



Index – ExitIndex™-Partnerschaftsdokument

1. Das Marktproblem – Stabilität und Transparenz im Personalwesen – Seite 4

- 1.1. Mitarbeiter suchen nach klaren und beruhigenden Orientierungspunkten – *Seite 4*
 - 1.2. Die besten Talente wünschen sich ein stabiles berufliches Umfeld, um ihre Karriere zu starten – *Seite 4-5*
 - 1.3. Mehr Transparenz stärkt das Vertrauen und unterstützt HR-Initiativen – *Seite 5*
 - 1.4. Eine Chance, einen positiven und nützlichen Standard für den gesamten Markt zu schaffen – *Seite 5*
 - 1.5. Freiwillige Transparenz wird zu einem strategischen Vorteil – *Seite 6*
 - 1.6. Fazit zu Punkt 1 – *Seite 6-7*
-

2. Ihre Lösung – ExitIndex™ – Seite 8

- 2.1. Eine transparente Methodik, inspiriert von Modellen, die andere Branchen verändert haben – *Seite 8*
 - 2.2. Ein freiwilliges System offizieller Zertifikate – *Seite 8-9*
-

3. Funktionsweise und Methodik von ExitIndex™ – Seite 9

- 3.1. Berechnungsgrundlage und verwendete Daten – *Seite 9*
 - 3.2. Robustheit, Fairness und methodischer Schutz – *Seite 10*
 - 3.3. Interpretation des Index: Buchstaben, Farben – *Seite 10*
 - 3.4. Vergabe des Qualitätszeichens + / - / 0 (neutral) – *Seite 10-11*
 - 3.5. Bestimmung des Gesamtzeichens – *Seite 11*
 - 3.6. ExitIndex-Zeichen entsprechend der dominanten Kategorie – *Seite 11*
 - 3.7. Funktionsgruppen: ein zuverlässiger und nicht manipulierbarer Vergleich – *Seite 11-12-13*
 - 3.8. Schlussfolgerung Punkt 1 – *Seite 13-14*
-

4. Vorschlag für eine Partnerschaft – Seite 14

- 4.1. Eine Zusammenarbeit basierend auf Vertrauen, Transparenz und Freiheit – *Seite 14-15*
 - 4.2. Vorgeschlagene Verpflichtungen von ExitIndex™ - *Seite 15-16*
-

5. Vorteile für die Partner – Seite 16

- 5.1. Erhöhte Attraktivität (Schweiz und international) – *Seite 16-16*
- 5.2. Reduzierung von HR-Risiken – *Seite 17-18*
- 5.3. Starke Differenzierung – Schweiz & weltweit – *Seite 18-19*
- 5.4. Anpassung an globale Trends bei verständlichen Benchmarks – *Seite 19-20*



5.5. Fazit zu Punkt 5 – Seite 20

6. Was ExitIndex™ nicht ist – Seite 20

- 6.1. ExitIndex™ ist kein HR-Audit – Seite 20-21
 - 6.2. ExitIndex™ ist kein Versprechen auf einen festen Arbeitsplatz – Seite 21
 - 6.3. ExitIndex™ ist keine managementbezogene oder moralische Beurteilung – Seite 21-22
 - 6.4. ExitIndex™ ist keine Vorhersage der Zukunft – Seite 22
 - 6.5. ExitIndex™ ist keine Unternehmensrangliste – Seite 22
 - 6.6. Warum diese Einschränkungen wichtig sind – Seite 23
 - 6.7. Fazit zu Punkt 6 – Seite 23
-

7. Die Stabilität der Beschäftigung als menschliche und soziale Herausforderung – Seite 23-24

- 7.1. Die Dauer als grundlegender Maßstab für Sicherheit – Seite 24
 - 7.2. Unsichtbare Instabilität und mentale Belastung – Seite 24-25
 - 7.3. Ein besonders sensibles Thema nach dem 40. Lebensjahr – Seite 25
 - 7.4. Transparenz und Würde bei beruflichen Entscheidungen – Seite 25
 - 7.5. Fazit zu diesem Punkt – Seite 26
-

8. Warum einfache Standards Märkte verändern – Seite 26

- 8.1. Die Macht gemeinsamer visueller Bezugspunkte – Seite 26
 - 8.2. Ein Standard wird nicht aufgezwungen, sondern setzt sich durch seine Verwendung durch – Seite 27
 - 8.3. Fazit zu Punkt 8 – Seite 27
-

9. Grenzen, Kritik und mögliche Entwicklungen – Seite 27

- 9.1. Berechtigte Kritik und ihr Umgang – Seite 27-28
- 9.2. Mögliche Entwicklungen und unantastbare Grundsätze – Seite 28
- 9.3. Fazit zu Punkt 9 – Seite 28



Partnerschaftsdokument – ExitIndex™

ExitIndex™ – Der Index für berufliche Stabilität ist ein unabhängiges Instrument, das die tatsächliche Stabilität von Arbeitsplätzen in Unternehmen misst, analysiert und zertifiziert.

Es bringt ein bisher unerreichtes Maß an Transparenz auf den Arbeitsmarkt, indem es die durchschnittliche Beschäftigungsdauer nach Funktionsgruppen auf der Grundlage von realen Daten offenlegt, die direkt von den Unternehmen bereitgestellt werden.

In einem Umfeld, in dem Talente mehr Transparenz in Bezug auf ihr berufliches Umfeld suchen und Personalabteilungen die Qualität ihrer Praktiken hervorheben möchten,

bietet ExitIndex™ einen einfachen, zuverlässigen, neutralen, unabhängigen und vergleichbaren Standard, der auf einer transparenten Methodik und einem Algorithmus basiert, der sich auf **20 Funktionsgruppen** stützt.

Dieses Tool ermöglicht es Unternehmen, die bereits bestehenden internen Dynamiken klar und zugänglich darzustellen und gleichzeitig das Vertrauen, die Transparenz und die Attraktivität gegenüber Mitarbeitern und Bewerbern zu stärken.

Unternehmen erhalten so **klare Indikatoren** und, wenn sie dies wünschen, **offizielle Zertifikate zur HR-Stabilität**, die sie gegenüber Bewerbern, ihren internen Teams oder ihrer Geschäftsleitung kommunizieren können, um die besten Talente anzuziehen.

Eine Innovation, inspiriert von einem Präzedenzfall, der einen ganzen Markt verändert hat.

Die Idee eines **visuellen, verständlichen und universellen Indexes** ist nicht neu: Vor einigen Jahren wurde ein System zur Nährwertkennzeichnung eingeführt, das auf relativ große Gleichgültigkeit stieß und Debatten, Widerstand und viel Skepsis hervorrief.

Im Laufe der Zeit hat sich dieses System jedoch zu einer **unbestrittenen Referenz** entwickelt, die von Verbrauchern, Ärzten, Regierungen und den größten Lebensmittelunternehmen genutzt wird.

Seine Stärke:

- Einfachheit,
- Transparenz,
- Standardisierung,



- unmittelbare Auswirkungen auf Entscheidungen.

Heute stellt niemand mehr seine Glaubwürdigkeit in Frage: Er hat einen ganzen Sektor grundlegend verändert und Informationen für alle zugänglich gemacht.

ExitIndex™ folgt derselben Logik:

☞ ein **bürgernahes**, transparentes und standardisiertes **Instrument** anzubieten, das Klarheit in einem Bereich schafft – der Stabilität der Beschäftigung.

Hauptziele von ExitIndex™

1. **Schaffung von Transparenz auf dem Arbeitsmarkt** durch die Veröffentlichung einfacher, verständlicher und auf realen Daten basierender Bewertungen.
2. **Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Stabilität** durch offizielle, faktenbasierte und überprüfbare Zertifikate **zu valorisieren**.
3. **Schutz von Bewerbern und Mitarbeitern** durch Bereitstellung wichtiger Informationen vor Antritt einer Stelle.

1. Das Problem des Marktes – Eine Chance, die Stabilität und interne Kohärenz besser zur Geltung zu bringen

Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant, und die interne Stabilität eines Unternehmens wird zu einem wesentlichen Faktor, um Vertrauen zu stärken, das Engagement der Mitarbeiter zu fördern und die besten Talente anzuziehen.

Derzeit gibt es jedoch nur sehr wenige einfache Instrumente, mit denen **Unternehmen ihre bereits erzielten Erfolge** in Bezug auf Stabilität, Mitarbeiterbindung und HR-Kohärenz **hervorheben können**.

ExitIndex™ bietet eine konstruktive und positive Antwort auf diese Herausforderung.

1.1. Mitarbeiter suchen nach klaren und beruhigenden Anhaltspunkten

Das Verständnis der internen Dynamik eines Unternehmens hilft den Mitarbeitern dabei:

- sich besser zu orientieren,
- ihr Selbstvertrauen zu stärken,
- die Kohärenz ihres Werdegangs zu bewerten
- und sich langfristig zu engagieren.



Stabilität – wenn sie auf einfache Weise dargestellt wird – wird zu einem wichtigen Faktor für das Wohlbefinden und die interne Transparenz.

1.2. Die besten Talente wünschen sich ein stabiles berufliches Umfeld, um ihre Karriere zu starten

Unabhängig von ihrem Alter oder ihrer Erfahrung suchen Menschen von Natur aus ein stabiles berufliches Umfeld, um sich weiterentwickeln, lernen, Fortschritte machen und sich voll einbringen zu können ().

Ob es sich um eine erste Berufserfahrung, eine Entwicklungsphase oder eine Expertenrolle handelt, Stabilität über mehrere Jahre hinweg ist eine wesentliche Grundlage für den Aufbau einer kohärenten und nachhaltigen Karriere.

Sie suchen:

- Struktur,
- Kohärenz,
- dauerhafte Teams,
- ein Umfeld, in dem sie sich weiterentwickeln können.

Unternehmen, die diese Stabilität bieten können, haben einen **echten Vorteil, wenn es darum geht, diese hochkompetenten und sehr gefragten Profile für sich zu gewinnen.**

1.3. Eine bessere Übersichtlichkeit stärkt das Vertrauen und unterstützt HR-Initiativen

Wenn HR-Informationen klar dargestellt werden, trägt dies dazu bei:

- die interne Kohärenz **zu stärken**,
- die HR-Kommunikation **zu verbessern**,
- ein entspanntes Arbeitsklima zu **schaffen**.

Klarheit wird zu einem Instrument des Vertrauens.

1.4. Eine Gelegenheit, einen positiven und nützlichen Standard für den gesamten Markt zu schaffen

In anderen Branchen haben einfache Indikatoren zu einem besseren Verständnis komplexer Themen beigetragen.

Der Arbeitsmarkt profitiert heute von einer ähnlichen Chance:

ein **verständlicher**, neutraler und zugänglicher **Standard**, der bewährte Praktiken im Personalwesen hervorhebt.



Dies fördert:

- Transparenz,
- Vertrauen,
- Attraktivität,
- einen klareren Dialog zwischen Unternehmen und Talenten.

1.5. Freiwillige Transparenz wird zu einem strategischen Vorteil

Unternehmen, die sich **freiwillig** dafür entscheiden, ihre Stabilität hervorzuheben, profitieren sofort von:

- **mehr Glaubwürdigkeit,**
- **mehr Attraktivität,**
- **besserer Differenzierung,**
- **eine gestärkte Arbeitgebermarke,**
- **eine klarere und positivere Wahrnehmung ihrer internen Kultur.**

Transparenz wird, wenn sie einfach und kontrolliert ist, zu einem starken Vorteil.

1.6 Fazit zu Punkt 1

ExitIndex™ ist kein Bewertungsinstrument.

- Es handelt sich um einen einfachen, positiven und konstruktiven Indikator, der die bereits von Unternehmen unternommenen Anstrengungen im Bereich der Stabilität und Kohärenz im Personalwesen hervorhebt.
- Die Teilnahme ist vollkommen freiwillig und wird stets an die Prioritäten der einzelnen Organisationen angepasst.
- Das Ziel war nie, zu zwingen, sondern zu begleiten.

ExitIndex™ ist Teil eines Ansatzes, der auf Folgendes abzielt:

👉 **mehr Klarheit, mehr Vertrauen und eine bessere Attraktivität des Arbeitsmarktes.**

Selbst wenn ein Index in bestimmten Bereichen niedriger ausfällt, ist dies nichts Negatives.

Dank des **Bewertungssystems „plus/minus/0 neutral“** kann das Unternehmen seine Situation kontextualisieren und einen **ausgewogenen und transparenten Dialog** mit seinen Teams, Bewerbern und Partnern führen.



Freiwillige Veröffentlichung der Ergebnisse

ExitIndex™ funktioniert ausschließlich auf freiwilliger Basis.

Die Unternehmen wählen frei, **welche Funktionsgruppen sie analysieren und veröffentlichen möchten.**

- Keine Funktionsgruppe wird ohne die ausdrückliche Zustimmung der betreffenden Organisation veröffentlicht, wodurch ein kontrollierter, transparenter und die internen Gegebenheiten respektierender Ansatz gewährleistet ist.
- Jedes Unternehmen wählt frei die Funktionen aus, die es hervorheben möchte, je nachdem, was es wertschätzen möchte.
- Dieser Ansatz schützt die Vertraulichkeit, respektiert interne Besonderheiten und ermöglicht es, nur relevante Informationen weiterzugeben.

Vor einigen Jahren hätte niemand gedacht, dass einfache Farbcodes für Millionen von Menschen zu einem alltäglichen Reflex werden würden. Heute **ist es fast undenkbar, ein Produkt zu kaufen, ohne Zugang zu einem klaren Qualitätsindex zu haben**: Transparenz ist zu einem Standard, zu einem Automatismus, zu einer Selbstverständlichkeit geworden.

Unternehmen müssen sich auf diese Entwicklung einstellen. So wie Verbraucher sich auf einfache Anhaltspunkte stützen, um fundierte Entscheidungen zu treffen, werden Talente – und vor allem die besten Profile – zunehmend nach zuverlässigen, neutralen und verständlichen Informationen über die Stabilität eines Arbeitgebers suchen.

In diese Logik fügt sich ExitIndex™ ein:

☞ ein Tool, das **zum natürlichen Reflex, zum Maßstab für Bürger und zum transparenten Standard** für berufliche Stabilität werden soll.

Kein Urteil.

Keine Einschränkung.

Sondern ein einfacher und nützlicher **Anhaltspunkt**, den jeder einsehen kann, um zu verstehen und zu vergleichen.



Jede Bewertung – ob veröffentlicht oder nicht – wird zu einem Punkt des Dialogs, der Erklärung und der Verbesserung.

Das Ziel von ExitIndex™ bleibt unverändert:

👉 **Unternehmen dabei zu helfen, das, was sie bereits gut machen, aufzuwerten, das interne Vertrauen zu stärken und Talente anzuziehen, die ein klares und stabiles berufliches Umfeld suchen.**

2. Ihre Lösung – ExitIndex™

Ein transparenter Bürgerindex, der die Stabilität von Arbeitsplätzen in Unternehmen misst, indem er die Daten in 20 Funktionsgruppen zusammenfasst und eine klare Punktzahl anzeigt.

ExitIndex™ basiert auf drei Säulen:

- 1. Eine neutrale und transparente Methodik**
- 2. Ein Algorithmus, der sich auf 20 Funktionsgruppen stützt**
- 3. Ein freiwilliges Zertifizierungssystem**, das sich an anderen Bürgerstandards orientiert, die mittlerweile zu Referenzen geworden sind.

2.1. Eine transparente Methodik, inspiriert von Modellen, die andere Sektoren verändert haben

Die Stärke von ExitIndex™ liegt in seiner Einfachheit:
Er berechnet für jede Funktionsgruppe **die durchschnittliche Verweildauer** in den Positionen auf der Grundlage von Daten, die von den teilnehmenden Unternehmen bereitgestellt werden.

Ebenso stützt sich ExitIndex™ auf einen unabhängigen und neutralen Ansatz:

- einem standardisierten Algorithmus, der für alle Organisationen identisch ist
- aggregierte und nicht namentliche Daten
- einfach und verständlich zu lesen
- eine übersichtliche Struktur:
 - neutral und nachvollziehbar verarbeitete Daten,
 - ein freiwilliges und kontrolliertes Anzeigesystem.



2.2. Ein moderner Maßstab zur Stärkung der Attraktivität und des Vertrauens

Unternehmen, die sich für eine Zusammenarbeit mit ExitIndex™ entscheiden, werden schnell Vorteile feststellen:

- **mehr Glaubwürdigkeit,**
- **eine gestärkte Arbeitgebermarke,**
- **mehr Selbstvertrauen der Talente,**
- **ein starker Wettbewerbsvorteil,**
- **kontrollierte Transparenz,**
- **eine moderne Positionierung.**

So wie es für Verbraucher heute schwierig geworden ist, sich ohne klare Anhaltspunkte für ein Produkt zu entscheiden, werden sich Talente – auch die anspruchsvollsten – ganz natürlich für Unternehmen entscheiden, die transparente und verständliche Informationen über ihre Stabilität präsentieren können.

Und diese Transparenz bleibt auch dann ein Vorteil, wenn die Bewertung nicht perfekt ist oder fragwürdig erscheinen mag:

👉 **Bewerber schätzen ein Unternehmen, das seine Situation ehrlich darstellt, mehr als ein Unternehmen, das nichts kommuniziert.**

Ein durchschnittlicher oder differenzierter ExitIndex™ ist niemals ein Hindernis, sondern im Gegenteil ein Beweis für Aufrichtigkeit und Offenheit und zieht Profile an, die einen klaren, ehrlichen und konsequenten Arbeitgeber suchen.

ExitIndex™ ist Teil dieser Entwicklung:

👉 **ein einfacher Standard, ein Reflex der Zukunft, ein Symbol des Vertrauens.**

Der ExitIndex™ basiert auf einer bewusst einfachen, transparenten und an die tatsächlichen HR-Praktiken angepassten Methodik.

Das Ziel ist es, ein **klares, kohärentes und verständliches Jahresbild der beruflichen Stabilität** nach Funktionsgruppen im Rahmen einer **freiwilligen und kontrollierten** Zusammenarbeit zu liefern.

Dieser Ansatz strebt keine absolute mathematische Genauigkeit an:

Er legt Wert auf **Lesbarkeit, Neutralität und Nützlichkeit**, sowohl für Talente als auch für Unternehmen.

3. Funktionsweise und Methodik von ExitIndex™



3.1 Berechnungsgrundlage und verwendete Daten

Für jede analysierte Funktionsgruppe sind nur **zwei aggregierte Informationen** erforderlich:

1. Die **Gesamtzahl der Mitarbeiter** in der Gruppe zum 31.12.
2. Die **Gesamtzahl der Monate**, die diese Mitarbeiter in dieser Funktion **tätig waren** (einschließlich laufender Zeiträume).

👉 Es werden keine personenbezogenen, namentlichen oder sensiblen Daten abgefragt.

Das Ergebnis entspricht einer **beobachteten Durchschnittsdauer**, die ausreicht, um strukturelle HR-Trends zu erkennen.

3.2 Robustheit, Fairness und methodischer Schutz

Der ExitIndex™-Algorithmus misst **weder eine Personalinterpretation** noch eine Unternehmensaussage.

Er misst eine **einfache mathematische Tatsache**: die tatsächlich von den Mitarbeitern in einer Funktion verbrachte Zeit.

Dieser Ansatz ist robust, da:

- die Daten **aggregiert und unveränderlich** sind,
- die Methode **für alle Unternehmen identisch** ist,
- keine versteckten Gewichtungen oder spezifischen Anpassungen vorgenommen werden.

Um unnötige Kontroversen zu vermeiden, gilt für ExitIndex™ Folgendes:

- **niemals genaue Zahlen öffentlich** anzeigt,
- verwendet **Lesebereiche**, die Rechtssicherheit und faire Vergleichbarkeit gewährleisten.

3.3 Lesart des Index: A → E, neutrale Bewertung und Nuance + / –

Auf der Grundlage der beobachteten Durchschnittsdauer weist ExitIndex™ einen **Buchstaben** zu, **der mit einem Farbcode verbunden ist** und als **Orientierungshilfe** und nicht als Bewertung gedacht ist.

Buchstabe	Farbe	Lesung	Durchschnittliche Dauer
A	 Blau	Außergewöhnliche Stabilität	8–10+ Jahre



Buchstabe	Farbe	Lesung	Durchschnittliche Dauer
B		Grün	Hohe Stabilität
C		Gelb	Gute Stabilität
D		Orange	Kurze Haltbarkeit
E		Rot	Sehr kurze Haltbarkeit

3.4. Vergabe des Qualitätszeichens + / - / 0 Neutral

Zusätzlich zur durchschnittlichen Dauer vergibt ExitIndex™ ein qualitatives Richtungszeichen, das auf der zeitlichen Verteilung der Abgänge basiert. Klassifizierung der Abgänge:

Jeder Abgang wird ausschließlich nach seiner Dauer klassifiziert:

1. < 3 Jahre → negativer Punkt : (-)
2. 3 bis 6 Jahre → neutraler Punkt : (0)
3. > 6 Jahre → positiver Punkt: (+)

Der Grund für den Weggang wird nicht berücksichtigt.

3.5 Bestimmung des Gesamtzeichens:

Für alle analysierten Abgänge:

- werden die Punkte - / 0 / + gezählt,
- Die drei Kategorien werden addiert und verglichen.

3.6 Das ExitIndex™-Zeichen entspricht der dominanten Kategorie:

- - Wenn die vorzeitigen Abgänge überwiegen,
- 0 Neutral, wenn Standardabgänge überwiegen,
- + wenn die langen Verbleibzeiten überwiegen.

Wenn keine eindeutige Dominanz vorliegt, wird standardmäßig das neutrale Zeichen verwendet.



Das Zeichen + / – / 0 neutral gibt einen vorherrschenden Trend an, nicht den Grad der Intensität.

Diese Kombination ermöglicht eine schnelle und intuitive Lesbarkeit, vergleichbar mit einem Indikator vom Typ Nutri-Score.

3.7 Funktionsgruppen: ein zuverlässiger und nicht manipulierbarer Vergleich

ExitIndex™ analysiert die Stabilität anhand **standardisierter Funktionsgruppen** und nicht anhand von Berufsbezeichnungen, um jegliche Manipulation der Terminologie zu vermeiden.

Die 20 Funktionsgruppen sind:

1. Außendienst/Vertrieb

Außendienst, Handelsvertreter, Vertreter, Key Account Außendienst, Medtech/Pharma-Vertrieb.

2. Großkundenvertrieb / strategischer Vertrieb

Key Account Manager, Global Account Manager, Strategic Accounts.

3. Marketing & Kommunikation

Marketingmanager, Markenmanager, Kommunikation, digitales Marketing, Content.

4. Finanzen & Buchhaltung

Buchhaltung, Controlling, Finanzmanager, interne Revision, Treasury.

5. Personalwesen (HR)

Personalbeschaffung, Talentakquise, HR-Business-Partner, Personalentwicklung.



6. Geschäftsleitung / Top-Management

CEO, COO, CFO, Geschäftsleitung, Vorstand.

7. Mittleres Management

Teamleiter, operative Manager, Abteilungsleiter.

8. Forschung und Entwicklung (F&E)

F&E-Ingenieure, Produktentwicklung, Innovation, Tests, Validierung.

9. Produktion/Fertigung

Bediener, Produktionstechniker, Fertigung, Werkstätten, Fabriken.

10. Qualität & regulatorische Angelegenheiten

Qualitätssicherung, Qualitätskontrolle, regulatorische Angelegenheiten, Konformität.

11. Logistik & Lieferkette

Beschaffung, Planung, Transport, Lagerhaltung, Lieferkette.

12. Kundendienst/Support

Kundendienst, technischer Support, Kundendienst, Helpdesk.

13. IT / IT-Systeme

IT-Support, Infrastruktur, ERP, Cybersicherheit, interne Systeme.

14. Digital / Daten / Software

Entwickler, Datenanalysten, Datenwissenschaftler, Produktverantwortliche, KI.

15. Einkauf & Beschaffung

Einkäufer, Beschaffung, Lieferantenverhandlungen, Beschaffungsmanager.

16. Medizinische/wissenschaftliche Angelegenheiten

Medizinische Angelegenheiten, MSL, klinische Spezialisten, wissenschaftliche Experten.

17. Interne Schulung und Weiterbildung

Ausbilder, Schulungsmanager, Onboarding, interne Akademien.



18. Recht & Compliance

Juristen, Rechtsberater, Compliance-Beauftragte, Datenschutzbeauftragte.

19. Verwaltung und Supportfunktionen

Assistenten, Büromanagement, allgemeine Verwaltung.

20. Befristete Funktionen / Projekte / Berater

Jede Stelle ist der entsprechenden Gruppe zugeordnet, wodurch ein getreues Bild der organisatorischen Realität gewährleistet ist.

3.8 Fazit zu Punkt 3

ExitIndex™ erstellt keine Rangliste von Unternehmen.
Es bietet eine **gemeinsame, klare und differenzierte Sprache**, die auf beobachteten Daten basiert.

Eine erklärte Punktzahl ist immer besser als fehlende Informationen:

👉 **Transparenz schafft Vertrauen, auch wenn der Index noch in der Entwicklung ist.**

ExitIndex™ wird so zu einem **modernen, kollaborativen und wertschätzenden Maßstab**, der Talenten wie

4. Vorschlag für eine Partnerschaft

Gemeinsam einen freiwilligen und strategischen Standard entwickeln

ExitIndex™ bietet Unternehmen, Institutionen und HR-Partnern einen freiwilligen, kollaborativen und wertorientierten Ansatz.

Das Ziel besteht nicht darin, ein Modell vorzuschreiben, sondern **gemeinsam einen positiven**, modernen und nützlichen **Standard** für den gesamten Arbeitsmarkt **zu entwickeln**.

Die Partnerschaft umfasst vier Dimensionen:

1. die Schaffung eines gemeinsamen Standards,



2. **gegenseitige Wertschätzung,**
3. **kontrollierte** Transparenz
4. **und die Stärkung der Attraktivität im Personalwesen.**

Alle folgenden Vorschläge sind **flexibel, anpassungsfähig und vollkommen freiwillig.**

4.1. Eine Zusammenarbeit, die auf Vertrauen, Transparenz und Freiheit basiert

ExitIndex™ zielt nicht darauf ab, zu kontrollieren oder zu überwachen.
Die Partnerschaft basiert auf einem einfachen Prinzip:

👉 **Das Unternehmen entscheidet, was es teilt, wie es teilt und wann es teilt.**

Keine Verpflichtungen.
Keine automatische Veröffentlichung.
Kein Druck.

Diese Freiheit ermöglicht:

- eine entspannte Zusammenarbeit,
- ein Klima des Vertrauens
- und eine Transparenz, die der Realität jeder Organisation entspricht.

4.2. Von ExitIndex™ vorgeschlagene Verpflichtungen – Neutralität, Glaubwürdigkeit und Genauigkeit

ExitIndex™ agiert als **neutraler**, unabhängiger und methodisch konsistenter **Dritter**.

Ähnlich wie bestimmte anerkannte visuelle Standards (z. B. vom NutriScore inspirierte Methoden), die sich dank einer objektiven Analyse durch eine externe Stelle durchgesetzt haben, ermöglicht ExitIndex™ Unternehmen nachzuweisen, dass ihre Daten von einer **völlig unabhängigen** Stelle nach für alle gleichen Regeln bewertet werden.

👉 **Diese Neutralität stärkt sofort die Glaubwürdigkeit der Ergebnisse,** sowohl bei internen Mitarbeitern als auch bei externen Talenten.

✓ Konkrete Verpflichtungen von ExitIndex™

ExitIndex™ garantiert:

ExitIndex™ ist eine in der Schweiz und in der Europäischen Union geschützte Marke.
Die Methodik, die Lesestruktur und die damit verbundenen Inhalte stellen das Know-how und das geistige Eigentum von ExitIndex™ dar.



- **Eine neutrale und standardisierte Analyse** der übermittelten Daten.
- **Eine offizielle ExitIndex™-Berechnung**, die für alle gleich angewendet wird:
 - beobachtete Durchschnittsdauer,
 - Buchstabe (A → E),
 - Farbe,
 - Nuance +/- /o neutral, die die Abgänge widerspiegelt

Das Unternehmen behält stets die Kontrolle darüber, was es veröffentlicht und was nicht.

✓ **Warum diese Neutralität ein strategischer Vorteil ist (HR-Nachweis + wirtschaftliche Realität)**

Zahlreiche Studien zur organisatorischen Transparenz zeigen, dass Unternehmen, die sich freiwillig zu einem **proaktiven Transparenzansatz** verpflichten – sei es in Bezug auf HR-Daten oder die operative Leistung –, in der Regel Folgendes verzeichnen:

- eine **gesteigerte Attraktivität**,
- **geringere Rekrutierungskosten**,
- eine **höhere Mitarbeiterbindung**
- und in den meisten Fällen mittelfristig **bessere wirtschaftliche Ergebnisse**.

👉 **Transparente Organisationen ziehen qualifizierte Bewerber stärker an**, da sie reale, konkrete und messbare Anhaltspunkte liefern.

👉 Sie schaffen **dauerhaftes Vertrauen**, sowohl intern (Mitarbeiter) als auch extern (Bewerber).

👉 Sie genießen eine **höhere Glaubwürdigkeit**, da ihre Indikatoren von neutralen Dritten validiert werden.

ExitIndex™ folgt genau dieser Logik:

ein klares Zeichen für kontrollierte Transparenz zu setzen, basierend auf einer einfachen und unabhängigen Methodik.

Selbst wenn eine Bewertung nicht perfekt ist, wird die Transparenz selbst zu einer Stärke:

„Eine erklärte und akzeptierte Punktzahl ist attraktiver als fehlende Informationen.“



Dieser Ansatz wertet die Bemühungen der Personalabteilung auf, stärkt die Arbeitgebermarke und verbessert die Qualität der eingehenden Bewerbungen.

5. Vorteile für den Partner

Die Partnerschaft mit ExitIndex™ bringt konkrete, unmittelbare und strategische Vorteile, sowohl für die Personalbeschaffung in der Schweiz als auch für die internationale Attraktivität.

Es handelt sich um ein neutrales, unabhängiges, freiwilliges und verständliches Instrument, das die Glaubwürdigkeit der Personalabteilung stärkt, den Bewerbern die Entscheidung erleichtert und als Wettbewerbsvorteil in einem hart umkämpften globalen Markt dient.

ExitIndex™ urteilt nicht:

☞ Es schafft Klarheit, gibt Sicherheit und professionalisiert die Kommunikation des Arbeitgebers.

5.1. Erhöhte Attraktivität – Schweiz & international (einschließlich Führungskräfte und CEOs)

Ob es sich um lokale Talente, globale Experten, seltene technische Profile oder internationale Führungskräfte handelt, die Nachfrage ist dieselbe:

☞ **sich vor einer Einstellung ein klares und ehrliches Bild von der tatsächlichen Stabilität einer Stelle zu machen.**

ExitIndex™ wird somit zu einem strategischen Vorteil bei der internationalen Personalbeschaffung, insbesondere wenn das Unternehmen folgende Profile anwerben möchte:

- hochspezialisierte Profile,
- globale Experten,
- Führungskräfte,
- globale Führungskräfte oder CEOs, die mit ihren Familien kommen.

☞ Für eine Führungskraft oder einen CEO aus dem Ausland wird der ExitIndex™ zu einer entscheidenden Information.

Bevor er eine Schlüsselposition annimmt, möchte ein Manager wissen:

- ob das Unternehmen stabil ist,



- ob die 20 Funktionsgruppen kohärent sind,
- ob die Abteilung, die er leiten wird, langfristig Bestand hat,
- ob er wirklich etwas Nachhaltiges aufbauen kann
- oder ob er seinen Aufgabenbereich oder seine Bedingungen neu verhandeln muss.

Ein klarer ExitIndex™ ermöglicht es ihm, eine familiäre, strategische und berufliche Entscheidung in voller Kenntnis der Sachlage zu treffen.

Für das Unternehmen bedeutet dies:

- **mehr qualifizierte Führungskräfte,**
- **ein geringeres Risiko des Scheiterns bei einer strategischen Personalbeschaffung,**
- **ein glaubwürdiges Image für internationale Headhunter,**
- **einen klaren Vorteil gegenüber weniger transparenten Wettbewerbern.**

5.2. Reduzierung von HR-Risiken, Angleichung von Erwartungen und Verringerung von Konflikten

ExitIndex™ legt die Realität vor der Einstellung offen.
--

Ergebnis:

- weniger Missverständnisse,
- mehr Transparenz,
- besseres Verständnis zwischen Personalabteilung und Bewerbern,
- reibungslosere Integration,
- weniger vorzeitige Kündigungen.

✓ Transparenz = weniger Streitigkeiten

Selbst wenn ein ExitIndex™ durchschnittlich oder sensibel ist:

☞ wird der Bewerber **vor** der Annahme der Stelle informiert.

Dies schafft eine reifere Beziehung:

- Der Mitarbeiter weiß, worauf er sich einlässt,
- er hat keine unrealistischen Erwartungen
- er kann keine Instabilität bemängeln, die ihm von Anfang an bekannt war,
- Spannungen und Streitigkeiten nehmen auf natürliche Weise ab.



Dies ist ein wertvoller Schutz für die Personalabteilung – insbesondere in kritischen oder sehr exponierten Funktionen.

5.3. Starke Differenzierung – Schweiz & weltweit

In einem globalisierten Arbeitsmarkt, in dem Talente Unternehmen **über Grenzen hinweg** vergleichen, bietet ExitIndex™ eine klare, verständliche und sofort nachvollziehbare Differenzierung.

Im Gegensatz zu HR-Diskussionen, die von Land zu Land oft schwer zu vergleichen sind, basiert ExitIndex™ auf:

- einem **einfachen und universellen Indikator**,
- einer **überall identischen Methodik**
- und einer **standardisierten Auswertung**, unabhängig von internen Kulturen oder lokalen Gepflogenheiten.

Dieser Ansatz ermöglicht:

- die Fähigkeit, **ein Unternehmen schnell** in seinem Wettbewerbsumfeld **zu verorten**,
- Organisationen die Möglichkeit, **sich auf einer fairen Basis** ohne sprachliche oder marketingtechnische Verzerrungen **zu vergleichen**,
- und internationalen Konzernen, **einen einheitlichen Maßstab** für alle ihre Unternehmen **anzuwenden**.

Ein überall verständlicher Standard

Wie andere visuelle Referenzsysteme, die sich weltweit durchgesetzt haben, verwendet ExitIndex™ eine einfache, verständliche Sprache (Buchstaben, Farben, Nuancen):

- in der Schweiz,
- in Europa
- und international.

Diese Einfachheit macht den Index sofort verständlich für:

- lokale oder ausländische Bewerber,
- erfahrene Profile,
- internationale Talente, die langfristige Stabilität und Sichtbarkeit suchen.



Ein strategischer Vorteil für Schweizer Unternehmen

In einem Umfeld, in dem die Schweiz als anspruchsvoller, wettbewerbsintensiver und attraktiver Markt wahrgenommen wird, ermöglicht ExitIndex™ Unternehmen:

- **ihre Stabilitätsstandards hervorzuheben,**
- sich als transparente und reife Arbeitgeber zu positionieren,
- ihre Attraktivität gegenüber internationalen Akteuren, die manchmal weniger transparent sind, zu steigern.

ExitIndex™ wird so zu einem gemeinsamen Bezugspunkt, der lokale und globale Erwartungen miteinander verbindet, ohne kulturelle Normen oder Werturteile aufzuzwingen.

Arbeitgeber:

- ein neutraler Standard,
- eine unabhängige Bewertung,
- transparente Informationen

werden zu unmittelbaren Vorteilen.

5.4. Anpassung an globale Trends bei verständlichen Benchmarks

Überall auf der Welt erwarten Bewerber:

- visuelle Benchmarks,
- einfache Daten,
- neutrale Standards,
- sofort verständliche Informationen.

So wie es mittlerweile selbstverständlich ist, die Bewertung eines Produkts oder einer Dienstleistung zu überprüfen, wird es auch normal werden, einen **Anhaltspunkt für die Stabilität einer Stelle** zu überprüfen.

ExitIndex™ bereitet Unternehmen auf diese globale und unvermeidliche Entwicklung vor.



5.5. Fazit zu Punkt 5

Die Vorteile für den Partner sind beträchtlich:

- gesteigerte Attraktivität (Schweiz + international),
- Fähigkeit, anspruchsvolle Führungskräfte zu rekrutieren,
- klare Differenzierung auf dem Weltmarkt,
- Reduzierung der Personalrisiken,
- weniger Konflikte,
- Modernisierung der Arbeitgebermarke,
- kontrollierte Transparenz,
- gestärkte Glaubwürdigkeit dank neutraler Analyse,
- bessere Abstimmung zwischen Erwartungen und Realität.

ExitIndex™ wird somit zu einem unverzichtbaren strategischen Instrument für jedes Unternehmen, das die besten Talente gewinnen möchte – vom Spezialisten bis zur internationalen Führungskraft.

6. Was ExitIndex™ NICHT ist

ExitIndex™ ist bewusst als **Lesewerkzeug** konzipiert und nicht als Instrument zur Beurteilung oder Kontrolle.

Um Verwirrung, übertriebene Interpretationen oder Missbrauch zu vermeiden, ist es wichtig, ausdrücklich zu präzisieren, **was ExitIndex™ nicht ist**.

Diese Klarstellung ist ein wesentlicher Bestandteil der Glaubwürdigkeit des Standards.

6.1. ExitIndex™ ist kein HR-Audit

ExitIndex™ dient weder der Prüfung noch der Bewertung der HR-Praktiken eines Unternehmens.

Er misst nicht die Qualität der internen Prozesse, der Vergütungs-, Schulungs-, Management- oder Governance-Richtlinien.

Er ersetzt weder:

- weder ein HR-Audit
- noch eine Organisationsdiagnose,
- noch eine Personalberatung.

ExitIndex™ beobachtet eine **aggregierte zeitliche Tatsache**:

☞ die durchschnittliche Beschäftigungsdauer pro Funktionsgruppe.



Es werden keine operativen Empfehlungen ausgesprochen und keine Korrekturmaßnahmen durch den Index selbst vorgeschlagen.

6.2. ExitIndex™ ist kein Versprechen für einen sicheren Arbeitsplatz

Ein günstiger ExitIndex™ ist **keinesfalls** eine Garantie für die zukünftige Stabilität einer Stelle, einer Funktion oder einer Organisation.

Der Index

- sagt nicht die Zukunft voraus,
- nimmt keine strategischen Entscheidungen vorweg,
- berücksichtigt keine exogenen Ereignisse (Krisen, Fusionen, Marktveränderungen).

Er beschreibt lediglich eine **zu einem bestimmten Zeitpunkt** und über einen bestimmten Zeitraum **beobachtete Realität**, mehr nicht.

ExitIndex™ verpflichtet daher weder das Unternehmen noch die Mitarbeiter oder Bewerber hinsichtlich der zukünftigen Stabilität der Arbeitsplätze.

6.3. ExitIndex™ ist keine managementbezogene oder moralische Bewertung

ExitIndex™ fällt keinerlei Urteile:

- über Führungskräfte,
- über Manager,
- über individuelle oder kollektive Entscheidungen.

Es unterscheidet nicht zwischen „guten“ und „schlechten“ Unternehmen und versucht nicht, Verantwortlichkeiten zuzuweisen.

Ein niedrigerer Wert kann folgende Ursachen haben:

- bewussten strategischen Entscheidungen,
- Transformationsphasen,
- schnelles Wachstum,
- vorübergehender Umstrukturierungen,
- normale Entwicklung eines Sektors.

Der Index bewertet **lediglich die beobachtete Dauer**, ohne moralische oder soziale Interpretation.



6.4. Der ExitIndex™ ist keine Vorhersage der Zukunft

ExitIndex™ ist kein Vorhersagemodell.

Er erhebt keinen Anspruch darauf, Folgendes vorherzusagen:

- künftige Abgänge,
- künftige Umstrukturierungen,
- Sozialpläne,
- oder die Entwicklung der Wirtschaftsleistung.

Jeder Versuch, ExitIndex™ als Prognosetool zu verwenden, würde seiner Philosophie und Methodik zuwiderlaufen.

Der Index ist als **Orientierungshilfe** konzipiert, nicht als Prognoseinstrument.

6.5. ExitIndex™ ist keine Rangliste von Unternehmen.

ExitIndex™ erstellt keine Rangliste der Unternehmen.

Es erstellt weder Ranglisten noch Gesamt-Hierarchien oder öffentliche Wettbewerbe.

Jede Analyse ist:

- kontextbezogen,
- freiwillig,
- beschränkt auf die vom Unternehmen ausgewählten Funktionsgruppen,
- wird nur mit dessen Zustimmung veröffentlicht.

Das Ziel besteht nicht darin, Organisationen auf vereinfachte Weise zu vergleichen, sondern **bisher unsichtbare Informationen** nach Funktionen gegliedert **lesbar** zu **machen**.

6.6. Warum diese Einschränkungen unerlässlich sind

Diese Einschränkungen sind keine Schwächen des Modells.
Im Gegenteil, sie machen seine **Stärke** aus.

Durch die Ablehnung von:

- Vorhersagen,
- Urteile,
- Sanktionen,



- und Zwang

positioniert sich ExitIndex™ als **vertrauenswürdiger Standard**, der nachhaltig genutzt werden kann von:

- Unternehmen,
- Talente,
- Institutionen,
- und die Öffentlichkeit.

Diese Positionierung ermöglicht:

- eine freiwillige Annahme,
- eine gelassene Lesart,
- eine bewusste Transparenz,
- einen konstruktiven Dialog.

6.7 Fazit zu Punkt 6

ExitIndex™ ist weder ein Urteil noch ein Versprechen oder eine Sanktion.
Es ist ein **Werkzeug zum Verständnis**.

Indem ExitIndex™ klar erklärt, was es nicht ist, bekräftigt es, was es wirklich ist:
☞ ein neutraler, sachlicher und freiwilliger Anhaltspunkt, der berufliche Entscheidungen erleichtern soll, ohne sie jemals zu erzwingen.

7. Die Stabilität der Beschäftigung als menschliche und soziale Herausforderung

Die Stabilität der Beschäftigung ist nicht nur eine Frage der Personalressourcen oder der internen Organisation.

Sie ist ein **zentraler Faktor für die persönliche, soziale und psychologische Sicherheit**, der die berufliche Laufbahn, die Lebensentscheidungen und das Wohlbefinden des Einzelnen tiefgreifend beeinflusst.

Indem ExitIndex™ die tatsächliche Dauer von Arbeitsverhältnissen sichtbar macht, beleuchtet es ein oft unterschätztes, aber entscheidendes Thema in der heutigen Arbeitswelt.



7.1. Die Dauer als grundlegender Maßstab für Sicherheit

Über die Berufsbezeichnung, die Aufgaben oder das Verantwortungsniveau hinaus ist die **Dauer der Tätigkeit in einer Position** einer der universellsten Maßstäbe für Stabilität.

Sie beeinflusst insbesondere:

- die Fähigkeit, Pläne für die Zukunft zu schmieden,
- das Gefühl der beruflichen Sicherheit,
- den Aufbau echter Fachkompetenz,
- die Verankerung in einem Team und einer Kultur.

Wenn Stellenwechsel zu schnell aufeinanderfolgen, selbst wenn keine offensichtlichen Konflikte vorliegen, wird Unsicherheit zu einem strukturellen Problem.

ExitIndex™ misst keine Empfindung:
sondern beleuchtet diesen **objektiven Zeitbezug**, der in HR-Diskussionen oft fehlt.

7.2. Unsichtbare Instabilität und mentale Belastung

Berufliche Instabilität ist nicht immer brutal oder spektakulär.
Meistens ist sie **diffus, schleichend und still**.

Sie äußert sich durch:

- kurze Abfahrtsintervalle,
- Teams, die sich ständig neu zusammensetzen,
- Karrieren, die vor ihrer Konsolidierung unterbrochen werden,
- Schwierigkeiten bei der mittelfristigen Planung.

Diese Instabilität führt, selbst wenn sie nicht konfliktreich ist, zu einer **erheblichen psychischen Belastung**:
ständige Vorausplanung, erhöhte Wachsamkeit, implizites Gefühl der Unsicherheit.

Indem ExitIndex™ diese Dynamiken sichtbar macht, ermöglicht es, **eine gelebte**, aber selten objektivierbare **Realität** zu **benennen**.



7.3. Ein besonders sensibles Thema nach dem 40. Lebensjahr

Mit zunehmendem Alter und Erfahrung ändern sich die Erwartungen an Stabilität.

Nach dem 40. Lebensjahr bringt ein Stellenwechsel oft

- familiäre Verpflichtungen,
- finanzielle Zwänge,
- geografische Entscheidungen,
- eine längerfristige Planung.

In diesem Zusammenhang wird die Instabilität einer Stelle oder Funktion nicht mehr als einfacher Schritt, sondern als **strukturelles Risiko** wahrgenommen.

ExitIndex™ liefert hier wichtige Informationen, die Folgendes ermöglichen:

- Risiken vorwegzunehmen,
- kostspielige Fehler zu vermeiden
- wichtige berufliche Übergänge abzusichern.

7.4. Transparenz und Würde bei beruflichen Entscheidungen

Der Zugang zu klaren Informationen über die tatsächliche Stabilität einer Stelle trägt direkt zur **Wahrung der Würde des Einzelnen** bei.

Eine fundierte Berufswahl setzt voraus:

- ein ehrliches Verständnis des Umfelds,
- eine minimale Sichtbarkeit der möglichen Dauer,
- das Fehlen größerer Unklarheiten.

ExitIndex™ schreibt keine Entscheidung vor.

Er ermöglicht es Einzelpersonen lediglich, **eine fundierte Entscheidung zu treffen**, indem er die Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Talenten verringert.

7.5 Fazit zu Punkt 7

Die Stabilität des Arbeitsplatzes ist weder ein Luxus noch Nostalgie für die Vergangenheit.



Sie bleibt eine **wesentliche Grundlage für Sicherheit und Zukunftsplanung** in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt.

8. Warum einfache Standards Märkte verändern

Komplexen Märkten mangelt es nicht an Informationen.
Es mangelt ihnen jedoch an **verständlichen Bezugspunkten**.

In vielen Bereichen ist nicht der Mangel an Daten das Problem, sondern deren **Unzugänglichkeit, Undurchsichtigkeit** oder **übermäßige Komplexität**. Die Arbeitswelt bildet da keine Ausnahme.

ExitIndex™ folgt dieser Logik: eine komplexe Realität in einen **einfachen**, verständlichen und teilbaren **Standard** zu verwandeln.

8.1. Die Kraft gemeinsamer visueller Bezugspunkte

Effektive Standards haben eines gemeinsam:
Sie schaffen eine **gemeinsame visuelle Sprache**.

Ein Buchstabe, eine Farbe, eine Spanne ermöglichen:

- ein schnelles Lesen,
- sofortiges Einprägen,
- eine konstruktive Diskussion.

ExitIndex™ steht in dieser Tradition:

- einen einfachen Code,
- für alle gleich,
- der ohne Vorkenntnisse verstanden wird.

Diese gemeinsame Sprache erleichtert den Dialog zwischen:

- Bewerbern und Personalvermittlern,
- Mitarbeitern und Führungskräften,
- Unternehmen und Partnern.



8.2. Ein Standard schreibt nichts vor: Er setzt sich durch seine Anwendung durch

Ein nachhaltiger Standard schränkt nicht ein.
Er überzeugt durch seine Nützlichkeit.

Wiederholte Anwendung, gemeinsames Verständnis und aufgebautes Vertrauen ermöglichen es einem Standard, sich durchzusetzen, nicht aber Zwang oder Verpflichtung.

8.3 Schlussfolgerung zu Punkt 8

Märkte werden nicht durch die Anhäufung von Daten fairer, sondern durch die Entstehung **einfacher, ehrlicher und gemeinsamer Bezugspunkte**.

ExitIndex™ entscheidet sich für Verständlichkeit statt Komplexität und vereinfacht damit nicht die Arbeitswelt,

- ☞ sondern macht sie **verständlich** und
- ☞ diskutierbar,
- ☞ und ausgewogener.

So entstehen nachhaltige Standards.

9. Grenzen, Kritik und mögliche Entwicklungen

Kein seriöser Indikator erhebt den Anspruch, vollständig oder unfehlbar zu sein. ExitIndex™ hat sich ausdrücklich dafür entschieden, **seine Grenzen zu dokumentieren**, nicht als Schwächen, sondern als wesentliche Voraussetzung für seine Glaubwürdigkeit und Weiterentwicklung.

9.1. Legitime Kritik und deren Umgang

Gegen einen auf der Dauer basierenden Stabilitätsindikator kann mehrere Kritikpunkte vorgebracht werden:

1. „**Der Durchschnitt verschleiert individuelle Unterschiede.**“
→ Das ist richtig. ExitIndex™ geht von einer aggregierten Lesart aus, da sein Ziel darin besteht, einen kollektiven Bezugspunkt zu liefern und keine individuelle Analyse.



2. „**Die Dauer sagt nicht alles aus.**“
→ Das ist richtig. Sie sagt jedoch etwas Wesentliches aus: die Fähigkeit eines Umfelds, Menschen über einen längeren Zeitraum zu halten.
3. „**Der Kontext ist genauso wichtig wie die Zahl**“
→ Genau aus diesem Grund wird der Index durch Spannen, Nuancen und einen freiwilligen Veröffentlichungsrahmen ergänzt.

Diese Kritik stellt die Legitimität des ExitIndex™ nicht in Frage.
Sie präzisieren lediglich seinen Anwendungsbereich.

9.2. Mögliche Entwicklungen und unveränderliche Grundsätze

Wie jeder lebendige Standard wird sich auch der ExitIndex™ weiterentwickeln.

Bestimmte Entwicklungen sind denkbar:

- Verbesserung der Datenzuverlässigkeit,
- Erweiterung der kontextbezogenen Auswertungen,
- Anpassung an neue Sektoren oder geografische Gebiete,
- Anpassung der langfristigen Wahrnehmungsschwellen

9.3 Fazit zu Punkt 9

ExitIndex™ ist weder ein Dogma noch eine absolute Wahrheit.
Es handelt sich um einen **sich weiterentwickelnden Maßstab**, der auf einer einfachen und ehrlichen Interpretation der beruflichen Realität basiert.

ExitIndex™ ist sich seiner Grenzen bewusst und bekräftigt damit seine ursprüngliche Bestimmung:

- ☞ aufzuklären, ohne zu bevormunden,
- ☞ zu informieren, ohne zu urteilen,
- ☞ und zu einem übersichtlicheren und verantwortungsvolleren Arbeitsmarkt beitragen.