

Herzlich willkommen

LAKöV Kaffeepause & Lernen

am 13.02.2026 um 13 - 14 Uhr

Ich bin dann mal weg -
Offboarding gestalten

Wo?
Online in BigBlueButton!



Ich bin dann mal weg

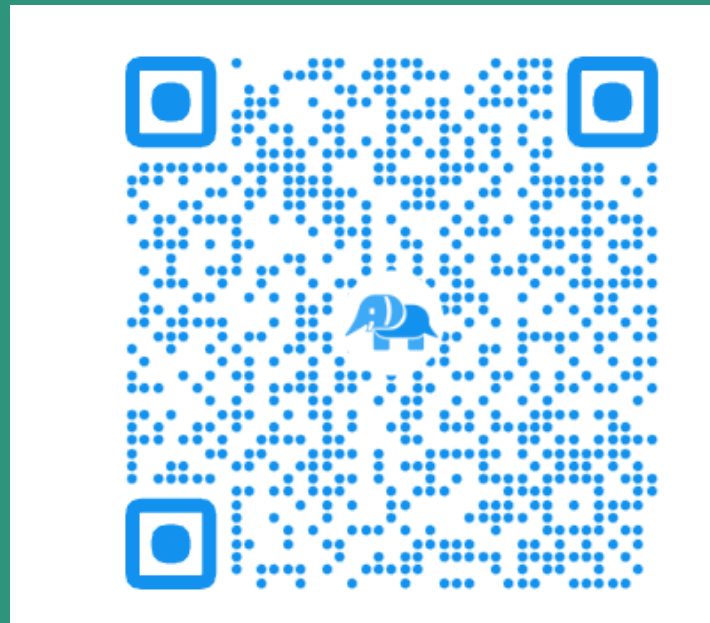
-Offboarding gestalten-

Kaffeepause & Lernen am 13.02.2026



Frage 1: „Wenn Mitarbeitende bei uns gehen, passiert Offboarding aktuell meist ...“

Hinweis zur Eingabe: Single Choice



Teilnahme an der Umfrage per Code:
Gehe auf <https://schnaq.app> und gib
folgenden Zugangscode ein: 06746155
**Teilnahme an der Umfrage per QR-
Code, mit dem Handy scannen:**

1.



B) teilweise / abhängig von Person oder Zeit

2.



D) eigentlich gar nicht

3.



A) sehr strukturiert und geplant

4.



C) eher informell

5.



E) weiß ich nicht / kann ich nicht einschätzen

*Offboarding ist kein administrativer Akt am Ende,
sondern ein kritisches Moment organisationaler Intelligenz.*



Drei Denkfehler – warum Offboarding so oft scheitert

Denkfehler 1: „Das Wichtigste ist dokumentiert.“

Welches Wissen ist bei uns so selbstverständlich, dass niemand auf die Idee kommt, es explizit zu machen?

Denkfehler 2: „Jetzt ist keine Zeit mehr.“

Welche Themen schieben wir beim Weggang systematisch auf später – obwohl wir wissen, dass sie dann schwerer werden?

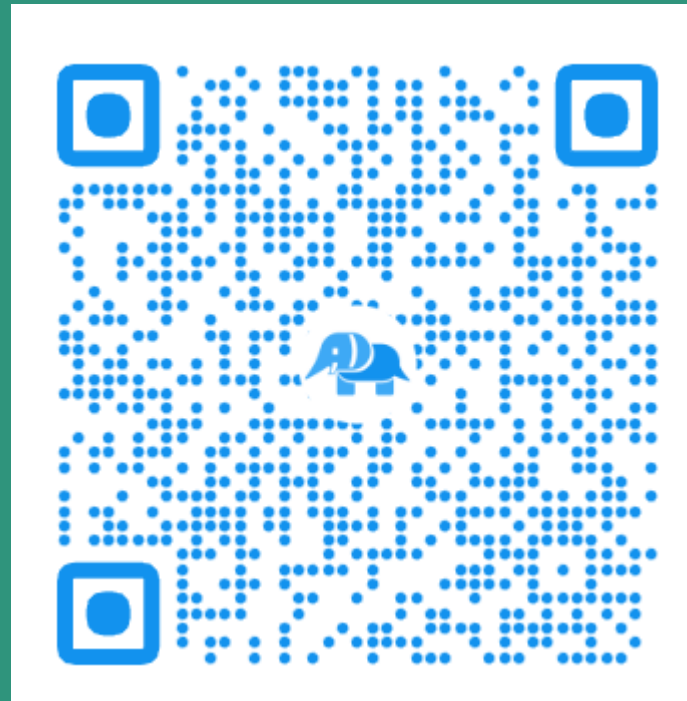
Denkfehler 3: „Offboarding ist Privatsache.“

Wenn eine Person geht – wer trägt eigentlich die Folgen?

Frage 2:

„Was geht Ihrer Erfahrung nach beim Weggang von Mitarbeitenden am ehesten verloren?“

Hinweis zur Wortwolke: es können mehrere Begriffe, per Komma getrennt, eingetippt werden



Teilnahme an der Umfrage per Code:
Gehe auf <https://schnaq.app> und gib folgenden Zugangscode ein: 37103299
Teilnahme an der Umfrage per QR-Code, mit dem Handy scannen:

Was beim Gehen wirklich auf dem Spiel steht



Orientierungswissen

Was hat Priorität?
Wo sind sensible Themen?
Welche informellen Regeln wirken?



Bewertungs- und Entscheidungswissen

Warum haben wir uns damals so entschieden?
Warum wurde eine andere Lösung verworfen?“



Beziehungs- und Vertrauenswissen

Wenn Menschen gehen, verschwinden auch Vertrauenslinien,
informelle Abstimmungen und implizite Verständigungen.

*Führungskräfte sind nicht dafür verantwortlich,
alles Wissen selbst zu sichern.
Aber sie sind dafür verantwortlich,
den **Überblick zu behalten und zu differenzieren.***



Offboarding braucht unterschiedliche Tiefen



Rot – kritisches Schlüsselwissen (Engpasswissen)

Oft stark personengebunden, unmittelbare Auswirkungen auf Arbeitsfähigkeit, Rechts- oder Handlungssicherheit schwer ersetzbar hohe Auswirkungen bei Verlust

->Tiefe: Gespräche, Kontext, gemeinsames Verstehen.



Gelb – relevantes, aber teilweise redundantes Wissen (Hebelwissen)

wichtig für Abläufe, Wissen, das überproportional Wirkung entfaltet, z. B. auf Qualität, Geschwindigkeit spürbar, wenn es fehlt

-> Struktur, Überblick und gezielte Übergaben.



Grün – gut verteiltes Wissen (Basiswissen)

mehrfach vorhanden, leicht vermittelbar leicht ersetzbar

-> Fokus weniger auf Wissenssicherung –sondern stärker auf dem menschlichen Abschied.

Was können wir tun?

1. Kritischer-Wissens-Check & Ampel-Logik

- Welche Wissensfelder sind wirklich systemrelevant?
- Welche brauchen Tiefe – welche nur Struktur?

2. Überblick schaffen – z.B mit Wissenslandkarte

- Aufgaben, Schnittstellen, Abhängigkeiten sichtbar machen
- Personengebundenes Wissen erkennen
- nicht das „Wie“ wird etwas gemacht, sondern dass „Was“ steht im Fokus

3. Erfahrungswissen explizit machen - Erfahrungsbericht

- Was war prägend?
- Was würde ich meiner Nachfolge mitgeben?
- Überführung ins Wiki / Wissensplattform

Was können wir tun?

4. Rollen- und Verantwortungs-Klärung im Team

- Verantwortung neu verankern
- Zuständigkeiten bewusst neu zuschneiden.

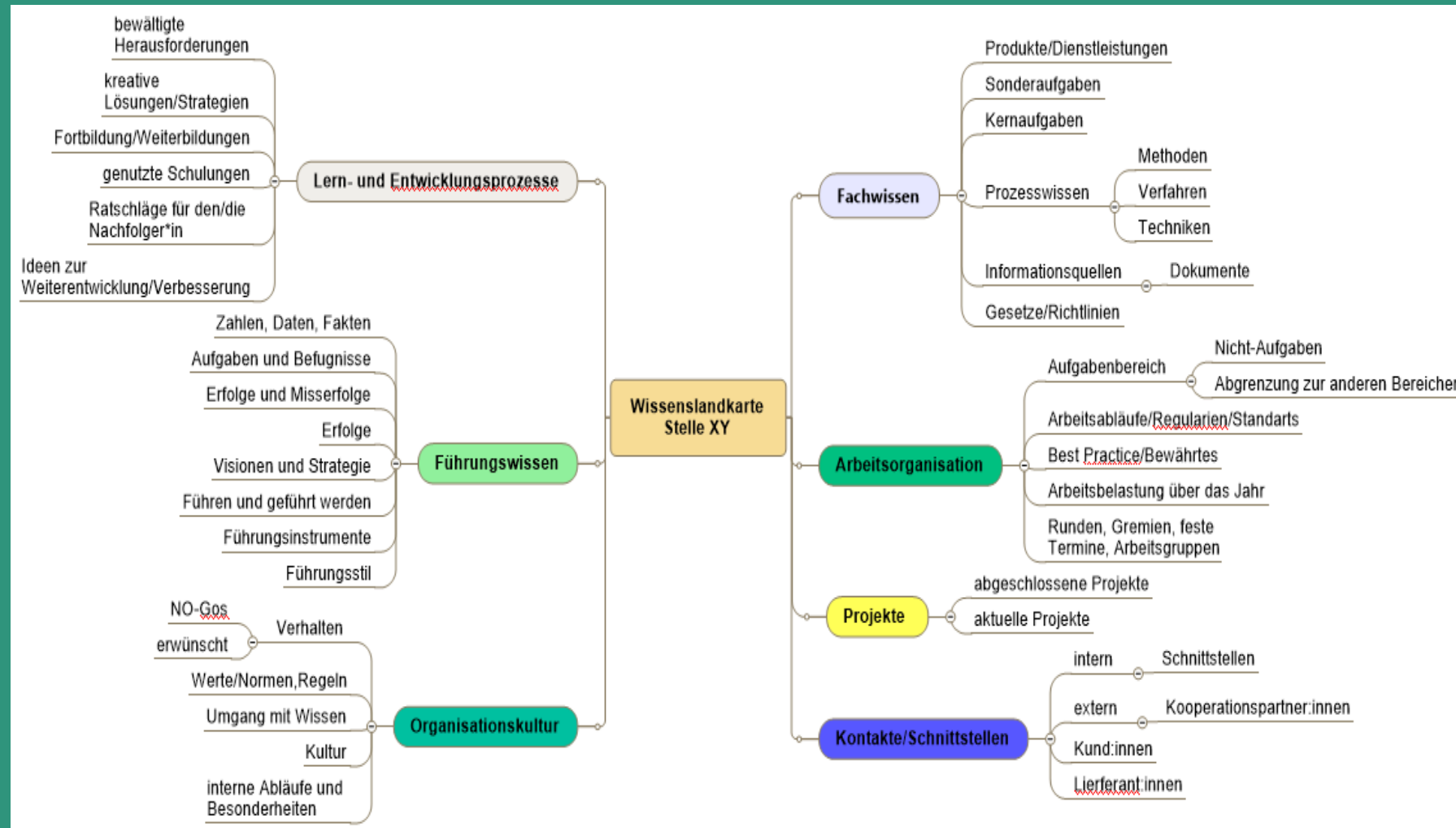
5. Kontext sichern Strukturiertes Übergabegespräch

- Prioritäten, Hintergründe, Stolperfallen klären
- Denkweisen verstehen, nicht nur Aufgaben

6: Abschied bewusst gestalten

- bewusste Markierung: Was endet? Was bleibt? Was geht über?“

Beispiel einer Wissenslandkarte



Beispiel: Erfahrungsbericht

1. Thema: beschreibe die Rahmenbedingungen und Umstände des Themengebietes.

- Um welches Arbeitsgebiet geht es?
- Wo genau arbeiten Sie?
- Warum ist die Geschichte für andere relevant?

2. Akteure: Wer ist beteiligt? Was sollte man über diese Personen oder Organisationen und Aufgaben wissen?

3. Ablauf: Erzähle bitte Schritt für Schritt was passiert ist (in Stichpunkten)

4. Lösungsweg: Wie wurde die kritische Situation gelöst? Welche Schritte sind erfolgt?

5. Empfehlungen: Was würdest du einer Person empfehlen, die sich in einer ähnlichen Situation befindet?

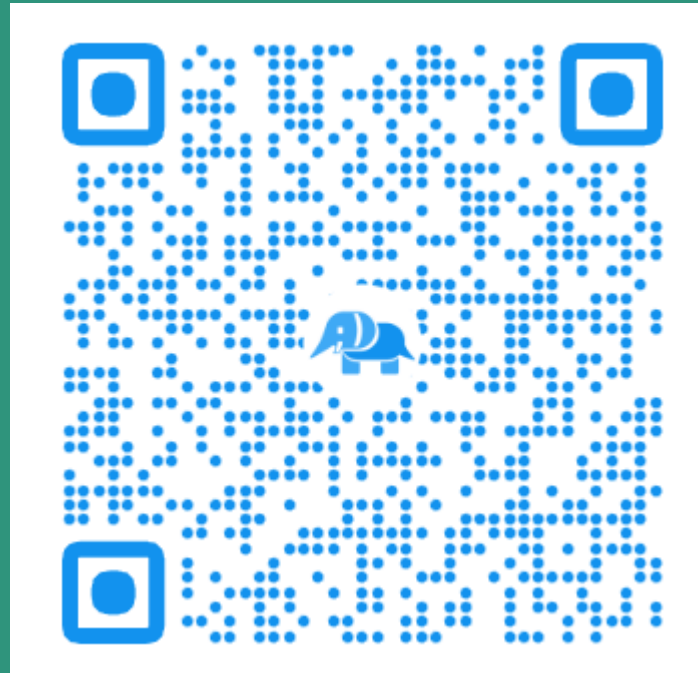
6. Das muss noch gesagt werden

*Offboarding wird dann zum Gewinn,
wenn wir drei Dinge verbinden:
Differenzierung, bewusste Übergabe und respektvollen Abschied.
Dabei braucht nicht jeder Abschied dieselbe Tiefe.
Aber jede Situation braucht bewusste Führung.*



Frage 3: „Welcher Schritt würde, Offboarding bei Ihnen am meisten verbessern?“

Hinweis zur Wortwolke: es können mehrere Begriffe, per Komma getrennt, eingetippt werden



Teilnahme an der Umfrage per Code:
Gehe auf <https://schnaq.app> und gib
folgenden Zugangscode ein: 68816660
**Teilnahme an der Umfrage per QR-Code,
mit dem Handy scannen:**

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit



Jana Larissa Nagusch
info@querblick-nagusch.de
0152 21733361