

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 8. Oktober 2022 Nummer 277

Auch der letzte Eindruck zählt

Ein wertschätzender Abschied vom Job lohnt sich, sagt Personalmanager Hans Garstenauer. Sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen könnten von einem guten Offboarding profitieren.

Was gehört zum Offboarding dazu?

Hans Garstenauer: Der Begriff Offboarding oder auch Exit Management beschreibt den professionellen Prozess des Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus einem Unternehmen. Der Grund für den Abschied spielt dabei keine Rolle. Als Pendant zum Onboarding beginnt der Offboarding-Prozess, wenn ein Teammitglied deutlich macht, dass es sich weiterentwickeln möchte, spätestens



„Keinesfalls sollte auf ein Exit-Gespräch verzichtet werden.“

Hans Garstenauer
(Personalmanager)

aber mit der schriftlichen Kündigung.

Was ist für Sie eine gute Trennungskultur? Was macht diese aus?

Garstenauer: Ein respektvolles Miteinander sollte den Prozess prägen. Dies ist die letzte Möglichkeit für Unternehmen, sich als wertschätzender Arbeitgeber zu präsentieren. Keinesfalls sollte auf ein Exit-Gespräch verzichtet werden. In der Phase des fixierten Ausscheidens



Wenn der Abschied positiv in Erinnerung bleibt, ist auch eine erneute Zusammenarbeit in der Zukunft nicht ausgeschlossen.

Foto: iStock/skymesher

besteht die größte Chance auf unverblümtes Feedback. Auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sollten sich Gedanken über ihren Ruf beim ehemaligen Arbeitgeber bzw. bei der Kollegen-schaft machen. Der Arbeitsmarkt kann sich auch wieder drehen.

Warum ist eine gute Trennungskultur wichtig?

Garstenauer: Jeder Beschäftigte ist ein Botschafter. Wenn Sie beim Ausscheiden aus dem Unternehmen irgendwie das Gefühl haben, schlecht behandelt zu werden, dann erzählen Sie das: Ihrer Familie, im Freundeskreis, im Gasthaus, im Tennisclub, im Kirchenchor oder auch am Fußballplatz. Diese Erzählungen sind oft negativer als ein

„Shitstorm“ im Internet, weil persönliche Erfahrungen von den meisten Menschen höher bewertet werden. Aber auch anders gedacht: Die Summe der ehemaligen Beschäftigten birgt ein großes Potenzial für zukünftige Arbeitskräfte. Sie werden „Bumerang-Mitarbeiter“ genannt. Das ist die einfachste und billigste Form des Recruitings. Kluge

Unternehmen nutzen dieses Potenzial nicht nur direkt, sie nutzen auch das Netzwerk der „Ehemaligen“: Wen kennst du, der zu uns passen würde? Hier erfolgt eine Weiterempfehlung nur, wenn es eine positive Bindung zum ehemaligen Arbeitgeber gibt.

In welchen Branchen ist eine gute Trennungskultur besonders wichtig?

Garstenauer: Überall dort, wo der Fachkräftemangel besonders groß ist. Wir sehen jetzt ganz deutlich, dass Unternehmen, die in der Vergangenheit Lehrlinge ausgebildet haben, es jetzt viel leichter haben, diese wieder zurückzugewinnen, wenn die Erinnerung eine gute ist. Auch in der Gastronomie können wir beobachten, dass nicht alle Betriebe die gleichen Schwierigkeiten haben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten oder zu finden. Gerade jetzt profitieren jene Unternehmen, die bereits in der Vergangenheit einen gesunden Hausverstand – mehr braucht es eigentlich nicht – beim Ausscheiden von Beschäftigten gezeigt haben.

Sollte man mit ausgeschiedenen Beschäftigten in Kontakt bleiben?

Garstenauer: Das sollte selbstverständlich sein, zumindest über die sozialen Netzwerke.

Das Gespräch führte
Denise Neher

Zur Person

Hans Garstenauer ist Personalmanager, HR-Unternehmensberater, zertifizierter Coach und Mediator. Der studierte Wirtschaftspädagoge ist Experte für komplexe HR-Restrukturierungs- und Changeprojekte im Finanzbereich sowie im staatsnahen Bereich. Sein aktueller Schwerpunkt ist das professionelle Trennungsmanagement. Garstenauer lebt und arbeitet in Wien.

Job-Bewertungsportale als Chance

Immer mehr Beschäftigte bewerten Arbeitgeber im Netz. Ein wertvolles Feedback sieht darin Recruiting-Spezialistin Claudia Lorber.

Von Denise Neher

Innsbruck – Bewertungen auf Online-Portalen boomen: Ob ein Produkt, eine Dienstleistung oder eine Urlaubsreise, bewertet wird inzwischen vieles. Seit einigen Jahren können auch Beschäftigte ihren aktuellen oder ehemaligen Job bewerten. Dies wird zunehmend in Anspruch genommen und kommt auch bei den Nutzerinnen und Nutzern gut an: Immer mehr Bewerber wollen wissen, wie die Firma wirklich ist und nicht nur die Homepage oder Broschüren durchlesen.

Recruiting-Spezialistin Claudia Lorber rät Unternehmen daher, die verschiedenen Plattformen ernst zu nehmen. „Bewertungsplattformen sind gekommen, um zu bleiben. Unternehmen können es sich nicht mehr leisten, dort nicht aktiv zu sein und sollten sie als Chance sehen.“ Ihrer Erfahrung nach sehen viele Be-



„Bewertungsplattformen sind gekommen, um zu bleiben. Unternehmen können es sich nicht mehr leisten, dort nicht aktiv zu sein und sollten sie als Chance sehen.“

Claudia Lorber
(Recruiting-Spezialistin)

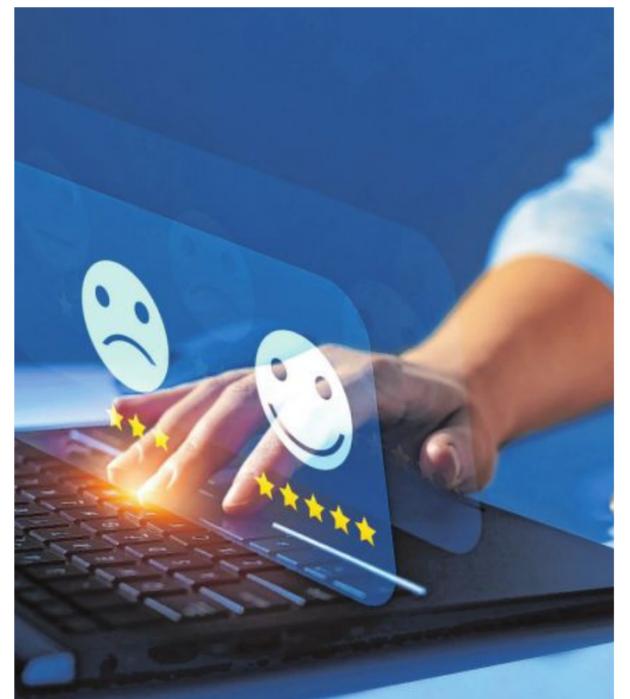
triebe die Portale noch sehr kritisch. Sie rät, wenn es die Ressourcen erlauben, auf möglichst viele Kommentare zu reagieren, und zwar sowohl auf positive als auch auf negative. „Um den Zeitaufwand für die HR-Abteilung zu minimieren, kann auch mal

auf vorgefertigte Formeln zurückgegriffen werden. Nichtsdestotrotz sollen die Reaktionen authentisch und nicht übertrieben sein.“ Sind die Bewertungen gut, sei dies Empfehlungsmarketing vom Feinsten und helfe dem positiven Image der Firma. Häufig nehmen aber eher unzufriedene Mitarbeiter die Gelegenheit wahr, Arbeitgeberbewertungen zu nutzen. Lorber rät daher, die Anzahl der positiven Bewertungen zu erhöhen, indem bestehende Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Firma zu bewerten.

Negative Bewertungen sind für jedes Unternehmen unerfreulich, aber auch bzw. gerade dann sollte ein Kommentar geschrieben werden. „Die richtige Reaktion auf Kritik im Netz ist eine neutrale Sprache und ein ruhiger Ton“, so Lorber. Mit Leuten, die nur ihre Wut herauslassen wollen und keine ernsthafte Diskussion suchen, solle man nicht dis-

kutieren, aber: „Sollte es tatsächlich mit einem ehemaligen Beschäftigten eine offene Rechnung geben, kann man ihn zu einem persönlichen Gespräch bitten“, so Lorber.

Kritik als Chance: Firmen sollten Beschwerden dafür nutzen, um Missstände zu beseitigen. Bei berechtigter Kritik sollte das Unternehmen der Sache nachgehen. „Wenn Sie dann auf der Plattform schreiben, dass die Kritik angekommen ist und Sie den Missstand beheben möchten, wird das positiv bewertet“, erklärt Lorber. Eines ist jedenfalls klar: Wer beim Bewerten Regeln bricht, muss mit Folgen rechnen. „Die Bekanntheit von Namen oder auch Beleidigungen sind tabu und werden von den Bewertungsportalen im Regelfall aufgedeckt“, so Lorber. Unternehmen können im Einzelfall eine Löschung bzw. eine juristische Überprüfung vornehmen lassen.



Personalexpertin Claudia Lorber rät Firmen, Online-Bewertungsportale ernst zu nehmen und auf Lob oder Kritik einzugehen.

Foto: iStock/Galeanu Mihai