# Die Bedeutung von On- und Offboarding für das Employer Branding

*Ein Beitrag von Nora Körner, Senior PR-Consultant und Mitglied im Führungsteam bei der Kommunikationsagentur ABG Marketing.*




Als niedergelassene Kieferorthopädin oder niedergelassener Kieferorthopäde sind Sie nicht nur Behandlerin oder Behandler, sondern führen auch ein Unternehmen, und als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber wissen Sie, dass ein starkes Team entscheidend für den Erfolg Ihrer Praxis ist. Doch um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden, braucht es mehr als attraktive Arbeitsbedingungen. Ebenso wichtig ist, wie neue Teammitglieder integriert und ausscheidende Mitarbeitende verabschiedet werden. Diese Prozesse sind ein zentraler Bestandteil des Employer Brandings – der gezielten Gestaltung und Positionierung einer Praxis als attraktive Arbeitgebermarke. Ein professionelles On- und Offboarding trägt nicht nur zu einem positiven Betriebsklima bei, sondern stärkt auch Ihre Reputation und macht Ihre Praxis für potenzielle Talente sichtbar. Wie Sie diese Chance optimal nutzen, erfahren Sie hier.

## Zur Arbeitgebermarke zählen auch On- und Offboarding

Bei „Employer Branding" denken viele direkt erstmal an schicke Karriereportale oder großzügige Benefits. Dahinter steht aber mehr: Es ist die Gesamtheit dessen, wie ein Unternehmen von Mitarbeitenden – aktuellen, zukünftigen und ehemaligen – wahrgenommen wird beziehungsweise werden soll. Beim Aufbau einer Arbeitgebermarke sollte daher immer der direkte Umgang mit den Beschäftigten bedacht werden – auch oder gerade beim On- und Offboarding. Wie sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Betrieb kennenlernen und mit welchen Gefühlen sollten sie bestenfalls auf das Team, ihre Arbeit und das Unternehmen zurückblicken?

Fakt ist: Ein gelungener Start mit und ein respektvoller Abschied von Beschäftigten sind eine direkte Reflexion der Unternehmenswerte und -kultur. Unstrukturierte Abläufe oder liebloser Umgang können eine Arbeitgebermarke daher nachhaltig schädigen – während professionelle, durchdachte und wertschätzende Prozesse ein positives Image fördern. Wer in beiden Phasen mit Authentizität, Respekt und Struktur glänzt, schafft eine Arbeitgebermarke, die nicht nur nach innen wirkt, sondern auch potenzielle Talente überzeugt.

## Onboarding: Der erste Eindruck zählt

Beim Onboarding, also dem systematischen Prozess, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ein Unternehmen einzuführen, zeigt sich, ob die Versprechen aus dem Bewerbungsprozess auch im Alltag Bestand haben. Onboarding ist dabei weit mehr als nur das Übergeben eines Arbeitsplatzes oder das Einrichten eines Accounts – es ist der erste Schritt, um Beschäftigte langfristig zu binden und eine Chance, das Employer Branding zu stärken.
Ein klar strukturierter Onboarding-Prozess zeigt, dass das Unternehmen organisiert und vorbereitet ist. Mitarbeitende können diesen Eindruck an andere weitergeben; die Reputation des Unternehmens wird gestärkt. Zudem fördern ein herzliches Willkommen und ein aufrichtiges Interesse an der Eingewöhnung – etwa durch Einstiegsgeschenke, Touren durch die Räumlichkeiten, ein Kennenlernen des Teams, interne Events oder Buddy-Programme – die Identifikation mit dem Unternehmen, den Teamgeist und damit Loyalität und Engagement.

## Offboarding: Der letzte Eindruck bleibt

Auch das Offboarding will gut strukturiert, professionell und respektvoll sein. Denn: Wer sich gut verabschiedet fühlt, wird eher positiv über den ehemaligen Arbeitsplatz sprechen – sowohl im privaten Umfeld als auch auf öffentlichen Plattformen wie etwa LinkedIn oder Kununu. Ein gelungener Abschied ist somit nicht nur eine Frage der Höflichkeit, sondern eine Investition in die langfristige Reputation der Arbeitgebermarke.

> „Zudem bleiben ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit einem positiven Gefühl gegangen sind, häufig Teil des Netzwerks und können wertvolle Referenzen oder sogar Kunden werden."

Offboarding reicht dabei vom ersten Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über ein Exit-Gespräch und Abschiedsrituale wie eine Abschiedsfeier bis zur endgültigen Trennung und darüber hinaus. Ein respektvoller und organisierter Abschied stärkt das Bild des Unternehmens – intern wie extern. Zudem bleiben ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit einem positiven Gefühl gegangen sind, häufig Teil des Netzwerks und können wertvolle Referenzen oder sogar Kunden werden.



Nora Körner

**Nora Körner**
**ABG Marketing GmbH**
koerner@abg-partner.de
www.abg-marketing.de

# orthocaps®
creating smiles




**Das TwinAligner® System:**

Speziell für Tag und Nacht entwickelt. Die NightCAPS ermöglichen effektive Zahnbewegungen in der Nacht, während die DayCAPS tagsüber sanft und schonend wirken.




**Vielfältige elastische Materialien:**

Orthocaps® Aligner verwenden thermoplastische Materialien, die aufgrund ihrer erhöhten Materialstärke besonders stabil sind, um präzise Zahnbewegungen und optimale Korrekturen der Zahnbögen zu gewährleisten.

**Individuelle Behandlungsüberwachung:**

Der Behandlungsplan wird in Phasen unterteilt, um eine optimale Anpassung und höchste Effizienz zu ermöglichen.

**Umweltfreundlich:**

Weniger Aligner bedeuten weniger Abfall und fördern einen nachhaltigen Behandlungsansatz.







Systemübersicht

Für jede Zahnfehlstellung ein passgenaues Behandlungssystem.

- orthocaps® PRO
- orthocaps® KIDS
- orthocaps® NOCTIS
- orthocaps® TEN
- orthocaps® TEN + TEN

**Made in Germany**

Gefertigt in unserem Orthocaps® Zentrum in Hamm, was für deutsche Qualitätsarbeit steht.

**Ortho Caps GmbH** | An der Bewer 8 | 59069 Hamm
Fon: +49 (0) 2385 92190 | Fax: +49 (0) 2385 9219080
info@orthocaps.de | **www.orthocaps.de**