

Nach der Kündigung Der Führungstipp

In meiner Abteilung wurde im Rahmen firmenweiter Sparmaßnahmen zwei Mitarbeitern gekündigt. Seither ist bei uns im Team die Stimmung im Keller. Was kann ich als Führungskraft tun, damit die verbleibenden Mitarbeiter besser mit diesen Kündigungen umgehen können?

Diplompsychologin Christa Beyrer, Beraterin, Coach und Trainerin für Personal und Persönlichkeitsentwicklung (www.christa-beyrer.de), antwortet:

„Eine Kündigung ist oft nicht nur für die direkt betroffenen, sondern auch für verbleibende Mitarbeiter ein schwer zu verkraftendes Erlebnis. Wie schwerwiegend eine solche Veränderung im Team erlebt wird, hängt von mehreren Faktoren ab. Beispielsweise davon, wie lange die gekündigten Mitarbeiter im Team waren, welche persönlichen Beziehungen zu den Kollegen bestanden, aber auch davon, wie die Kündigungen mitgeteilt und abgewickelt wurden.“

In jedem Fall kann ich Ihnen empfehlen, mit Ihren Mitarbeitern das Gespräch zu suchen und gemeinsam mit Ihnen die nächsten Schritte zu besprechen. Gehen Sie dabei nicht zu schnell vor, sondern geben Sie zuerst dem Ärger und der Enttäuschung Raum – so signalisieren Sie Verständnis. Kommen Sie dem Flurfunk zuvor und kommunizieren Sie offen über geplante Entscheidungen und die Auswirkungen auf Ihre Abteilung – so geben Sie Orientierung. Diskutieren Sie mit Ihrem Team Möglichkeiten, wie die ausgefallenen Ressourcen ersetzt werden (beispielsweise durch Zeitarbeitskräfte für temporäre Engpässe) oder wie sich die Prioritäten von Aufgaben verändert haben – so signalisieren Sie Unterstützung. Bei allen Bemühungen, die Sie unternehmen, möchte ich Sie erinnern, eines nicht zu vergessen: Manchmal können Sie nichts anderes tun, als die gedrückte Stimmung im Team auszuhalten und als das anzunehmen, was sie ist: der Weg, schwierige Situationen zu meistern und zu verarbeiten.

Christa Beyrer,
Coach: „Manchmal können Sie nichts anderes tun, als die schwierige Situation im Team auszuhalten.“



„Eine Frage der Mentalität“

Albert Lidl, Vorstandsvorsitzender von top itservices, beantwortet fünf Fragen zu Festanstellung, Zeitarbeit und freiberuflicher Tätigkeit.

CW: Was unterscheidet den festangestellten IT-Experten vom Freiberufler und vom IT-Zeitarbeiter?

LIDL: Hinsichtlich der Qualifikation lässt sich festhalten, dass sie bei allen gleich hoch sein muss – und zwar sehr hoch. Die Entscheidung, freiberuflich oder festangestellt tätig zu sein, ist Mentalitätssache. Im Allgemeinen schätzen Freiberufler ihre Flexibilität und ihre Selbstgestaltungsmöglichkeiten. Festangestellte und Zeitarbeitnehmer schätzen langfristige Sicherheit und Karriereplanung. Die Verdienstmöglichkeiten sind in allen drei Fällen auf ähnlichem Niveau, wenn man bei Freiberuflern die Rückstellungen für Nebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt.

CW: Für wen lohnt sich die IT-Zeitarbeit?

LIDL: Zeitarbeit ist eine interessante Option für Wieder- und Berufseinsteiger, zum Beispiel für jeden, der nach einer beruflichen Unterbrechung wieder Anschluss an die einmal ausgeübte Tätigkeit finden möchte. Zeitarbeit ist aber auch interessant für Experten mit einem starken regionalen Bezug oder für solche, die Projekte bei unterschiedlichen Unternehmen übernehmen wollen.

CW: Was sind die Gründe für Unternehmen, Freiberufler zu beauftragen?

LIDL: Vor ein paar Jahren war es noch so, dass Unternehmen externe Mitarbeiter eingestellt haben, wenn das



Albert Lidl: „Die Bereitschaft der Arbeitgeber wächst, Personaldienstleister mit der Mitarbeitersuche zu beauftragen.“

Know-how für bestimmte Technologien inhouse fehlte. Heute sind die Gründe vielschichtiger: So werden häufig die Budgets zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter eingefroren. Dennoch müssen die Unternehmen auf die dynamische Auftragslage reagieren. „Headcount-Blocking“ wird das Phäno-

schwierig ist einzuschätzen, wie lange ein Projekt dauern wird und ob es notwendig ist, neue Mitarbeiter zu rekrutieren.

CW: Wann entscheidet sich ein Unternehmen für die Zusammenarbeit mit Freiberuflern und wann für IT-Zeitarbeit?

LIDL: Ein wichtiger Aspekt ist das Thema Scheinselbstständigkeit. Für Unternehmen besteht in der Zusammenarbeit mit Freiberuflern das Risiko, dass bei einer Prüfung diese Kooperation als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gesehen wird. Das führt dazu, dass die Anzahl der Unternehmen, die externe Mitarbeiter auf Basis von Zeitarbeitsverträgen ins Unternehmen holen, zunimmt.

„Die Budgets zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter sind eingefroren.“

men im Fachjargon genannt. Gemeint ist, dass Unternehmen aus strategischen oder betrieblichen Gründen keine neuen Mitarbeiter einstellen können, wollen oder dürfen, sie aber dringend für einzelne Projekte gebraucht werden. Tatsache ist auch, dass viele Firmen beschlossen haben, sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren und alles andere auszulagern, so auch die IT. Ein weiterer Grund der Arbeitgeber, mit Festanstellungen zurückhaltend zu sein, ist, dass es heute

CW: Wie sieht Ihre Prognose für die Zukunft aus?

LIDL: Wir beobachten seit längerem, dass sowohl im Topmanagement als auch in den Personalabteilungen die Bereitschaft wächst, aus Zeit- und Kostengründen Personaldienstleister mit der Mitarbeitersuche zu beauftragen. Hinzu kommt, dass gerade in Zeiten, in denen auf Kosten geachtet wird und ein Unternehmen nicht allzu viele Einstellungen anstrebt, es häufig günstiger ist, Spezialisten extern suchen zu lassen. (hk)