

Top-Kundenrezensionen bei Amazon

Von [Jobst Hagedorn](#) am 4. Dezember 2015

Haben Sie das auch schon in ihrem Unternehmen erlebt? Wenn sich ein Vorgesetzter von einem Mitarbeiter "trennt", dann wird es fast immer emotional. Dann wird es oft auch ekelhaft und unprofessionell. Dann erlebt man das oft genug als Showdown, bei dem die beiden Revolverhelden aber eben nicht auf Augenhöhe agieren, sondern der eine entlässt den anderen. Oder die andere Variante: Vormals "hoch gehandelte Menschen" sind (wenn sie von sich aus gehen oder wenn sie gefeuert werden) ab dem Zeitpunkt der Trennung die "letzten Versager" – das wird oft auch genauso intern (hin und wieder auch extern) kommuniziert. Jeder "Verbleibende" weiß daher genau, wie über ihn geredet werden wird, wenn es zu einer Trennung kommt. Das motiviert natürlich sehr – zum schnellen Unternehmenswechsel. Was Vorgesetzte oft genug nicht beachten: ALLE beobachten, wie das bei dieser Person, bei dieser Abteilung, bei diesem Unternehmen die "Trennung" typischerweise abläuft. Jeder der noch im Unternehmen ist (oder davon hört und überlegt, dort vielleicht anzufangen) zieht seine Schlüsse daraus. Die Realität der "Trennungskultur" eines Vorgesetzten oder eines Unternehmens hat daher positive wie (teils extrem) negative Auswirkungen.

Die beiden Autoren dieses Buches sind für Unternehmen beratend als "Trennungsexperten" tätig – mit langjähriger Erfahrung. Sie wissen, dass Trennung immer auch zum Leidensdruck auf wirtschaftlicher und menschlicher Seite führt. Sie vertreten die sehr nachvollziehbare Ansicht, dass "wirtschaftlicher Erfolg langfristig nur mit Anstand und Respekt zu erzielen" ist.

Ihnen geht es bei diesem Buch darum, Hilfestellung zu geben, die "Trennung" (also: Kündigung, Aufhebung oder Versetzung) GUT zu gestalten. Was findet man in dem Buch?

Natürlich: Praktische Hinweise – für verschiedene Zielgruppen. Wer kurzfristig Hilfe bei einem Trennungsgespräch benötigt, der findet genau diese schnelle Hilfe. Wer den mittel- und langfristig sinnvolleren Weg im Unternehmen gehen will und durch intensive "Kultur-Arbeit" den Umgang mit Trennungen im Unternehmen verändern möchte, der findet hier viele wertvolle Hilfe. Für die simplen "Praktiker" und "Macher" gibt es Arbeitsblätter und Checklisten – die zwar kurzfristig Sicherheit bieten, aber erfahrungsgemäß wenig helfen, wenn bei ebendiesen Praktikern/Machern die Philosophie und das Menschenbild nicht stimmen.

Dargestellt werden auf mehr als 500 Seiten die "Grundlagen des professionellen Trennungsmanagements" sowie die "Praxis des professionellen Trennungsmanagements". Viele nachdenkenswertes Kapitel zum Gesamtthema wurden zusammengestellt. So steht zur Zukunft der Trennungskultur auf S. 163 der für alle Unternehmen zentrale Satz: "Die aktuellen Entwicklungen hinsichtlich des demografischen Wandels und die Einflüsse fortschreitender Digitalisierung werden massiven Einfluss haben auf die Entwicklung der Trennungskultur in Unternehmen". Die Autoren folgern daraus, dass die Komplexität des Trennungsmanagements weiter zunehmen wird. Die Trennungskultur wird sich mehr denn je zum Wettbewerbsfaktor entwickeln! Neben diesen und weiteren beachtenswerten Ansätzen lebt das Buch auch von den 42 im gesamten Werk zu findenden Best-Practice-Beispielen.

Daher: Ein Buch, von dem man sich solange man unternehmerische Verantwortung für Personal-Trennungen trägt, besser nicht trennen sollte.