

Offboarding

Offboarding beschreibt den strukturierten Prozess, der erfolgt, wenn eine Mitarbeiter:in die Organisation verlässt – sei es durch Nichtübernahme nach der Probezeit oder Ausbildung, Kündigung, Vertragsende oder Renteneintritt. Ziel ist es, den Austritt respektvoll, transparent, wertschätzend und organisiert zu gestalten – für beide Seiten. Ein professionelles Offboarding sorgt nicht nur für einen reibungslosen Übergang, sondern stärkt auch die Unternehmenskultur, fördert wertvolles Feedback und kann langfristig positive Verbindungen erhalten.

Best practice – so gestalten wir den Ausstieg aus der Organisation

Individuelle Betrachtung der Austrittssituation

- Unterscheidung zwischen Renteneintritt und Kündigung durch Mitarbeitende, um passende Angebote und Begleitung bereitzustellen.

Gesprächsangebote durch neutrale Ansprechpersonen

- Vor dem Austritt haben Mitarbeitende die Möglichkeit zu einem vertraulichen Gespräch, z. B. mit einer externen oder neutralen internen Person, um Beweggründe, Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge offen zu teilen.

Kontaktpflege bei Eigenkündigung

- Bei freiwilligem Austritt wird der Kontakt bewusst gehalten, z. B. durch gelegentliche Telefonate, persönliche Geburtstagsgrüße oder Einladungen zu Jubiläen. So bleibt die Tür für eine mögliche Rückkehr ins Unternehmen offen.

Angebot zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand

- Mitarbeitenden im Rentenalter wird die Möglichkeit gegeben, in Teilzeit oder auf Minijob-Basis weiter tätig zu bleiben – je nach Wunsch und Bedarf.

„Apéro“ – Treffen für ehemalige Mitarbeitende

- In lockerer Atmosphäre findet regelmäßig ein „Apéro“ statt – ein gemütliches Zusammenkommen für ehemalige Kolleg:innen, um in Verbindung zu bleiben und wertschätzend zurückzublicken.

Regelmäßige Rentner:innen-Treffen

- Ehemalige Mitarbeitende im Ruhestand werden eingeladen, weiterhin Teil der Gemeinschaft zu bleiben – z. B. durch regelmäßige Treffen oder Veranstaltungen speziell für Rentner:innen.

