

Whitepaper Exit Interviews

Effektive Gestaltung und Vorteile
für Organisationen

Executive Summary

Dieses Whitepaper untersucht die **Vorteile** und den Prozess **externer Exit Interviews** für Organisationen. Indem sie sich auf die **Expertise externer Berater** stützen, können Unternehmen **objektive Einblicke** in die **Gründe** für **Mitarbeiteraustritte** gewinnen und **effektive Veränderungen** zur **Steigerung der Mitarbeiterbindung** und des **Erfolgs** des ganzen Unternehmens umsetzen.

Exit Interviews sind ein wertvolles Instrument im Personalmanagement, das es Organisationen ermöglicht, wertvolle **Einblicke** aus den **Erfahrungen** ausscheidender Mitarbeiter zu gewinnen. Dieses Whitepaper konzentriert sich auf die **Bedeutung** und **Vorteile** externer Exit Interviews und zeigt, wie diese effektiv gestaltet und umgesetzt werden können.



Zweck und Bedeutung von Exit Interviews

Exit Interviews dienen dazu, Informationen über die Erfahrungen von Mitarbeitern zu sammeln, die das Unternehmen verlassen. Dadurch können Muster und Trends erkannt sowie Probleme identifiziert werden, die die Mitarbeiterzufriedenheit und ihre Bindung zum Unternehmen beeinflussen.

Diese Informationen können und sollten Sie zum Vorteil des Unternehmens einsetzen!

"Exit Interviews bieten eine einzigartige Gelegenheit, wertvolle Einblicke in die Motive und Gründe hinter Mitarbeiteraustritten zu erhalten."

Dr. A. Schmidt, HR-Experte



Warum externe Exit Interviews?

Herausforderungen bei interner Durchführung



- **Mangelnde Objektivität:** Interne HR-Mitarbeiter könnten befangen sein oder als Teil des Problems angesehen werden. Die direkten Vorgesetzten sind zumeist emotional zu involviert und es fehlt ihnen klar an strukturierten Werkzeugen.
- **Zurückhaltung:** Mitarbeiter könnten zögern, ehrliches Feedback zu geben, wenn sie negative Konsequenzen befürchten. Speziell in angespannten Situationen (Betrug, sexuelle Belästigung etc.) sind intern durchgeführte Exit Interviews zum Scheitern verurteilt.
- **Begrenzte Vertraulichkeit:** Mitarbeiter könnten Zweifel haben, dass ihre Antworten vertraulich behandelt werden.
- **Ressourcen:** Die Durchführung von Exit Interviews ist ein zusätzlicher zeitlicher Aufwand, den viele HR/Personalabteilungen nicht leisten können. Zusätzliches Personal ist kostenintensiv.

Warum externe Exit Interviews?



Vorteile bei externer Durchführung

- **Objektive Perspektive:** Externe Berater bieten eine unvoreingenommene Sichtweise und fördern offene Kommunikation. Als unabhängige Dritte ergreifen Sie nicht Partei, sondern hören zu und ziehen Schlüsse.
- **Vertraulichkeit:** Mitarbeiter können sicher sein, dass ihre Antworten – sofern gewünscht – vertraulich bleiben. Der externe Berater hat keine internen Bindungen, sondern ist beiden Seiten verpflichtet.
- **Unabhängiges Feedback:** Externe Berater sind erfahren darin, tiefgreifende Einblicke zu gewinnen und Barrieren für ehrliches Feedback zu überwinden.
- **Datenbasis:** Externe Berater haben Zugriff auf Referenzwerte anderer Unternehmen und Branchen. Diese können anonymisiert zu Vergleichszwecken herangezogen werden.

Warum externe Exit Interviews?

"Externe Exit Interviews ermöglichen eine umfassende und neutrale Analyse der Situation, die von internen Kräften oft nicht erreicht werden kann."

T. Müller, Organisationspsychologe

"Der gewählte Berater sollte nicht nur Fachwissen mitbringen, sondern auch ein tiefes Verständnis für die Unternehmenskultur und -ziele haben. Nur so kann er die Rückmeldungen richtig interpretieren."

L. Weber, HR-Managerin



Die Nachteile interner Durchführung können also überwunden werden.

Der Prozess des externen Exit Interviews

Suchen Sie nach einem erfahrenen Berater mit Expertise im Bereich HR, Personalführung und Mitarbeiterbindung.

- Der Berater sollte einen Hintergrund in Praxis und Wissenschaft haben, um die Rückmeldungen aus den Interviews entsprechend interpretieren zu können.
- Berücksichtigen Sie Referenzen und bisherige Erfolge in der Durchführung externer Exit Interviews.

Wichtig ist, den Ablauf eines Interviews zu definieren.

- Klare Kommunikation des Zwecks und des Ablaufs der externen Exit Interviews an die ausscheidenden Mitarbeiter.
- Akzeptieren Sie auch, wenn ein Mitarbeiter nicht bereit ist ein Exit Interview zu geben.
- Beauftragen Sie den Berater, ein offenes Umfeld für die Gespräche herzustellen. So kann ein Maximum an Informationen fließen.

Standardisierte Fragebögen

Standardisierte Fragebögen bieten eine systematische Methode zur Sammlung von Informationen über verschiedene Mitarbeiteraustritte.

Diese Fragebögen sind so konzipiert, dass sie branchen- und unternehmensübergreifend eingesetzt werden können und dennoch spezifische Einblicke liefern.

Beispielhafte Fragen könnten sein:

- War Ihre Position den Anforderungen entsprechend?
- Welche Faktoren haben zu Ihrer Entscheidung beigetragen, das Unternehmen zu verlassen?

- Gab es Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, die Sie vermisst haben?
- Wie bewerten Sie das Verhältnis zu Ihrem direkten Vorgesetzten?

Fester Bestandteil eines Exit Interviews ist auch die Abfrage des **Net Promotor Scores**, also der Frage, ob und wie der ausscheidende Mitarbeiter das Unternehmen einem Freund oder Bekannten weiterempfehlen würde.

Durch die standardisierten Fragebögen wird eine vergleichbare **Datenbasis** geschaffen, die es ermöglicht, **Muster und Trends** über verschiedene Abteilungen und Zeiträume hinweg zu erkennen.

Analysen und Empfehlungen


Ein durchgeführtes Interview alleine bringt noch wenig Mehrwert. Wichtig ist, dass Ihr Berater die gesammelten Informationen übersetzt und mit Ihnen gemeinsam interpretiert.



- Externe Berater analysieren die gesammelten Daten, identifizieren Trends und liefern fundierte Empfehlungen zur Verbesserung.
- Entwicklung eines umfassenden Berichts mit konkreten Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.
- Periodisch sollte sich Ihr Unternehmen auch einem anonymisierten Vergleich mit anderen Unternehmen stellen.
- Sie entscheiden am Ende, welche Maßnahmen Sie umsetzen und welche Ideen verworfen werden.

Erfolgsfaktoren

- **Klare Ziele:** Definieren Sie klare Ziele für die externen Exit Interviews, um den Mehrwert zu maximieren.
- **Vertrauen aufbauen:** Schaffen Sie Vertrauen zwischen dem externen Berater und den Mitarbeitern, um ehrliches Feedback zu fördern.
- **Aktive Umsetzung:** Nutzen Sie die Erkenntnisse aus den externen Exit Interviews, um gezielte Veränderungen und Maßnahmen umzusetzen



Externe Exit Interviews bieten Organisationen die Möglichkeit, wertvolles Feedback von ausscheidenden Mitarbeitern zu erhalten und effektive Verbesserungen umzusetzen. Die Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Berater fördert Offenheit, Objektivität und Vertraulichkeit, was zu einer gestärkten Mitarbeiterbindung und einem positiven Unternehmensumfeld führen kann. Letzten Endes können durch externe Abwicklung auch Kosten gespart werden, da meist aufwandsbezogen verrechnet wird.

Sie haben Fragen?

Kommen wir ins Gespräch...



Bernhard Stellner

+43/664/8583839
office@exit-interview.at

