|  |  |
| --- | --- |
|  | **Leidraad Offboarding**  **2022** |

Als een exitgesprek goed verloopt, is het zeer zinvol. Voorbereiding bepaalt ook hier het succes.

* Plan het gesprek en bereid het voor.
* Zet op een rij hoe de loopbaan van de werknemer er uit zag.

Het is de bedoeling om zicht te krijgen op de arbeidssatisfactie (= werkplezier) van de werknemer die vertrekt. Daarbij is het belangrijk de juiste vragen te stellen. Hier kan jij als leidinggevende het verschil maken.

**Een exitgesprek heeft meestal een vaste opbouw. Hierbij een mogelijke opbouw:**

1) Opening

2) Vragen aan werknemer over zijn loopbaan

3) Redenen voor het vertrek

4) Prettig afscheid

Hier alvast een aantal topics om te overlopen.

TIP! Stel vragen over elk van deze onderwerpen en wens deze persoon succes in zijn verder carrière. Geef ook aan dat hij/zij altijd terug welkom is in jouw bedrijf als de nieuwe job toch niet meevalt of hij/zij op zoek is naar een nieuwe job.

# Arbeidsinhoud

Wat vond je het leukste en minst leuke aan je job?

Wat vond je van je taken?

Hoe gevarieerd vond je de werkzaamheden?

Welke verandering of verbetering als het gaat om de arbeidsinhoud zou je ons meegeven?

# Arbeidsomstandigheden

Hoe voldeed je werkplek? Denk hierbij aan psychische belasting, fysieke belasting, veiligheid

apparatuur en hulpmiddelen.

Welke verandering of verbetering als het gaat om de arbeidsomstandigheden zou je ons

meegeven?

Had je alle nodige tools om je job goed te kunnen uitvoeren?

# Arbeidsverhoudingen

Hoe was de relatie met je leidinggevende?

Hoe was de relatie met je peter/meter?

Hoe was de relatie met je collega's?

Hoe was de begeleiding en ondersteuning van je leidinggevende?

Welke verandering of verbetering als het gaat om arbeidsverhoudingen zou je ons meegeven?

# Arbeidsvoorwaarden

Wat vond je van de werktijden?

Wat vond je van de primaire arbeidsvoorwaarden (loon, arbeidsduur, werktijden en vakantiedagen)?

Wat vond je van de secundaire arbeidsvoorwaarden? Dit zijn de beloningen die je afspreekt met je werkgever bovenop je salaris. Deze kunnen financieel van aard zijn, maar dat hoeft niet per se. Een fiets of auto van de zaak, een dertiende maand of de mogelijkheid tot bedrijfssparen zijn hier voorbeelden van.

Wat vond je van de toekomstperspectieven?

Welke verandering of verbetering als het gaat om arbeidsvoorwaarden zou je ons meegeven?

# Motieven voor vertrek

Welke van de volgende motieven spelen een rol bij je vertrek?

Aard van het werk/de organisatie

Persoonlijke omstandigheden

Combinatie werk/privé

Leidinggevende/collega’s

Arbeidsomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden

Ontwikkelingsmogelijkheden

Waarom ben je op zoek gegaan naar iets nieuws?

Kun je je reden van vertrek toelichten?

Hoe hadden wij je kunnen behouden?

# Positieve afsluiting

Zijn er nog onopgeloste zaken die je wilt bespreken? Zaken die je wilt toevoegen?

Waaraan denk je met plezier nog eens terug?

Wie wordt je nieuwe werkgever? En wat is je nieuwe functie?

Wat biedt het nieuwe werk je, wat je niet in ons bedrijf vindt?