

Der Abschied von der Kollegin

Es ist wie im Privatleben: Wenn langjährige Kollegen gehen, kann es sein, dass es sehr schmerzlich ist. Es kann auch eine Entlastung ist. Wie können Abschiede so gestaltet werden, dass alle weitgehend zufrieden sind?

Manchmal ist es unabwendbar: Die Familie zieht um, der Ehemann nimmt eine Arbeitsstelle in einer anderen Stadt an oder die Kollegin bekommt ihr drittes Kind und es ist ihr zeitlich einfach nicht mehr möglich zu arbeiten – in diesen Fällen ist ein Abschied häufig gar kein wirklich gefühlter Abschied, denn man wendet sich nicht insgesamt von der Person ab. Man ist nur zeitlich und räumlich zunächst getrennt und behält sich weiterhin vor, sich privat zu treffen oder das Arbeitsverhältnis zu einem späteren, günstigeren oder zumindest möglichen Zeitpunkt fortzuführen. Ganz anders ist es, wenn die Trennung nicht auf so freundlichem Boden passiert, sondern wenn Ärger im Betriebsablauf oder schlechte Gefühle im Team zu dieser Trennung führen.

Ist Ihre Kollegin entlassen worden? Für eine Entlassung gibt es zahlreiche Gründe. Diese können im Verhalten oder in der Arbeitsweise der Kollegin liegen und somit wirklich begründet sein. In anderen Fällen ist das allgemeine Arbeits-

klima dafür verantwortlich, dass es nicht funktioniert hat. Und in wieder anderen Fällen können Sie vielleicht überhaupt nicht nachvollziehen, dass ausgerechnet Ihre fleißige, freundliche Kollegin entlassen wird und die anderen weniger Fleißigen und weniger Freundlichen bleiben dürfen. Hier gilt: Solange Sie nicht in der Funktion sind, die Entscheidung zu treffen, können Sie auch keine Position beziehen. Denn was würde es ändern, wenn Sie sich ärgern, die Apothekenleitung schlecht reden

und sich graue Haare wachsen lassen? Nichts, solange es keine Konsequenzen hat. Denn geteiltes Leid ist nicht halbes Leid: Geteiltes Leid ist schlicht und ergreifend doppeltes Leid. Anders ist es nur, wenn Sie tatsächlich Position beziehen möchten, und aus den Vorfällen Ihre Konsequenzen ziehen wollen, sprich aufgrund der Kündigung ebenfalls kündigen wollen.

Hat Ihre Kollegin gekündigt? Wenn keine offensichtlichen zwingenden Gründe vor-

liegen, ist eine Kündigung für das Team eine unangenehme Sache – wie kann es sein, dass die sympathische Kollegin nicht mehr Mitglied des Teams sein möchte? Was hätte man machen können, um sie doch zu behalten? Oder kann noch etwas gemacht werden, um ihre Entscheidung rückgängig zu machen? In jedem Fall ist ein offenes Gespräch angesagt: Hieraus kann sie lernen und hieraus können wir lernen. Vielleicht erfahren dann beide Seiten, was sie beim nächsten Mal besser machen müssen, damit es einfach läuft.

So oder so: Ein runder Abschluss sollte immer angestrebt werden Auch wenn es nach unangenehmen Vorfällen schwer fällt: Ein fröhlicher Abschied ist grundsätzlich anzustreben. Geht man in Frieden auseinander, sollte man sich die Zeit für ein gemeinsames Gespräch oder eine Kaffeerunde nehmen, während der man die gemeinsame Zeit noch mal explizit würdigt: Was war besonders schön, was wird man nicht so sehr vermissen und woran wird man in Zukunft immer denken. Geht man gekränkt oder verletzt auseinander, hilft aber auch die offene Aussprache beiden: „Ich bin sehr enttäuscht, wie alles gelaufen ist. Ich hatte es mir anders vorgestellt. Ich wünsche dir in Zukunft ein besseres Geschick“. Oder: „Ich bedaure, was vorgefallen ist. Offensichtlich können wir es beide aber nicht zurückdrehen. Ich hoffe, mich in Zukunft besser verhalten zu können.“ ■

*Dr. Anna Laven,
Apothekerin und
Kommunikationstrainerin*



© Rawpixel / iStock / Thinkstock