

Het Exitgesprek

Een exitgesprek is erop gericht te achterhalen waarom een medewerker de organisatie verlaat. Tevens helpen exitgesprekken om op een goede manier afscheid te nemen van vertrekkende medewerkers. Als de medewerker de gelegenheid krijgt zich uit te laten over het werk en de werkomstandigheden kan negatieve publiciteit over het bedrijf wellicht worden voorkomen.

Exitgesprekken kunnen waardevolle informatie opleveren voor de organisatie. Je kunt precies inzicht verkrijgen in de redenen van vertrek. Vervolgens kunnen maatregelen worden getroffen om verloop in de toekomst te voorkomen. Wanneer er sprake is van ontslag is het minder gebruikelijk om een exitgesprek te voeren.

Aan de slag

De leidinggevende is niet de aangewezen persoon om een exitgesprek te voeren. Deze kan namelijk zelf een belangrijke reden zijn voor het vertrek.

In principe kan ieder onderwerp waarover je iets wil weten worden opgenomen in het gesprek. Denk hierbij aan de inhoud van het werk, de arbeidsomstandigheden, de samenwerking en arbeidsvoorwaarden.

Geef duidelijk aan waarom je dit exitgesprek wil houden en vertel wat je met de informatie wil doen. Zo voorkom je dat de medewerker zich bedreigd voelt en daardoor minder openhartig is.

Voorbeeld

Klik [hier](#) voor een voorbeeldformulier voor een exitgesprek.

Binnen levensfasebewust personeelsbeleid is het belangrijk om een goed evenwichtig personeelsbestand te hebben. Het is daarom van belang het verloop in de organisatie onder controle te krijgen. Met het inzicht dat je door exitgesprekken verkrijgt kun je maatregelen nemen. Denk hierbij aan functieverbreiding, opleidingsmogelijkheden, beloning maar ook communicatie en samenwerking.