

Exit-haastattelujen kysymyspatteristo henkilöstölle

Tämän kysymyspatteriston on tarkoitus toimia esimiehen apuna lähtevän työntekijän työsuhteen päättökeskustelussa. Tätä päättökeskustelua kutsutaan Exit-haastatteluksi. Esimiehen kannattaa varata aikaa lähtevän työntekijän kanssa keskusteluun, sillä häneltä saa arvokasta tietoa työpaikan käytännöistä. Tietoa tarvitaan, jotta työpaikalla on mahdollisuus kehittää henkilöstöhallinnon toimintamalleja.

Exit-keskustelu vain sähköinen Exit-kysymyspatteristo

Exit-haastattelun voi toteuttaa joko esimiehen ja työntekijän välisenä haastatteluna tai sähköisenä lomakkeena, joka on kaikille lähtijöille tismalleen samanlainen. Etenkin suurilla työpaikoilla, missä työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, kyselyn muodossa toteutettu Exit-haastattelu antaa luotettavia ja todenmukaisia vastauksia. Anonyymiin kyselyyn vastaaminen tuo rehellisiä vastauksia. Keskusteluna toteutettu Exit-haastattelu antaa kuitenkin esimiehelle mahdollisuuden täydentäviin kysymyksiin, joihin sähköinen kysymyspatteristo ei samalla tavalla sovi.

Exit-haastattelun kysymykset

Exit-haastattelun kysymykset on muodostettu henkilöstöstrategian perusteella. Kysymysten muodostamisvaiheessa on kysytty kommentteja, ideoita ja ajatuksia FinFami-järjestön toiminnanjohtajilta. He ovat tiiviisti mukana oman yhdistyksensä rekrytointiprosessissa ja vastaavat omissa yhdistyksissään henkilöstöhallinnosta. Esimiehellä on kuitenkin viime kädessä mahdollisuus kysymysten valitsemiseen tilanne- ja tapauskohtaisesti. On tärkeää, että Exit-haastattelu on työntekijän ja esimiehen välinen luottamuksellinen keskustelutilaisuus, jossa lähtevän työntekijän ääni saadaan kuuluviin. Tästä kysymyspatteristosta voi kysyä esimerkiksi osan ja vaihtaa keskustelun edetessä loput kysymykset tarkentaviin kysymyksiin. Tärkeintä on, että lähtevän työntekijän kanssa keskustellaan. Kysymyspatteristoon on valikoitunut paljon kysymyksiä, joista voi valita tapauskohtaisesti omaan keskustelutilanteeseen sopivia kysymyksiä. Exit-haastattelu on apuväline keskustelun tueksi, mutta vuorovaikutustilanteen on tarkoitus olla keskusteleva, jolloin kysymyksiä voi tulla/tulee myös kysymyspohjan ulkopuolelta.

Exit-haastattelun hyöty

Kysymyspatteristo antaa arvokasta tietoa siitä, mitkä seikat vaikuttivat työntekijän työsuhteen päättymiseen. Exit-haastattelu kertoo missä onnistuttiin ja missä oltaisiin voitu toimia paremmin. Vastausten perusteella voidaan kehittää järjestön henkilöstöhallintoa.

Exit-haastattelun kysymyspatteriston muodostaminen

Exit haastattelun kysymyspatteristo perustuu FinFami järjestön henkilöstöstrategiaan. Haastattelussa kysytään strategian osa-alueiden toteutumista sekä työntekijän omaiskohtaista kokemusta työstä ja työpaikasta. Kysymyksistä kannattaa valita oman yhdistyksen tilanteeseen sopivat kysymykset, jotka toteutetaan säännöllisesti kaikkien kanssa, vaikka keskustelut ovat yksilöllisiä ja erilaisia.

1. Mitkä ovat pääasialliset syyt työn lopettamiseen meillä ja uuden työpaikan etsimiseen muualta?
2. Vastasiko tämä työ/työpaikka niitä odotuksiasi, joita sinulla oli hakeutuessasi aikanaan tähän tehtävään?
3. Miten olisit halunnut kehittyä työssäsi ja mitä tukea olisi siihen tarvinnut työnantajaltasi?
4. Miten tulevaisuudessa haluat kehittyä ammattilaisena ja missä näet itsesi viiden vuoden päästä?
5. Onko jokin työpaikalla huolettanut sinua ennen lähtöäsi ja koetko, että olet voinut jakaa huolesi jonkun kanssa? Onko huoliin reagoitu?
6. Mistä pidit eniten työpaikallasi? Missä olemme onnistuneet? Mitkä asiat eivät toimineet ja missä on parantamisen varaa?
7. Mistä pidit vähiten ja eniten työtehtäväsäsi?
8. Mikä olisi sellainen muutos, jonka johdosta olisit jäänyt nykyiseen työpaikkaasi?
9. Mikä olisi sellainen muutos, mistä kokisit olevan hyötyä nykyisellä työpaikalla/työtehtäväsä?
10. Miten koit roolisi työssäsi, oliko se selkeä ja vastasiko tehtäväsi sitä kuvaa, jonka sait hakeutuessasi tähän työhön?
11. Koitko saavasi apua työntekijöiltä? Koitko kuuluvasi joukkoomme?
12. Koitko saavasi arvostusta kollegoilta ja esimieheltäsi ja mitä epäkohtia havaitsit?
13. Miten mielestäsi työhyvinvointia edistettiin työpaikalla? Toteutuiko työhyvinvointi?
14. Suosittelisitko tätä työpaikkaa eteenpäin? Jos suosittelisit, miksi? Jos et, miksi?
15. Mitä mieltä olet järjestömme henkilöstöstrategian toteutumisesta?
16. Koitko selkeänä oman roolisi työpaikallamme ja sen, mitä sinulta odotettiin?
17. Miten yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävä työ sujui ja saitko mahdollisuuden toimia haluamallasi tavalla muun muassa verkostotyöskentelyssä?
18. Etsimme sinulle seuraajaa tehtävään. Mitä taitoja ja ominaisuuksia koet, että seuraajallasi tulisi olla?
19. Olisitko valmis työskentelemään täällä uudestaan, jos meillä aukeaisi uusi työpaikka?
20. Mitä muita ajatuksia sinulla on tästä työpaikasta, mikä auttaisi meitä kehittymään?
21. Mistä haluaisit kiittää työpaikkaamme?
22. Tehtiinkö työpaikalla ja yhteistyökumppanien kanssa tarpeeksi yhteistyötä?
23. Koitko, että työpanostasi arvostettiin työpaikallamme ja saitko tarpeeksi palautetta tehtäväsäsi?

24. Koitko, että työpaikkamme on luottamuksen arvoinen ja luottamukselliset asiat tunnustettiin jokaisessa tehtävässä?
25. Toimiko mielestäsi sisäinen viestintä sekä johdon ja työntekijöiden välinen viestintä työpaikallamme?
26. Oliko työssäsi tarpeeksi vastuuta ja haasteellisuutta?
27. Pystyitkö mielestäsi hyödyntämään kaikkia alais-/esimiestaitojasi sekä osaamisalueitasi tässä työssä?
28. Annettiinko sinulle mahdollisuus toteuttaa työtäsi, tehdä itsenäisiä päätöksiä ja kehittyä työssäsi?
29. Koetko, että pystyit työpaikallamme kertoa omia mielipiteitä rohkeasti?
30. Oliko sinulla työrauha tehdä omaa työtäsi?
31. Saitko verkostoitua omassa tehtävässäsi?
32. Tunsitko, että sinua palkittiin omassa työtehtävässäsi? Olisiko toivonut jotain enemmän?
33. Koetko, että olemme oppimista ja kehittymistä tukeva työpaikka?
34. Mistä muusta haluaisit keskustella työtehtävääsi tai työpaikkaan liittyen?