



## Exempel på exitintervjufrågor – Medarbetare

Exitintervjuer kan ge värdefulla insikter om varför anställda lämnar en organisation. När man genomför dessa intervjuer med medarbetare är det viktigt att ställa frågor som gör att de kan ge ärlig och konstruktiv feedback.

Det är viktigt att lyssna aktivt och utan att döma när man genomför en exitintervju. Medarbetaren bör känna sig bekväm med att dela med sig av sin ärliga feedback och förslag till förbättringar. Vi ber er att klargöra vem ni kommer att dela denna information med, om någon. Kom ihåg att tacka den anställde för hans tid och feedback. Använd den insamlade informationen för att göra positiva förändringar inom ditt team och/eller din organisation.

Nedan hittar du några exempel på frågor för exitintervjuer som du kan ställa till medarbetaren.

F. Vad tycker du fungerade bra respektive mindre bra under din tid på KI?

F. Känner du att du hade de verktyg och resurser som behövdes för att utföra ditt arbete?

F. Hur upplevde du balansen mellan arbete och privatliv i din tjänst?

### **Förhållande till din chef och ditt team**

F. Kände du att dina kollegor och chefer uppskattade och värderade dina insatser?

F. Varför bestämde du dig för att lämna din tjänst? Vad kunde din chef ha gjort annorlunda för att behålla dig som anställd?

F. Hur upplevde du ditt samarbete med din chef? Hur skulle den kunnat förbättras?

F. Vad bör KI tänka på innan de rekryterar din efterträdare (profil, onboarding, stöd)?

F. Vad bör KI tänka på när vi välkomnar din efterträdare? (till exempel onboarding, stöd)

### **KI som helhet**

F. Fanns det någon policy eller praxis som du tyckte var särskilt frustrerande eller svår att arbeta med på KI?

F. Var det något med organisationskulturen som du tyckte var särskilt utmanande?

F. Vilka råd skulle du ge för att förbättra arbetsförhållandena och medarbetarnas tillfredsställelse?

### **Slutfråga**

F. Finns det något ytterligare som du skulle vilja lägga till som inte nämndes under dagens samtal?