

Brug data til skarpere rekruttering

50+ spørgsmål, der virker



TEMPLATE TIL EXIT-INTERVIEW

Exit-interviewet som datakilde

Et exit-interviewet er en værdifuld datakilde, hvis du skal rekruttere på baggrund af en fratrædelse. Så bliver fratrædelsen første skridt i rekrutteringen. Og selvom du ikke skal rekruttere, giver exit-interviewet relevant viden til organisationen. For hvem kender stillingen bedre, end den der har siddet i den? Derfor er det bare om at indsamle og anvende data her.

Vælg 10-15 spørgsmål – og gør det til jeres eget

Templaten her er ikke en traditionel template. Det er inspiration til spørgsmål, du kan stille. Vælg 15 spørgsmål til en online survey og 10 til det personlige interview. Du får ikke bedre data ved at stille mange spørgsmål. Udvælg dem, der giver mening for jer. Og så strukturer jeres proces, så I kan kvantificere data bagefter.

Metoden er også åben. Om det skal være personlige interviews, eller som surveys (on- eller offline) er jeres valg. Det er også derfor, der er svarmuligheder til nogle af spørgsmålene – det giver mulighed for kvantitative data. Heraf følger, at det bliver en kombination af lukkede og åbne spørgsmål.

Det vigtigste i forhold til at arbejde med data er, at du gør det struktureret – altså stiller alle **de samme spørgsmål, på den samme måde og på de samme vilkår**. Kun på den måde får du valide data.

Overvejelser til integritet, tillid og situation

Det er klart, at der er tale om subjektive data, da de stammer fra den fratrædende medarbejder. Men det er unik feedback. Vælger du at afholde interviewet face-to-face, altså som et personligt interview, er det også en lidt speciel situation, der kræver integritet fra interviewerens. Interviewet skal bygge på tillid. I skal selvfølgelig også gøre op med jer selv, om I vælger kun at spørge dem, der fratræder frivilligt eller også dem, der bliver opsagt. Der er overvejelser for og imod, men vælger I også at spørge de opsagte, er der selvfølgelig særlige hensyn at tage – både ift. hvornår, hvordan og til medarbejderens følelsesmæssige tilstand.

Inspiration til spørgsmål – Vælg 10-15 stk.

Generelle spørgsmål om fratræden

Hvorfor fratræder du dit job her hos os?

- a. Det var en tidsbegrænset stilling
- b. Jeg er blevet headhuntet til et nyt job
- c. Jeg har selv søgt et nyt job
- d. Jeg er blevet opsagt

Hvad var afgørende for din beslutning om fratrædelse?

Ikke relevant hvis tidsbegrænset stilling, eller hvis personen er blevet opsagt.

Få data ift. KPI Joboffer Acceptance Rate og input til Turnover og Retention Rates:

- a. Jeg fik et attraktivt tilbud:
 - i. Løn og goder
 - ii. Bedre vilkår
 - iii. Ansvar
 - iv. Opgaver
 - v. Mere attraktiv arbejdsplads

Få her data ift. jobanalyse/kravprofil:

- b. Jeg var ikke tilfreds med mit job her pga.:
 - i. Organisationen
 - ii. Afdelingen
 - iii. Teamet
 - iv. Lederen
 - v. Stillingen

Ville du overveje at komme tilbage?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Hvorfor ikke
- c. Måske

Ville du anbefale andre at søge et job hos os?

- a. Ja, også i min afdeling
- b. Nej, slet ikke
 - i. Hvorfor ikke
- c. Ja, men et andet sted i organisationen

- d. Måske

Prøv at beskrive en dag, hvor du var særlig tilfreds med dit arbejde?

- a. Hvorfor/Hvad skete der?

Prøv at beskrive en dag, hvor du var særlig utilfreds med dit arbejde?

- a. Hvorfor/Hvad skete der?

Er der noget, vi kunne have gjort for at få dig til at ændre mening ifht. at fratræde?

Ikke relevant hvis tidsbegrænset stilling, eller hvis medarbejderen er blevet opsagt.

- a. Ja
 - i. Hvad/Uddyb
- b. Nej

Spørgsmål om organisationen

Få data ift. Employer Brand, Joboffer Acceptance Rate, Turnover og Rentention Rates, benchmark.

Hvad er dit overordnede indtryk af XXX?

- a. Meget positivt
- b. Positivt
- c. Negativt
- d. Meget negativt

Hvad synes du, XXX (organisationen) gør godt?

Hvad synes du, XXX (organisationen) ikke gør så godt?

Har du nogle forslag til forbedringer?

Kender du vores XXX værdier/ purpose / EVP? (Hvad I benytter i jeres organisation)

- a. Ja
- b. Nej

Hvis ja – har du kunnet mærke, at de bliver efterlevet?

- a. Ja
 - i. Kan du komme med eksempler?
- b. Nej
- c. Måske

- i. Hvordan/Uddyb:

Hvordan vil du beskrive organisationens kultur og arbejdsmiljø?

Hvordan var kommunikationen afdelingerne imellem i organisationen?

- a. God
- b. Mindre god
 - i. Hvorfor/udbyb
- c. Neutralt

Hvordan var samarbejdet afdelingerne imellem?

- a. Godt
- b. Mindre godt
 - i. Hvordan/udbyb
- c. Neutralt

Spørgsmål om afdelingen og teamet

[Her kan du få data ift. jobanalyse/kravprofil.](#)

Hvordan synes du overordnet, at afdelingen fungerer?

- a. Godt
- b. Mindre godt
 - i. Hvorfor/Uddyb

Hvordan vil du beskrive samarbejdet i dit team?

Hvad er teamets styrker?

Hvad er teamets svagheder?

Er der noget, du har undret dig over ift. teamet?

Spørgsmål om din nærmeste leder

[Få data ift. jobanalyse/kravprofil.](#)

Hvad er din overordnede opfattelse af din leder?

- a. God
- b. Rimelig
- c. Mindre god

Hvordan vil du beskrive hans/hendes ledelsesstil?

Fik du tilstrækkelig støtte?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Hvordan ikke?
 - ii. Kan du komme med et eksempel

Fik du tilstrækkelig feedback?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Hvordan ikke?
 - ii. Kan du komme med et eksempel

Fik du tilstrækkelig træning/udvikling til at kunne lykkes i dit job?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Hvad kunne du have tænkt dig?
 - ii. Bad du om det? – hvad var begrundelsen for et nej?

Hvad gør din leder godt ledelsesmæssigt?

Hvad gør din leder mindre godt ledelsesmæssigt?

Hvilket godt råd vil du give en ny medarbejder vedr. din leder?

Spørgsmål om jobbet

[Få data ift. jobanalyse/kravprofil, match og Quality of Hire.](#)

Overordnet set – hvor tilfreds var du i dit job?

- a. Meget tilfreds
- b. Tilfreds
- c. Utilfreds
- d. Meget utilfreds

Hvis du skulle rate dit engagement fra 1-10 i de første 2-6 måneder?

Hvis du skulle rate dit engagement fra 1-10 det sidste år?

- a. Hvad har påvirket din rating?

Hvordan var din onboarding?

- a. God
- b. Mindre god
 - i. Hvordan/uddyb
- c. Neutral

Havde du klare mål og succeskriterier – var det klart for dig, hvad det krævede at blive betragtet som en succes i stillingen?

Føler du, at du blev anerkendt for dine resultater/succeser?

Hvad var det attraktive ved jobbet?

Hvad var det mindst attraktive ved jobbet?

Hvad ville du gerne have ændret, hvis du kunne?

Spørgsmål om selve jobbeskrivelsen

[Få data ift. kravprofil og Quality of Hire.](#)

Er din titel retvisende for det reelle jobindhold?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Hvorfor ikke?

Hvilke titler for samme stilling er der i andre virksomheder?

Passer antal af timer i din ansættelseskontrakt med det, du reelt har arbejdet?

- a. Ja, cirka
- b. Nej
 - i. Hvorfor
 - i. For mange opgaver/stor jobmængde
 - ii. Manglende ressourcer
 - i. Uddyb

Hvor meget rejseaktivitet har du haft om måneden?

Har det svaret til dine forventninger?

Hvem har du arbejdet tættest sammen med?

Hvad har været dine primære arbejdsopgaver? Sæt gerne % på i forhold til, hvor meget de reelt har fyldt

Hvad har været dine sekundære arbejdsopgaver?

Har du haft tilstrækkeligt ansvar?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Kan du uddybe?

Har du været tilfreds med dine udviklings- og avanceringsmuligheder?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Kan du uddybe?

Er der nogle opgaver, der ikke passer under dit ansvarsområde?

- a. Hvilke?
 - i. Hvorfor?

Er der nogle opgaver, andre i teamet eller organisationen kan varetage?

Hvilke opgaver var mest motiverende?

- a. Hvorfor?

Hvilken faglig/uddannelsesmæssig baggrund har du?

- a. Har du kendskab til andre, der kunne være relevante? – hvilke?

Har du følt, at du havde de tilstrækkelige kompetencer til at udføre dit arbejde?

- a. Ja
- b. Nej
 - i. Kan du uddybe, hvilke du savnede?

Hvad er de helt afgørende kompetencer for at få succes i jobbet efter din vurdering?

- a. Faglige
- b. Personlige

Har du nogle forslag til ændringer i din jobbeskrivelse?

a. Hvilke?

Afrunding:

Er der noget, vi ikke har talt om?

Er der noget, du gerne vil nævne?