Leitfaden für das Offboarding-Gespräch



Für eine professionelle Offboarding-Experience

Der erste Eindruck ist entscheidend. Doch nicht weniger wichtig ist der letzte. Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen, sollten genauso professionell begleitet werden wie neue Mitarbeiter*innen.
Ein strukturiertes Offboarding sorgt auch bei scheidenden Mitarbeitenden für ein positives Bild und macht sie zu Markenbotschaftern Deines Unternehmens.



Teilnehmer

- Offboardee
- Vertreter*in der HR Abteilung
- Vorgesetzte*r (Grund der Trennung berücksichtigen!)
- Vertrauensperson (optional)

Ort

Neutraler Ort, der entspannte Atmosphäre ermöglicht

Dos and Don’ts

👍

+ Dank für geleistete Arbeit aussprechen
+ Freiwilligkeit hervorheben
+ Verdeutlichen, dass Feedback keine negativen Konsequenzen hat
+ Strukturierte Gesprächsführung
+ Neutralität gegenüber den Antworten

👎

− Nicht ausreichend Zeit eingeplant
− Unangemessener Gesprächsrahmen
− Ablenkungen während des Gesprächs
− Vorwürfe gegenüber dem Offboardee
− Mit Ausreden auf Kritik reagieren

Es geht weiter mit:

Organisation & Ablauf des Exit Gesprächs / Fragen für das Offboarding-Gespräch →



Organisation & Ablauf des Exit-Gesprächs

1. Okay des Offboardees für Gespräch erfragen
2. Teilnehmer*innen für das Gespräch festlegen
3. Termin für das Gespräch vereinbaren
4. Ort für das Gespräch festlegen
5. Agenda für das Gespräch erarbeiten
6. Einladung an alle Teilnehmer*innen versenden
7. Durchführung des Gesprächs
8. Analyse und Bewertung des Gesprächs

Fragen für das Offboarding-Gespräch

Kündigung / Wechsel

- Was ist der Grund für die Kündigung?
- Warum hast Du Dich zu Beginn für uns entschieden?
- Was entsprach nicht Deinen anfänglichen Erwartungen?
- Was hätte sich ändern müssen, damit Du bleibst?
- Bietet der neue Arbeitgeber etwas, was wir nicht bieten konnten?
-





Position und Aufgaben

- Wie zufrieden warst Du mit Deinen Aufgaben?
- Hast Du die benötigte Hilfe bekommen, um Deine Arbeit erfolgreich zu erledigen?
- Worauf sollten wir bei der Neubesetzung achten?
- Wie zufrieden warst Du mit Deinem*r Vorgesetzten?

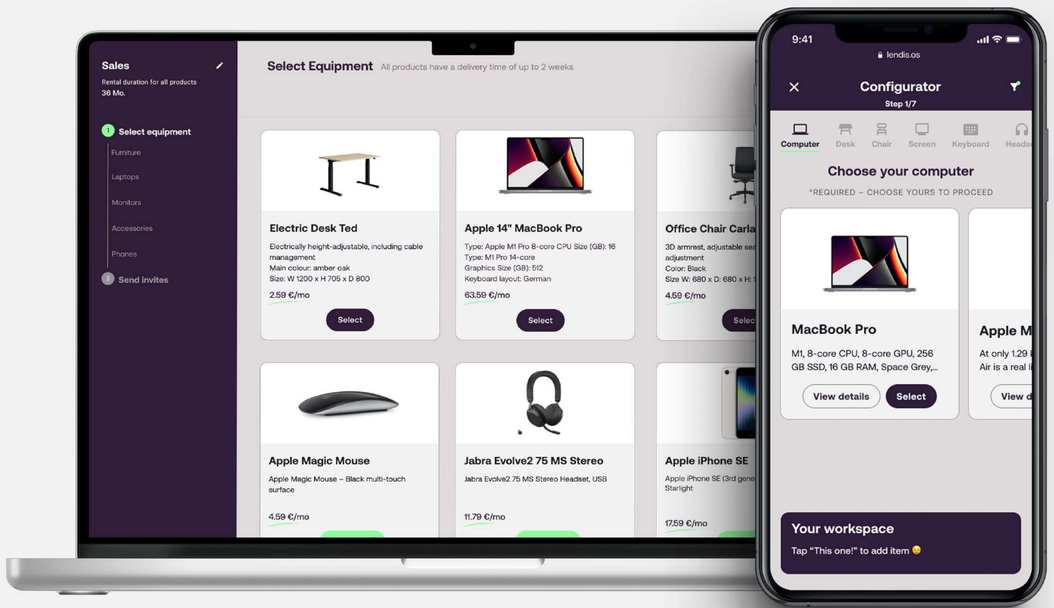


- Hattest Du die benötigte Ausstattung, um Deine Arbeit gut zu erledigen?
- Wie hast Du die Stimmung im Team empfunden?
- Wie bewertest Du die Work-Life-Balance?
-
-

On- & Offboarding in wenigen Minuten

Mit dem Lendis OS managst Du das On- & Offboarding Deiner Mitarbeitenden. Ein paar Klicks und fertig. Lendis kümmert sich um Ausstattung, Lieferung und Abholung.

Lendis OS kennelernen



Prozesse



- Wie hast Du das Onboarding empfunden?
- Waren die Abläufe im Unternehmen strukturiert, transparent und nachvollziehbar?
- Wie hast Du das Offboarding empfunden?
- Hast Du Dich ausreichend von der HR-Abteilung betreut gefühlt?
-
-

Entwicklungsmöglichkeiten

- Hast Du Dich ausreichend gefordert und gefördert gefühlt?
- Hast Du Entwicklungsmöglichkeiten für Deine Karriere bei uns gesehen?
- Hast Du Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen gesehen?
- Warst Du zufrieden mit dem Gehalt?
-





Firmenkultur

- Wie würdest Du die Unternehmenskultur beschreiben?
- Wie war Dein Verhältnis zu Kolleg*innen und Vorgesetzten?
- Welche Tipps würdest Du uns zur Steigerung der Mitarbeiterbindung geben?
- Warst Du mit den Führungskräften zufrieden?
- Welche Verbesserungen erhoffst Du Dir vom neuen Arbeitgeber?
- Würdest Du das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen? Was war positiv, was negativ?
-

Interesse an weiteren Themen?

In unserem Ratgeber findest Du weitere spannende Beiträge rund um die Themen Employee Lifecycle und Hybrid Work.

Themen entdecken →

