

JOBVERLUST PROFESSIONELL ANGEHEN

Schluss mit der Achterbahnfahrt

Grassau – Everhard Uphoff berät Menschen, die auf unsensible Art ihren Job verloren haben. Er sitzt nicht im Arbeitsamt, sondern ist zertifizierter Coach und kennt die Situation selbst: Ihm, obwohl erfolgreiche Führungskraft, wurde überraschend gekündigt. Zum Glück, sagt er heute. Im Moment arbeitet er an einem Ratgeber für Menschen, denen es geht, wie einst ihm.

■ Sie bezeichnen sich als Trennungsexperten – was genau machen Sie?

Ich betreue Fach- und Führungskräfte, die ihren Job verlieren. Wird ein Mitarbeiter beispielsweise plötzlich freigestellt und wird die Trennung vom Arbeitsplatz ohne Wertschätzung und Dank für die geleistete Arbeit vollzogen, ist der Arbeitnehmer erst mal geschockt. Wenn der Kunde dann zu mir kommt, geht es zunächst darum, das Erlebte so neutral wie möglich zu beleuchten. Im zweiten Schritt arbeite ich mit ihm daran, den Jobverlust bestmöglich zu meistern und die Zeit zwischen zwei Tätigkeiten optimal zu nutzen. Dazu gehört auch die Begleitung bei der beruflichen Neuausrichtung. Meine Kunden entwickeln ihre persönliche Bewältigungsstrategie, um wieder auf die Beine zu kommen und ihr berufliches Comeback zu schaffen. So mache ich etwa mit ihnen eine Standortbestimmung und definiere neue Zielrichtungen, Werte und Perspektiven. Mithilfe von individuellen Stärken- und Schwächen-Profilen bekommen wir dann ganz neue Erkenntnisse, die die Leute meist ziemlich überraschen.

■ Wer lässt sich von Ihnen beraten und warum? Zu mir kommen Fach- und Führungskräfte, die gerade ihre Arbeit verlieren oder bereits verloren haben. Ziel ist

es, die berufliche Trennung emotional zu verarbeiten, wieder auf die Beine zu kommen und sich beruflich neu auszurichten. Auftraggeber können auch Firmen sein, die die Kurskosten für ausscheidende Mitarbeiter übernehmen oder selbst Beratungsleistungen in Anspruch nehmen, um die eigene Trennungskultur in der Praxis zu optimieren.

„Oft sehen sich Unternehmen und Gekündigter vor Gericht wieder. Mehr als 100000 Klagen pro Jahr sprechen für sich.“

■ Wir haben praktisch Vollbeschäftigung. Das Thema Jobverlust nimmt kaum Raum in der Öffentlichkeit ein. Ist das Thema unterrepräsentiert?

Das Bild, welches der Öffentlichkeit vermittelt wird, ist so nicht ganz komplett. Täglich verlieren Menschen ihre Arbeit: Air Berlin hat im letzten Jahr Tausende entlassen, die Deutsche Bank trennt sich aktuell von Mitarbeitern, bei Zalando haben 250 Mitarbeiter im Marketing ihre Arbeit verloren und bei T-Systems warten bis zu 10000 Menschen derzeit auf ihre Kündigung. Als ich angefangen habe, als beruflicher Trennungsexperte zu arbeiten, ist mir schnell aufgefallen, dass Jobverlust ein Tabuthema ist. Kaum jemand spricht darüber in der Öffentlichkeit, weder die Unternehmen noch die Gekündigten. Die Beteiligten fühlen sich schuldig oder schämen sich und schweigen.

■ Wie handhaben Unternehmen das Thema? Es gibt tendenziell zwei Grundrichtungen, was die Trennungskultur in Unter-

nehmen anbelangt. Auf der einen Seite gibt es Firmen, die soziale Verantwortung übernehmen und sich „im Guten“ vom Mitarbeiter trennen. In diesem Fall verläuft der Trennungsprozess menschlich, wohlwollend und fair. Meine Erfahrung zeigt aber, dass die Realität oft anders aussieht. Unternehmen nehmen ihre Mitarbeiter als Kostenfaktor wahr und behandeln sie entsprechend geringschätzig beim Ausstieg aus der Firma. Oft sehen sich dann beide Parteien vor Gericht wieder. Mehr als 100000 Kündigungsschutzklagen pro Jahr sprechen für sich. Angesichts der aktuellen Trendthemen am Arbeitsmarkt wie Fachkräftemangel und „Demographischer Übergang“ stellt sich die Frage, wie lange sich Unternehmen eine solche Trennungskultur noch leisten können.

■ Sie sprechen von „sanftem Ausstieg“. Wie kann man sich das vorstellen und was berichten Ihre Klienten von der Realität? „Sanfter Ausstieg“ bedeutet, dass der Arbeitnehmer, der die Firma verlässt, neben Abfindungszahlungen und weiteren monetären Leistungen, zum Beispiel für Bewerbungstrainings oder Karriereberatung mit Fairness, Wertschätzung und Respekt durch den Arbeitgeber beim Ausscheiden aus dem Unternehmen behandelt wird. Dem Mitarbeiter wird dadurch das Loslassen seines vertrauten Arbeitsumfeldes erleichtert. Beide Parteien ersparen sich so den Gang zum Gericht und die damit verbundenen Kosten, Zeit und Nerven. Die meisten meiner Klienten haben leider den „unsanften“ Ausstieg erlebt. Gerade betreue ich eine Kundin, die beide Varianten erlebt hat – das ist selten. Als ihre Firma aus Kostengründen umstrukturieren musste und ihr kündigte, kam sie bei



Everhard Uphoff war eine gekündigte Führungskraft. Heute coacht der Grassauer Menschen, die wie er aufgrund des jähren Jobverlusts an sich zweifeln. 10

einer Transfergesellschaft unter und bekam Starthilfe bei der Stellensuche. Damals fiel es ihr leichter, weiter zu machen und sie war emotional stabil. Anders vor sechs Monaten, als sie ihr jüngster Arbeitgeber ohne vorherige Anzeichen vor die Tür setzte. Dieser plötzliche Rauswurf ohne Vorwarnung und nachvollziehbarem Grund lässt meine Kundin stark an sich und der Welt zweifeln. Diese emotionale Achterbahn hat sie total blockiert, belastet ihr tägliches Sein und auch ihr privates Umfeld.

■ Was ist für denjenigen, der seinen Job verloren hat, zunächst das Wichtigste?

Ein Patentrezept gibt es nicht. Menschen reagieren unterschiedlich auf Jobverlust. Die einen sind geschockt und trauern dem geliebten Arbeitsplatz lange nach und ihr Selbstwertgefühl rutscht in den Keller.

Andere finden sich schneller mit der Situation ab, sind so gar erleichtert, weil sie schon lange gemerkt haben, dass sie eigentlich unzufrieden waren und keine beruflichen Perspektiven mehr erkennen konnten. Meine Aufgabe im Veränderungsprozess liegt darin, erst mal den Druck rauszunehmen und für die betreffende Person da zu sein. Es ist für die gekündigten Fach- und Führungskräfte mitunter eine gänzlich neue Erfahrung, als Mensch und nicht als Kostenfaktor gesehen zu werden. All das, was im Job an Emotion und werteorientiertem Handeln zurückgehalten wurde, darf plötzlich sein. Einem Coach gegenüber muss er sich für nichts rechtfertigen und wird nicht verurteilt. Wenn er sich auf den Veränderungsprozess einlässt, kann er wieder Vertrauen fassen, welches er vorher verloren hatte. Ein guter Coach konfrontiert den Betroffenen aber auch mit

dem eigenen Anteil, dem blinden Fleck, und zeigt auf, worauf es beim nächsten Job ankommt, um nicht in dieselbe Falle zu tappen.

■ Haben auch Ex-Unternehmer, die gescheitert sind, das Bedürfnis, die Trennung von der Firma zu verarbeiten?

Ja, die Prozesse beim Verdauen des Trennungsschmerzes sind die gleichen. Der Trennungsschmerz tut hier besonders weh, denn meist hat hier ja eine sehr starke Verbundenheit und Identifikation mit dem eigenen Unternehmen vorgelegen. Plötzlich ist davon nichts mehr übrig. Hinzu kommt oft finanzieller Druck. Das private Umfeld leidet meist mit und ist zu nah am Geschehen, um hilfreich sein zu können. Hier kann ein Coach unterstützend zur Seite stehen.

Interview: Elisabeth Sennhenn