

Exit-Gespräch: Fragebogen mit 50 Fragen

Strukturierter Leitfaden für Austrittsgespräche

Nutzen Sie die Fragen als Auswahl und Gesprächsleitfaden - nicht als starres Interview. Markieren Sie vorab die wichtigsten Fragen und lassen Sie bei relevanten Antworten Raum für Nachfragen.

Mitarbeiter:

Datum:

Position:

Gespräch geführt von:

Kündigung und Wechsel

1. Was ist der wichtigste Grund für Ihren Austritt?

2. Wann haben Sie erstmals ernsthaft über einen Wechsel nachgedacht?

3. Was war der konkrete Auslöser für Ihre Entscheidung?

4. Gab es ein Ereignis, das Ihre Kündigungsentscheidung beschleunigt hat?

5. Was hätte das Unternehmen tun können, um Sie zum Bleiben zu bewegen?

6. Welche Erwartungen verbinden Sie mit Ihrem nächsten Arbeitgeber?

7. Welche Bedingungen sind bei Ihrem neuen Arbeitgeber attraktiver?

8. War Ihre Kündigung aus Ihrer Sicht vermeidbar?

Aufgaben und Arbeitsplatz

9. Waren Ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar definiert?

10. Entsprachen Ihre tatsächlichen Aufgaben den Erwartungen beim Einstieg?

11. Konnten Sie Ihre persönlichen Stärken ausreichend einsetzen?

12. War Ihre Arbeitsbelastung insgesamt angemessen?

13. Hatten Sie ausreichend Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum?

14. Welche Aufgaben haben Ihnen besonders viel Freude gemacht?

15. Welche Aufgaben oder Prozesse haben Sie am meisten frustriert?

16. Was hätte Ihren Arbeitsalltag spürbar verbessert?

Führung und Feedback

17. Wie haben Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer direkten Führungskraft erlebt?

18. Waren Ziele und Erwartungen an Ihre Leistung klar?

19. Haben Sie regelmäßig hilfreiches Feedback erhalten?

20. Haben Sie sich von Ihrer Führungskraft ausreichend unterstützt gefühlt?

21. Haben Sie sich mit Ihrer Leistung gesehen und wertgeschätzt gefühlt?

22. Wie gut wurden Entscheidungen Ihrer Führungskraft erklärt?

23. Konnten Sie Probleme und Kritik offen ansprechen?

24. Was sollte Ihre Führungskraft künftig anders oder besser machen?

Team und Zusammenarbeit

25. Wie haben Sie die Zusammenarbeit in Ihrem Team erlebt?

26. Haben Sie sich im Team integriert und respektiert gefühlt?

27. Wie gut wurden Informationen innerhalb des Teams geteilt?

28. Wie wurden Konflikte und Meinungsverschiedenheiten gelöst?

29. War die Aufgabenverteilung im Team aus Ihrer Sicht fair?

30. Wie gut funktionierte die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen?

31. Was hat die Zusammenarbeit besonders gut gemacht?

32. Was sollte das Team künftig unbedingt verbessern?

Entwicklung und Unternehmenskultur

33. Hatten Sie ausreichend Möglichkeiten, sich fachlich weiterzuentwickeln?

34. Hatten Sie realistische berufliche Entwicklungsperspektiven im Unternehmen?

35. Waren Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten für Sie transparent?

36. Haben Sie passende Weiterbildungen oder Unterstützung erhalten?

37. Wie haben Sie die Unternehmenskultur im Arbeitsalltag erlebt?

38. Stimmt die kommunizierte Unternehmenswerte mit Ihrer Erfahrung überein?

39. Was sollte das Unternehmen unbedingt beibehalten?

40. Was sollte das Unternehmen dringend verändern?

Bilanz und Zukunft

41. Was hat Ihnen während Ihrer Zeit im Unternehmen am besten gefallen?

42. Was hat Sie rückblickend am meisten gestört?

43. Auf welche Leistung oder welchen Erfolg sind Sie besonders stolz?

44. Was haben Sie bei uns gelernt, das Sie künftig weiter nutzen werden?

45. Würden Sie das Unternehmen Freunden oder Bekannten als Arbeitgeber empfehlen?

46. Würden Sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder für uns arbeiten?

47. Was sollten wir bei der Auswahl oder Einarbeitung Ihrer Nachfolge beachten?

48. Welche drei Dinge würden Sie Ihrem Nachfolger über das Unternehmen mitgeben?

49. Was würden Sie rückblickend an Ihrem Einstieg oder Onboarding verändern?

50. Gibt es etwas Wichtiges, das wir bisher noch nicht angesprochen haben?

Zusätzliche Notizen