



Checkliste Trennungskultur zur Konzept-Entwicklung

Das genau steht an:

- ☐ Personalumbau
- ☐ Personalabbau
- ☐ _____

Bereits konkrete Planungen?

- ☐ Einigkeit im gesamten Führungsteam erzielt
- ☐ Expertise über Fehlerquellen und How-to-do gesichert

Auf welche Weise soll der Personalumbau bewältigt werden?

- ☐ Kündigung
- ☐ Versetzung
- ☐ Sozialverträglicher Abbau
 - ☐ Freiwilliges Ausscheiden
 - ☐ Formen, Regeln, Angebote, Inhalte abgestimmt
 - ☐ Termine, Budget fixiert, Budget für Härtefälle

Anzahl der Personen

- ☐ die das Unternehmen verlassen müssen: _____
- ☐ die eine Versetzung akzeptieren sollen: _____
- ☐ die als Bleibende mit ihrer Leistung die Zukunft sichern sollen: _____

Namen identifiziert?

- ☐ Kriterien klar
- ☐ Betroffene Personen bereits angesprochen
 - ☐ Hintergrund-Informationen über die Personen bekannt
 - ☐ Bereits abgelehnte Angebote

Akteure befähigt, den gesamten Prozess professionell zu steuern?

- ☐ Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren abgestimmt, Rollen klar
- ☐ Austausch gesichert, Jours fixes definiert
- ☐ Commitment belastbar gewährleistet, Bedenken ausgeräumt
- ☐ Befähigung zur Gesprächs- und Verhandlungsführung
- ☐ Formulierungen diskutiert und erprobt
- ☐ Souveränität in Trennungs- und Folge-Gesprächen gesichert
- ☐ Umgang mit Belastungen geschult
- ☐ Vereinbarungen über das konkrete Vorgehen getroffen
- ☐ Regeln und Spielräume definiert
- ☐ Umgang mit Härtefällen gemeinsam festgelegt
- ☐ Führung der Bleibenden gesichert
- ☐ Informationspolitik verbindlich fixiert

Mögliche dramatische Folgen beachtet?

- ☐ Prophylaxe zur Vermeidung von tragischen Entwicklungen betrieben
- ☐ Unterstützung / Begleitung vorbereitet, falls dennoch Notfälle eintreten

Lassen Sie uns miteinander sprechen!

- ☒ Damit Trennungen fair, wirtschaftlich und in angemessener Zeit durchgeführt werden können.

Dr. Hermann Refisch

Weberstraße 85
52379 Langerwehe-Merode
(0172) 6 89 15 05

www.refisch.de
hermann@refisch.de