Professionelle Verabschiedung von Mitarbeitern

Ein Beitrag von Anja Vogel

Lassen Sie nach einer Kündigung Ihre Mitarbeiter nicht einfach fallen!

Was ist Offboarding?

Der Begriff Offboarding (auch Exit Management) beschreibt den professionellen Prozess des Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus einem Unternehmen. Der Grund für den Abschied spielt dabei keine Rolle, ebenso wenig die Tatsache, ob der Mitarbeiter von sich aus geht oder gekündigt wurde. Als Pendant zum Onboarding beginnt der Offboarding-Prozess, wenn ein Teammitglied deutlich macht, dass es sich weiterentwickeln möchte, spätestens aber mit der schriftlichen Kündigung. Er endet mit dem letzten Arbeitstag, sofern alle Formalitäten abgeschlossen sind.

PERSONALMANAGEMENT /// Scheidet ein Mitarbeiter aus der Praxis aus, zieht das einige Aufgaben nach sich. Formalitäten müssen abgewickelt und Arbeitsgebiete zumindest zwischenzeitlich neu verteilt werden. Viele Arbeitgeber haben für diesen Fall jedoch keine festen Abläufe definiert. Warum das ein Fehler ist und wie Praxen sowie Mitarbeiter von einem klaren Offboarding-Prozess profitieren, zeigt der folgende Beitrag.

Der erste Eindruck zählt – der letzte auch! Für das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus der Praxis kann es verschiedene Gründe geben. Was auch immer den Ausschlag gegeben hat, das Ende des Arbeitsverhältnisses löst Schritte in verschiedenen Bereichen aus und beeinflusst die Personalplanung maßgeblich. Während die Notwendigkeit eines Onboardings für das Personalmanagement allgemein anerkannt ist, wird strukturiertes Offboarding häufig vergessen.

Exit Management: Vorteile für beide Seiten

Im Falle einer Kündigung kommt das Ende des Arbeitsverhältnisses zumindest für eine Seite manchmal überraschend. Tritt ein geschätzter Mitarbeiter in den wohlverdienten Ruhestand, lässt sich der Abschied langfristig planen. Beiden Situationen gemein ist, dass sie von starken Emotionen begleitet werden und der Praxis Fachwissen verloren geht. Um dies abzufangen und einen wertschätzenden Abschluss für die gemeinsame Zeit zu finden, muss

Illustrationen: © Julia Prikina – stock.adobe.com

das Offboarding durchdacht sein. Für Unternehmen wie das einer Praxis hat das viele Vorteile. Frühere Mitarbeiter sind Praxis- bzw. Markenbotschafter und können durch ihre Erzählungen die öffentliche Wahrnehmung der Praxis beeinflussen. Das unterstützt Maßnahmen für das Employer Branding. Durch respektvolle Kommunikation lassen sich gerichtliche Konflikte vermeiden. Bei Bedarf kann dies durch eine berufliche Orientierungsmaßnahme begleitet werden, um dem Arbeitnehmer neue Perspektiven zu eröffnen. Außerdem trägt der Offboarding-Prozess dazu bei, dass die Übergabe von Aufgabenbereichen geregelt wird und reibungslos läuft. Leitfäden und Protokolle stellen sicher, dass alle wichtigen Themen besprochen werden.

EMPLOYER BRANDING ...

... bezeichnet die Bildung einer Arbeitgebermarke. Im Employer Branding kommen Konzepte sowohl aus dem Marketing als auch aus der Markenbildung zusammen, mit dem Ziel, das jeweilige Unternehmen als Arbeitgeber bekannt und vor allem attraktiv zu machen.

Auch Arbeitnehmer profitieren von einem etablierten Exit Management. Sind mit dem letzten Arbeitstag alle Formalitäten erledigt, ist der Kopf frei für die nächsten beruflichen Schritte. Ist der Mitarbeiter auf eigenen Wunsch ausgeschieden, zeigt ein guter Offboarding-Prozess Wertschätzung und hält dadurch auch die Möglichkeit der Rückkehr in die Praxis offen.

Offboarding-Schritte

Damit die letzten Tage oder Wochen reibungslos laufen und alle Beteiligten zufrieden auseinander gehen können, gibt es einiges zu beachten. In den meisten Fällen beginnt das Offboarding mit der Kündigung. Tritt ein Mitarbeiter in den Ruhestand, müssen sich Unternehmen ebenfalls rechtzeitig um die Übergabe und den Abschied kümmern. Daraus ergeben sich folgende Arbeitsschritte:

PERSONALMANAGEMENT

Geht ein Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch, muss umgehend das Personalmanagement bzw. die dafür zuständige Person informiert werden, um den Offboarding-Prozess zu beginnen. Bei einer Kündigung durch die Praxis muss die Rechtskräftigkeit sichergestellt sein, gegebenenfalls in Rücksprache mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht. Anschließend werden alle weiteren Schritte in die Wege geleitet und das Recruiting für den Nachfolger beginnt.

OFFBOARDING-CHECKLISTE

Die Praxis sollte eine Offboarding-Checkliste vorbereitet haben und diese schrittweise mit dem ausscheidenden Mitarbeiter durchgehen; so wird gewährleistet, dass kein wichtiger Schritt (beispielsweise Kündigungsbestätigung, eventuelle Rückgabe von Praxiseigentum, Termine für Übergabe- und Abschlussgespräche) vergessen wird.

INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Das Team und eventuell auch Patienten müssen zeitnah informiert werden. Hier ist umsichtige Personalführung gefragt. Das Thema sollte offen und ehrlich behandelt werden, den Datenschutz des ausscheidenden Mitarbeiters aber nicht verletzen.

ANZEIGE

100 years of preparation for tomorrow

Feel the future of quality.

Erleben Sie Produktneuheiten, unser Warenwirtschaftssystem DENTYTHING, die neuen EndoFIT Essentials Kurse sowie weitere Highlights auf der IDS in Köln.

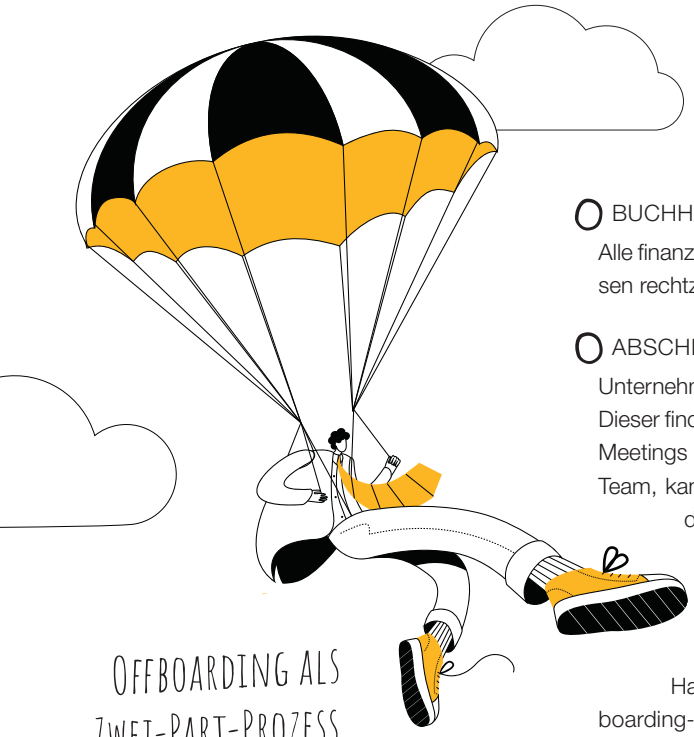
Sichern Sie sich hier Ihren Kursplatz zum Wunschtermin

IDS 2023

und besuchen Sie uns in
Halle 11.3
Stand H-010 J-029

www.kometdental.com

© 01/2023 - 420183V0



Offboarding als Zwei-Part-Prozess

Der Offboarding-Vorgang besteht aus einem technischen und einem emotionalen Part. Auf beiden Ebenen gilt es, für einen reibungslosen und wertschätzenden Verlauf zu sorgen. Der technische Teil betrifft vor allem das Personalmanagement und den entsprechenden Mitarbeiter. Es gilt, alle Formalitäten zu klären und in die Wege zu leiten. Hierzu zählen die Planung des Resturlaubs, eventuell Erstattung von finanziellen Auslagen und das Arbeitszeugnis sowie die Übergabe der bisherigen Aufgaben. In die emotionalen Aspekte fließen auch die sozialen Kontakte zu den Kollegen ein. Praxen sollten den Einfluss des Einzelnen auf die gesamte Belegschaft nicht unterschätzen. Dies gilt es in den Gesprächen zu berücksichtigen, die das Offboarding begleiten.

BUCHHALTUNG

Alle finanziellen Aspekte sowie die finale Gehaltsabrechnung und die Steuerbelege müssen rechtzeitig vorliegen.

ABSCHIED

Unternehmen sollten den Mitarbeiter in einem angemessenen Rahmen verabschieden. Dieser findet bei einer kurzen Praxiszugehörigkeit vielleicht am Ende des morgendlichen Meetings mit ein paar freundlichen Worten statt. Ist ein Kollege schon viele Jahre im Team, kann eine kleine Feier passender sein. Im Problemfall kann es bedeuten, dass der Arbeitnehmer unverzüglich die Praxis verlassen muss und dabei begleitet wird. Im Offboarding sind zu diesem Zeitpunkt die Abgabe aller Aufgaben erledigt.

Fehler im Offboarding

Haben Praxen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch mit einem tollen Onboarding-Prozess geglänzt, kann der Abschied schnell einen unangenehmen Beigeschmack bekommen. Das geschieht vor allem, wenn das Offboarding nicht so gut vorbereitet ist wie der Einstand. Folgende Fehler können der Praxis schaden:

- Wissenstransfer ist weder gefordert noch gibt es eine Plattform dafür.
- Datenschutz wird vernachlässigt, sodass ehemalige Mitarbeiter weiterhin Zugang zu praxisinternen Informationen haben.
- Feedback wird nicht genutzt, um Arbeitnehmer zukünftig nicht mehr aus den genannten Gründen zu verlieren.
- Abschied am letzten Tag wird nicht ernst genommen und dadurch keine Wertschätzung gezeigt.
- Arbeitszeugnis wird zu spät und unpersönlich verfasst; es lohnt sich, den Mitarbeiter nach seinen Aufgaben und dessen Vorgesetzten nach seiner Beurteilung zu fragen. Beide sollten ausreichend Zeit für die Antwort haben.

Fazit: Mitarbeiter organisiert verabschieden

Unternehmen wie das einer Praxis haben beim Offboarding letztmalig die Möglichkeit, beim scheidenden Mitarbeiter einen guten Eindruck zu hinterlassen. Das zahlt auf das Image als attraktiver Arbeitgeber ein. Für denjenigen, der geht, ist eine professionelle Verabschiedung ein Zeichen der Wertschätzung und dem Team erleichtert es die Übergangszeit, bis die Stelle neu besetzt wird.

Offene und ehrliche Kommunikation im Offboarding ist wichtig. Dazu gehört, alle Mitarbeiter über das Ausscheiden zu informieren und mit dem Arbeitnehmer, der die Praxis verlässt, ein Abschlussgespräch zu führen. Das Feedback aus dieser Unterhaltung dient der Verbesserung von Prozessen und Abläufen.

Quelle: Die Inhalte dieses Beitrags entstammen dem Onlineportal *Für-Gründer.de*, das zahlreiche Informationen rund um das Thema Selbstständigkeit bietet. Weitere Informationen unter **www.fuer-gruender.de**

Kündigung eines Mitarbeiters nach kurzer Praxiszugehörigkeit

Verabschiedet sich ein Teammitglied innerhalb eines Jahres wieder, ist der Know-how-Verlust gering. Es lohnt sich aber, im Offboarding genau nachzufragen und die Antworten ernst zu nehmen. Neben privaten Gründen können auch praxiseigene Faktoren zum Ausscheiden beigetragen haben. Entsprach die Stellenausschreibung nicht dem tatsächlichen Profil? Wurde im Vorstellungsgespräch oder den Vertragsverhandlungen etwas versprochen und dann nicht gehalten? Gibt es Probleme im Team, die bisher noch nicht bemerkt wurden? Mit diesen Informationen können Praxisinhaber entsprechende Verbesserungen vornehmen und verhindern, erneut Mitarbeiter aus diesen Gründen zu verlieren.

Illustrationen: © Julia Prikina – stock.adobe.com

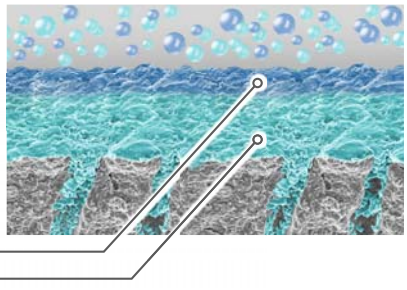
Sofortige[1] und lang anhaltende Schmerzlinderung[2,3]

NEU: verbesserte Säureresistenz[4]

elmex® SENSITIVE PROFESSIONAL Zahnpasta

Einzigartige PRO-ARGIN Technologie jetzt mit Zinkphosphat

- **60.5 %** sofortige[1] Schmerzlinderung ab der ersten Anwendung[2]
- **80.5 %** klinisch bestätige Linderung der Schmerz-empfindlichkeit nach 8 Wochen[3]
- **Verbesserte Resistenz der Versiegelung auch bei Säureangriffen**[4]
- **Überlegender** Verschluss der Dentintubuli[5]



Scannen Sie hier, um mehr zu erfahren oder besuchen Sie cpgabaprofessional.de für weitere Informationen:

1 Für sofortige Schmerzlinderung bis zu 2x täglich mit der Fingerspitze auf den empfindlichen Zahn auftragen und für 1 Minute sanft einmassieren.
2 Nathoo S et al. J Clin Dent 2009; 20 (Spec Iss): 123–130.
3 Docimo R et al. J Clin Dent 2009; 20 (Spec Iss): 17–22.
4 Im Vergleich zur vorherigen Formel, in vitro Säurebeständigkeit nach 5 Anwendungen, Data on File, Colgate-Palmolive Technology Center (2021).
5 In vitro Studie, konfokale Bilder nach 5 Anwendungen im Vergleich zu einem Mitbewerber, Data on file, November 2021.

IDS 100 YEARS SINCE 1923
KÖLN, 14.–18.03.2023
40. Internationale Dental-Schau
SHAPING THE DENTAL FUTURE
Besuchen Sie uns!
Halle 5.2
Stand 021

elmex®

PROFESSIONAL ORAL HEALTH