



EXIT EXPERIENCE

Wie kann der Austritt eines/einer MitarbeiterIn als Chance genutzt werden?



business
beat

| Your People & Culture Company

Offboarding

Gerade in der aktuellen Zeit schmerzt es noch mehr, MitarbeiterInnen zu verlieren. Aber ganz egal ob der/die MitarbeiterIn selbst kündigt oder gekündigt wird, das Potential eines strukturierten Offboarding Prozesses sollte in keinem Fall missachtet werden.



Inhalt dieses E-Books

Recruiting und Offboarding

Optimierungspotentiale aufdecken

Weitere Kündigungen vermeiden

Extra-Boost für dein Employer Branding

Teamgeist ankurbeln



Your People & Culture Company

Business Beat ist deine Software für eine starke und zukunftsfähige Unternehmenskultur. Begleite deine MitarbeiterInnen bei ihrer Reise durch das Unternehmen und ermittle mit regelmäßigen Puls-Befragungen alle relevanten Informationen für eine Employee Experience zum Begeistern.

Offboarding

Recruiting, Recruiting, Recruiting - Es scheint so, als würde sich die ganze HR-Welt gerade ausschließlich auf das Anwerben neuer Talente konzentrieren. In Zeiten des Fachkräftemangels nur logisch - oder?

Nicht ganz. Bei dem Versuch, sich mit coolen Benefits von der Konkurrenz abzuheben, darf die bestehende Belegschaft nicht vergessen werden. Um als Unternehmen zukunftsfähig zu sein, lohnt es sich, etwas ganzheitlicher zu denken. Auch beim Austritt eines/einer MitarbeiterIn können Erkenntnisse gewonnen werden, welche wiederum wesentlich zur Employer Branding Strategie des Unternehmens beitragen. Wie? Das erfährst du hier.

Wie kann der Austritt eines/einer MitarbeiterIn als Chance genutzt werden?

TIPP 01

Optimierungspotentiale aufdecken

Mit gezielten Exit-Befragungen können die Optimierungspotentiale deiner Unternehmenskultur aufgedeckt werden. Mitarbeiterkündigungen gänzlich zu umgehen, ist nahezu unmöglich. Auch wenn es im ersten Moment vielleicht ärgerlich oder sogar etwas traurig ist, sollte das Ausscheiden eines/einer Kollegen/ Kollegin als Chance genutzt werden. **Was sind die Gründe für die Kündigung? Hätte das Unternehmen die Kündigung verhindern können?**



Mit gezielten Fragen können jene Gründe ermittelt werden, warum MitarbeiterInnen kündigen. Um die Fehler der Vergangenheit nicht in der Zukunft zu wiederholen, liefern dir anonyme Puls-Befragungen die wirklich relevanten Informationen, um Optimierungspotentiale aufzudecken.

Auf das richtige Timing kommt es an!

Gibt es einen geeigneten Zeitpunkt für eine Exit-Befragung? Ja, es gibt sogar zwei! Bevor deine MitarbeiterInnen die Kündigung aussprechen, haben sie sich schon längere Zeit damit beschäftigt. Bitte sie daher direkt nach der Kündigung an der Befragung teilzunehmen. Die Person hat sich unmittelbar davor mit den Gründen der Kündigung beschäftigt. Daher ist das ein guter Zeitpunkt, um hier aktiv nachzufragen und die Ursachen aufzudecken.

Je nach Kündigungsfrist, ist der/die ehemalige MitarbeiterIn in den Wochen nach der Kündigung meist mit Übergabetätigkeiten beschäftigt. In dieser Zeit hat die Person meist noch viele Kontaktpunkte mit dem Team und bereits etwas emotionale Distanz zum Unternehmen gewonnen. Lass die Person daher 1 bis 2 Wochen vor dem letzten Arbeitstag noch einmal an einer Exit-Befragung teilnehmen. So kannst du ein weiteres mal tiefere Erkenntnisse über deine Unternehmenskultur bekommen.

Wie du siehst, es kommt auf das richtige Timing an. Unser Rat ist es daher, mit offenen Links zu arbeiten. Business Beat bietet dir die Möglichkeit eine Befragung für eine unbestimmte Zeitspanne laufen zu lassen. Setze deine Exit-Befragung einmal auf und versende den Link für die Teilnahme immer dann, wenn du ihn benötigst. Der Prozess wird so standardisiert und anhand der immer gleichbleibenden Fragen kannst du ermitteln, ob es sich bei den Kritikpunkten um eine subjektive Wahrnehmung handelt oder ob sie sich wiederholen.

TIPP 02

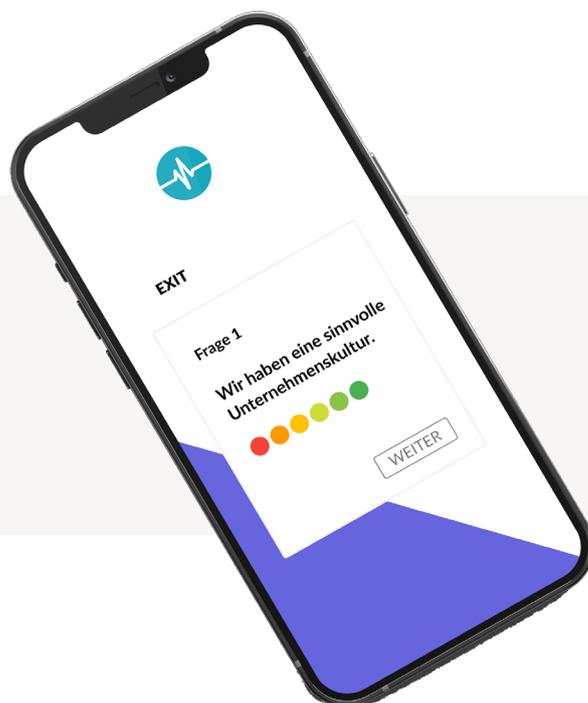
Mit den Ergebnissen arbeiten & weitere Kündigungen vermeiden

Mitarbeiterkündigungen gänzlich zu umgehen, ist nahezu unmöglich. Trotzdem sollten diese auf ein Minimum reduziert werden.

Kündigungen sind nicht nur ein richtiger Kultur-Killer für dein Unternehmen, es sind auch hohe Kosten damit verbunden.

Nutze daher die Ergebnisse deiner Exit-Befragung, um mit gezielten HR-Maßnahmen gegen weitere Kündigungen vorzugehen. Zeige den MitarbeiterInnen, dass jeder und jede Einzelne/r ein wichtiger Bestandteil ist und dass die Unternehmenskultur mit gezielten HR-Maßnahmen weiterentwickelt wird. So kannst du weitere Kündigungen vermeiden.

Du hast Fragen zu deinen Ergebnissen? Unser Customer Success Team hilft dir gerne weiter! Kontaktiere uns gerne per E-Mail oder Telefon.



Möchtest du mehr über kurze Puls-Befragungen und Offboarding erfahren? Dann buche gleich einen kostenlosen & unverbindlichen Kennenlern-Termin mit uns: www.business-beat.com/termin

TIPP 03

Exit: Der Extra-Boost für Employer Branding

Auf den ersten Blick mag die Überschrift vielleicht etwas grotesk klingen. Aber es ist die Wahrheit! Der Offboarding Prozess von MitarbeiterInnen kann gleich drei große Effekte auf deine Arbeitgebermarke haben.

➔ MitarbeiterInnen als Markenbotschafter

Bewertungsplattformen wie kununu und Co. machen die Erfahrungen und Meinungen ehemaliger MitarbeiterInnen der ganzen Welt zugänglich. Der Offboarding Prozess kann dabei wesentlich Einfluss auf die Wahrnehmung nehmen. Immerhin ist dieser der letzte Eindruck, den die Person erhält, bevor sie das Unternehmen verlässt.

➔ Rückkehr nicht ausschließen

Wer weiß schon was die Zukunft bringt? Häufig führen persönliche Veränderungen auch zur Veränderung im Beruf. Ein wertschätzender Abschied bleibt MitarbeiterInnen mit Sicherheit im Kopf und **erhöht die Chance auf eine mögliche Rückkehr** zu einem späteren Zeitpunkt.

➔ Potentielle KundInnen

Eine Kündigung bedeutet nicht die totale Abstinenz. Im Gegensatz: Je nach Unternehmen können ehemalige MitarbeiterInnen sogar **die treuesten KundInnen** werden, da sie eine besondere Beziehung zu dem Unternehmen haben.

Wie du siehst, ein positiver Abschluss kann wesentlich zur Attraktivität deiner Employer Brand beitragen. Unser Tipp daher: Drehe den Spieß um! **Gestalte die Exit Experience für MitarbeiterInnen wertschätzend und respektvoll.** Setze das Feedback proaktiv und gezielt um und bitte deine/n ehemalige/n MitarbeiterIn um einen Eintrag auf einer Bewertungsplattform. So können beide Seiten von dem Austritt profitieren.

TIPP 04

Teamgeist ankurbeln

Ja, der Austritt eines/einer MitarbeiterIn kann unangenehm und belastend sein kann, aber die bestehende Belegschaft darf nicht vergessen werden. Auch in der Abteilung bzw. dem Team der Person entsteht eine Lücke und Fragen können auftreten.

Wer übernimmt die Aufgaben des/der ehemaligen MitarbeiterIn? Wird die Stelle nachbesetzt? Versuche das Know How der austretenden Person möglichst gut auf das Team zu verteilen, sodass Projekte auch nach dem letzten Arbeitstag von den anderen MitarbeiterInnen möglichst reibungslos abgeschlossen werden können. Transparenz sollte hier das Stichwort sein, um bei der bestehenden Belegschaft Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen.

Darüber hinaus solltest du auch das Teamklima der verbleibenden Mannschaft im Auge behalten. Die Stimmung der Person, die in wenigen

Wochen oder Tagen das Unternehmen verlassen wird, färbt sehr schnell auf das restliche Team. **Eine positive Exit Experience kann daher auch unmittelbaren Einfluss auf die bestehende Belegschaft haben.**

Offboarding Academy

Du beschäftigst dich aktuell gerade mit dem Thema Offboarding und Exit Experience in deinem Unternehmen? Die Offboarding Academy von Business Beat hält eine bunte Sammlung an Blogartikeln, Webinaren und E-Books zum Thema für dich bereit. Gemeinsam mit People & Culture Expertinnen und Experten wird diese stetig weiterentwickelt.

Entdecke praxisnahes Wissen unter:

www.business-beat.com/exit

BUSINESSE BEAT: DIE SCHALTZENTRALE DEINER KULTUR

Ermittle mit regelmäßigen Puls-Befragungen die Stimmung in deinem Unternehmen. Das Dashboard mit den Echtzeit-Ergebnissen kannst du individuell gestalten und genau auf deine aktuellen HR-Herausforderungen ausrichten. So kannst du auf Basis deiner Ergebnisse die richtigen HR-Maßnahmen ableiten und deine HR-Strategie nachhaltig optimieren.

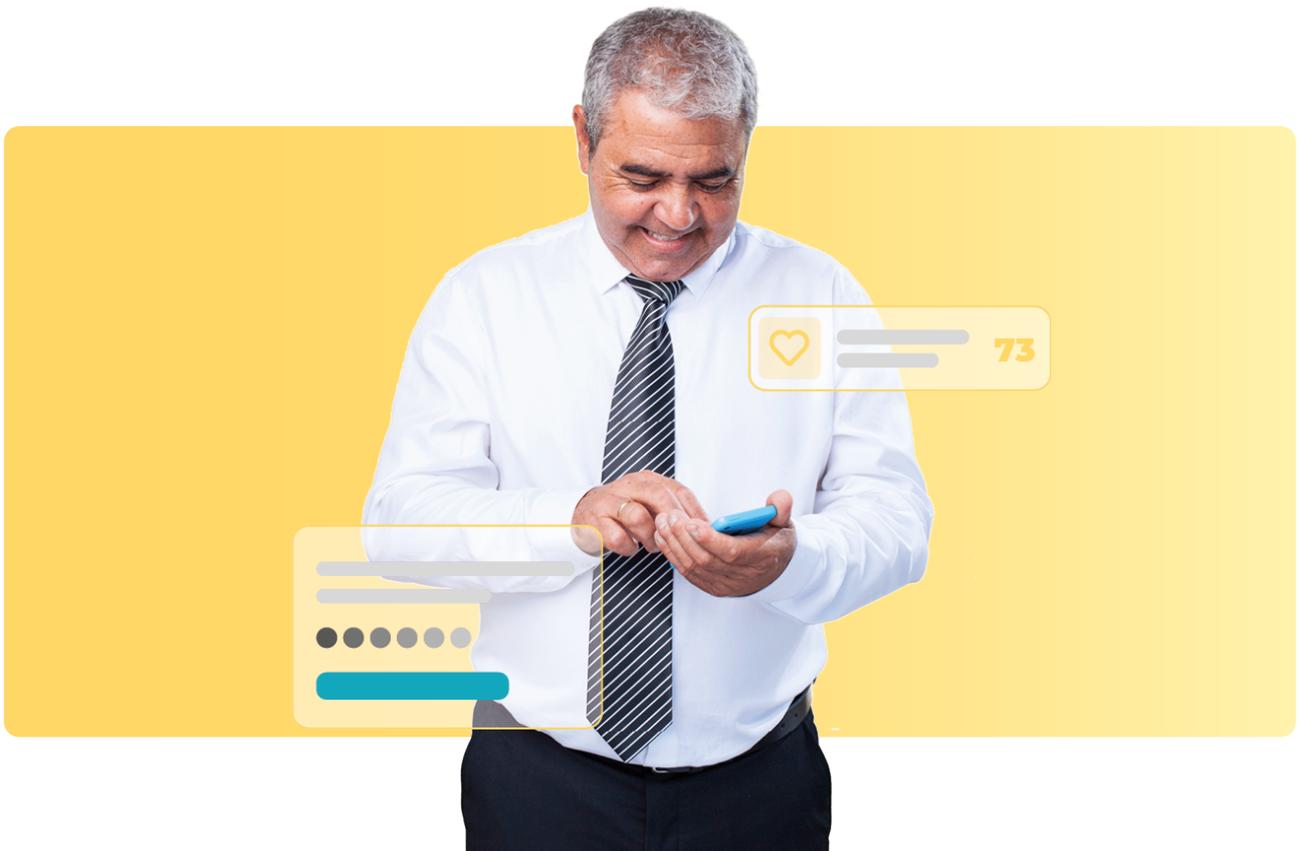
Bist du bereit für eine positive Veränderung am Arbeitsplatz? Dann lass uns noch heute loslegen!

www.business-beat.com

Your People & Culture Company



Wir liefern die entscheidenden Fakten für erfolgreiches **Recruiting**, hohes **Involvement** und eine einzigartige **Kultur**.



Telefon: +43 512 387064 | E-Mail: info@business-beat.com

Website: www.business-beat.com