

1. Doel van het exitgesprek

Het belangrijkste doel van een exitgesprek is te achterhalen waarom een medewerker afscheid neemt, daarvan te leren en te zien wat er beter kan. Niet uitgekomen verwachtingen met betrekking tot de loopbaan, niet of onvoldoende kunnen toepassen van kennis of een te hoge werkdruk kunnen voor medewerkers redenen zijn om SBT te verlaten. Met de informatie kunnen eventuele pijnpunten worden aangepakt en onnodig verloop in de toekomst voorkomen worden. Hiernaast hecht SBT aan de goede relatie met de medewerker zodat er met een goed gevoel afscheid genomen kan worden.

2. Is het exit gesprek verplicht?

Nee.

3. Procedure

Nadat de medewerker een schriftelijk verzoek om ontslag heeft ingediend, krijgt de medewerker een uitnodiging voor een exitgesprek met de leidinggevende, hr functionaris of bestuurder. Medewerkers met een 0-urencontract en medewerkers die via een juridische procedure uit dienst gaan worden afhankelijk van de situatie uitgenodigd voor een exit gesprek. Het gesprek wordt gehouden voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding.

4. Uitgangspunten bij het exitgesprek

Het doel van het gesprek is een open gesprek waarin de vertrekkende medewerker de ervaringen bij SBT kan delen. Het gesprek wordt in alle openheid en van de kant van SBT zonder rancune gevoelens gevoerd. De vertrekkende medewerker wordt uitgenodigd zijn hart te luchten en aan te geven of de zaken die verteld worden vertrouwelijk zijn of gebruikt mogen worden voor beleidsdoeleinden.

Van het gesprek wordt een verslag gemaakt en de vertrekkende medewerker wordt gevraagd dit te accorderen met inachtneming van die informatie die als vertrouwelijk worden aangemerkt.

5. Inhoud van het gesprek

In het gesprek wordt geïnformeerd naar:

- beweegredenen voor het vertrek
- positieve ervaringen tijdens de werkperiode bij SBT(wat moet gekoesterd)
- negatieve ervaringen tijdens de periode bij SBT (wat kan beter)
- Voordelen of verwachtingen nieuwe werkkring

6. Vastlegging van het exitgesprek

Degene die het exitgesprek afneemt maakt een samenvatting van het gesprek aan de hand van bovenstaande punten en vraagt akkoord van de vertrekkende medewerker om de informatie (geanonimiseerd) te gebruiken voor beleidsevaluatie.

7. Gebruik van de informatie uit exitgesprekken

Jaarlijks worden de gehouden exitgesprekken door de hr functionaris geanalyseerd en worden de bevindingen gerapporteerd aan het bestuurder, MT, OR en de Raad van Toezicht, indien nodig met voorstellen om de aan het licht gekomen onvolkomenheden te verbeteren.