



Exit interview

35 Fragen

Mit dem Factful Ansatz

Warum sind diese Fragen wichtig?

Gut geführte Austrittsgespräche sind ein wichtiges Lerninstrument – sie geben einen Einblick in die Erfahrungen der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen. Intelligente Führungskräfte nutzen Austrittsgespräche, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, Risiken zu minimieren, ihren Wettbewerbsvorteil zu vergrößern und Top Talente auch in Zukunft zu halten.

Personalisierte vs. standardisierte Austrittsgespräche

Die Untersuchungen von Factful zeigen, dass die besten Austrittsgespräche teils maßgeschneidert, teils standardisiert sind. Die persönlichen Erfahrungen der Mitarbeiter sind äußerst wertvolle Lernpunkte, die jedoch eine komplexe Analyse in einem größeren Datenpool erfordern. Ein gewisses Maß an standardisierten Fragen ermöglicht es, die Antworten in einen Kontext zu stellen und zu vergleichen, was wiederum ihre Glaubwürdigkeit erhöht.

Wie kann ich diese Fragen verwenden?

In der Praxis verlassen Menschen ihren Arbeitsplatz aus einer Vielzahl von Gründen. Einige verlassen ihren Arbeitsplatz freiwillig, um eine neue Stelle anzutreten oder in den Ruhestand zu gehen, während andere ihn unfreiwillig verlassen. Es muss auf die Umstände jedes einzelnen Mitarbeiters eingegangen werden, und die Fragen sollten entsprechend angepasst werden.

Die nachstehenden Fragen sind in allgemeinere, offene Fragen zu den wichtigsten Punkten und in Folge- oder Ersatzfragen zu verwandten Themen unterteilt. Insgesamt gibt es 35 Fragen, und die Experten von Factful empfehlen, sie vor dem Gespräch sorgfältig zu prüfen.

Sobald Sie das Gespräch begonnen haben, sollten Sie sich bei dem Mitarbeiter für seine Zeit bedanken. Betonen Sie, wie nützlich ihre Erkenntnisse sein werden, dass sie sich frei fühlen sollten, offen zu sprechen, und weisen Sie auf die Einschränkungen der Vertraulichkeit hin, die Ihr Unternehmen beschlossen hat.

Was sollte ich fragen?

Die Experten von Factful haben eine Liste mit hilfreichen Fragen für ein Entlassungsgespräch zusammengestellt. Sie sind so konzipiert, dass sie Informationen liefern, die später die Grundlage für organisatorische Veränderungen bilden können.

Unsere Top 35 Fragen für Dich

Warum gehst du?

- Hat deine Rolle deinen Erwartungen entsprochen?
- Welchen Einfluss wird dein Weggang auf das Unternehmen haben?

Hat dir deine Arbeit Spaß gemacht?

- War deine Arbeit eine Herausforderung?
- Welchen Wert hast du deiner Meinung nach in das Unternehmen eingebracht?

Was denkst du über dein Gehalt und deine Sozialleistungen?

Was hat dich motiviert, eine andere Stelle zu suchen?

- Wann hast du mit der Suche nach einem neuen Job begonnen?

Worauf freust du dich bei deinem neuen Job?

- Was ist an deinem neuen Job anders als an deinem jetzigen?

Hattest du die richtige Ausrüstung, um hier erfolgreich zu sein?

- Welche Ausrüstung hätte deinen Job einfacher gemacht?
- Was war deine größte Herausforderung hier?
- Was war dein größter "Gewinn"?

Wie würdest du unsere Unternehmenskultur beschreiben?

- Was ist das ultimative Ziel des Unternehmens?
- Warum gibt es dieses Unternehmen?

Waren unsere Trainingseinheiten effektiv?

- Wie war dein Onboarding-Erlebnis?
- Was hättest du gerne früher gelernt?

Wie hast du dich entwickelt, während du hier warst?

- Hattest du ausreichend Gelegenheit, dich zu entwickeln?
- Hast du an einem Entwicklungsprogramm teilgenommen?

Beschreibe deine Beziehung zu deinem Manager.

- Wurden deine Leistungen und Beiträge anerkannt?
- Fällt dir jemand ein, der mehr Anerkennung verdient hat?

Wie kann sich unser Unternehmen verbessern?

- Beende den Satz: 'Ich weiß nicht, warum das Unternehmen nicht einfach...'

Würdest du jemals in Betracht ziehen, zu diesem Unternehmen zurückzukehren?

- Was müsste sich ändern, damit du ja sagen würdest?

Würdest du dieses Unternehmen an Arbeitssuchende wie dich weiterempfehlen?

- Würdest du dieses Unternehmen einem Familienmitglied oder engen Freund empfehlen?

Würdest du gerne dem Alumni-Netzwerk des Unternehmens beitreten?

Gibt es sonst noch etwas, das du gerne teilen möchtest?

Du solltest ein Exit Interview positiv beenden, indem du dem ausscheidenden Mitarbeiter für seine Zeit und seine Erkenntnisse dankst. Jede Antwort ist ein Mehrwert für deine Organisation.

Key takeaways

1. Verbessere die Sicherheit - schütze Dich vor Datenverletzungen und Diebstahl von geistigem Eigentum.
2. Behalte Wissen - übertrage Fähigkeiten und Erfahrungen sicher an Deine weiterbeschäftigten Mitarbeiter.
3. Schaffe Fürsprecher - lass Dich von ausscheidenden Mitarbeitern empfehlen und ziehe neue Top-Talente an.

Impressum

Wir erstellen und prüfen alle auf unserer Seite veröffentlichten Informationen mit größter Genauigkeit. Jedoch kann Factful BLN GmbH nicht für die Richtigkeit garantieren, da Verordnungen, Anpassungen / Änderungen von Gesetzen oder Regelungen laufend stattfinden. Daher raten wir immer dazu einen entsprechenden Experten zu kontaktieren. Factful BLN GmbH übernimmt keinerlei Haftung für durch Fehler in den Texten entstandene Schäden.

Die in dieser Präsentation vorgestellten Konzepte, grafischen Gestaltungen, Fotografien und Texte sind geistiges Eigentum der Factful BLN. Alle Rechte liegen bei der Factful BLN. Die Wiedergabe in gedruckter oder elektronischer Form sowie die Verwendung von Inhalten, Ideen, textlichen und visuellen Darstellungen auch in abgeänderter Form bedarf der ausdrücklichen Zustimmung.

© Factful BLN GmbH

