



Methodik und vollständige Erläuterung des Algorithmus

1. Erläuterung des ExitIndex™-Algorithmus

- ExitIndex™ ist ein Index für die zeitliche Stabilität der Beschäftigung.
- Er beantwortet eine einfache und universelle Frage:

„Wie lange bleiben Menschen tatsächlich in ihrer Position, bevor sie das Unternehmen verlassen?“

- Der Algorithmus zielt nicht darauf ab:
 - die Qualität des Managements zu bewerten,
 - die Personalpolitik zu beurteilen,
 - die Gründe für das Ausscheiden zu interpretieren.

Sein einziges Ziel ist es, die tatsächliche Beschäftigungsdauer auf der Grundlage von beobachteten Fakten sichtbar zu machen.

2. Grundprinzip

Der ExitIndex™-Algorithmus basiert auf einem zentralen Prinzip:

Die Stabilität einer Stelle wird anhand der kumulierten Beschäftigungsdauer der Personen gemessen, die diese Stelle innehaben.

3. Für die Berechnung des Algorithmus erforderliche Daten

Für jede analysierte Funktionsgruppe verwendet ExitIndex™ ausschließlich die folgenden Informationen:

- 1. Betroffene Funktionsgruppe**
- 2. Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12. in der Funktionsgruppe (FG)**
- 3. Gesamtzahl der Monate aller Mitarbeiter der FG**



Anhand dieser Daten lassen sich die tatsächlichen Anwesenheitszeiten berechnen, ohne dass sensible oder interpretative Informationen herangezogen werden müssen.

3.1 Warum werden Abgänge während des Jahres nicht in die Hauptberechnung einbezogen?

- ExitIndex™ erstellt eine jährliche Momentaufnahme der Beschäftigungsstabilität zum 31. Dezember des laufenden Jahres.
- Nur die zu diesem Zeitpunkt noch besetzten Stellen werden in die Berechnung Ihres ExitIndex einbezogen.

Δ *Die im Laufe des Jahres erfolgten Abgänge werden nicht ignoriert: Sie fließen in das qualitative Analysesystem (+ / – / neutral) ein.*

4. Berechnung der durchschnittlichen Dauer des ExitIndex™

Der zentrale Indikator des Algorithmus ist die tatsächliche durchschnittliche Dauer der Stellen, die nach folgender Formel berechnet wird:

ExitIndex™ (Durchschnittsdauer) =

Summe der kumulierten Monate der Funktionsgruppe ÷ Gesamtzahl der Personen, die die Funktionsgruppe besetzt haben

Methodische Begründung*:

- Diese Formel basiert auf faktischen und überprüfbaren Daten.
- Sie ist universell und in allen geografischen Kontexten verständlich.
- Sie ist schwer zu manipulieren, da sie ausschließlich von der tatsächlich in der Position verbrachten Zeit abhängt.
- Sie liefert ein objektives Bild der Stabilität eines Arbeitsplatzes oder einer Funktion.

****Die Berechnung basiert ausschließlich auf den am 31. Dezember beschäftigten Personen. Personen, die im Laufe des Jahres aus dem Konzern ausgeschieden sind, werden nicht in den Nenner der Hauptberechnung einbezogen.***



5. Einstufung in eine Stabilitätsspanne

Die berechnete Durchschnittsdauer wird anschließend in eine übersichtliche Stabilitätsskala eingeordnet, die ein sofortiges Verständnis ermöglicht.

Beispiele für verwendete Bandbreiten:

Buchstabe	Farbe	Lesen	Durchschnittliche Richtwertdauer
A	 Blau	Außergewöhnliche Stabilität	8–10+ Jahre
B	 Grün	Hohe Stabilität	6–7 Jahre
C	 Gelb	Gute Stabilität	4–5 Jahre
D	 Orange	Kurze Haltbarkeit	2–3 Jahre
E	 Rot	Sehr kurze Haltbarkeit	< 2 Jahre

Dieser Ansatz ermöglicht eine klare Informationsvermittlung, ohne eine übermäßig genaue Zahl anzugeben *

6. Zuweisung 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 und 6 Jahre → neutraler Punkt: **(0)**
3. > 6 Jahre → positiver Punkt: **(+)**

Der Grund für den Austritt wird nicht berücksichtigt.

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.



**Diese Schwellenwerte entsprechen den auf den europäischen und nordamerikanischen Märkten beobachteten beruflichen Wahrnehmungsschwellen, insbesondere nach dem 40. Lebensjahr, wo eine Dauer von weniger als 3 Jahren als instabil und eine Dauer von mehr als 6 Jahren als bestätigte Stabilität wahrgenommen wird.*

6.1 Bestimmung des Gesamtergebnisses:

Für alle analysierten Abgänge:

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

6.2 Das ExitIndex™-Zeichen entspricht der dominierenden Kategorie:

- – wenn die frühen Abgänge überwiegen,
- 0 Neutral, wenn Standardabfahrten überwiegen,
- + wenn die langen Verläufe überwiegen.

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

Das Zeichen + / – / 0 neutral gibt eine vorherrschende Tendenz an, nicht den Grad der Intensität.

7. Öffentliche Lesung: Farb- und Buchstabenbewertung

Zum besseren Verständnis ordnet ExitIndex™ jeder Analyse Folgendes zu:

1. eine Zeitspanne
2. einen Farbcode
3. einen Buchstaben
4. und ein neutrales Zeichen + / – / 0



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

8. Was der ExitIndex™-Algorithmus bewusst nicht tut

ExitIndex™ berücksichtigt nicht:

- die Einstellungen (Zugänge),
- detaillierte Gründe für das Ausscheiden,
- individuelle Bewertungen,
- interne Personalrichtlinien oder -absichten.

8.1 Diese methodische Entscheidung zielt darauf ab, Folgendes zu gewährleisten:

1. die Verständlichkeit für die Bewerber,
2. die Vergleichbarkeit zwischen Unternehmen,
3. die Objektivität und Neutralität der Ergebnisse.

9. Offizielle Positionierung (Zusammenfassung)

ExitIndex™ ist ein Algorithmus zur zeitlichen Stabilität, der anhand von faktischen, aggregierten und nicht interpretativen Daten misst, wie lange Personen tatsächlich eine Stelle innehaben.

ExitIndex™ misst weder die Qualität des Managements noch die Absichten des Unternehmens, sondern ausschließlich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer über einen bestimmten Zeitraum.

Beispiele für die Berechnung des ExitIndex™

■ Szenario 1 – Sehr stabiles Unternehmen



Kontext

⇒ Unternehmen mit 600 Mitarbeitern – Finanzkonzern

Beobachtete Daten

- Gesamtdienstalter: 48.000 Monate
- Analysierte Mitarbeiter: 400
 - Beobachtete Durchschnittsdauer: **10,0 Jahre**

Analyse der Abgänge

- Austritte nach 1–2 Jahren: 8 %
- Austritte nach 3–5 Jahren: 22 %
- Austritte ≥ 6 Jahre: 70 %

ExitIndex™-Wert

- Farbe: 
- Buchstabe: A
- Anpassung: +

Interpretation:

Die meisten Abgänge erfolgen nach einer langen Betriebszugehörigkeit, was auf eine ausgezeichnete Stabilität hindeutet.

 : **Szenario 2 – Stabiles, aber verbesserungsfähiges Unternehmen**

Kontext

⇒ Unternehmen mit 1.200 Mitarbeitern – Logistikkonzern

Beobachtete Daten:

- Gesamtdienstalter: 28'800 Monate
- Analysierte Mitarbeiter: 300
 - Beobachtete Durchschnittsdauer: **8,0 Jahre**



Analyse der Abgänge

- Austritte nach 1–2 Jahren: 18 %
- Austritte nach 3–5 Jahren: 46 %
- Austritte ≥ 6 Jahre: 36 %

ExitIndex™-Wert

1. Farbe: 
2. Buchstabe: A
3. Anpassung: neutral oder 0

Interpretation:

Die Stabilität ist gegeben, aber die Zwischenstarts schränken den Zugang zu einer höheren Punktzahl ein.

 : **Szenario 3 – Bereich, der Aufmerksamkeit erfordert**

Kontext

⇒ Unternehmen mit 900 Mitarbeitern – Außendienstgruppe

Beobachtete Daten:

- Gesamtdienstalter: 14.400 Monate
- Analysierte Mitarbeiter: 200
 - Beobachtete Durchschnittsdauer: **6,0 Jahre**

Analyse der Abgänge

- Austritte nach 1–2 Jahren: 30 %
- Austritte nach 3–5 Jahren: 44 %
- Austritte ≥ 6 Jahre: 26 %



ExitIndex™-Wert

1. Farbe: 
2. Buchstabe: B
3. Anpassung: neutral oder 0

Interpretation:

Das Gleichgewicht der Abgänge platziert diese Gruppe in einem Zwischenbereich, der erhöhte Wachsamkeit erfordert.

C: Szenario 4 – Strukturelle Instabilität

Kontext

⇒ Unternehmen mit 450 Mitarbeitern – Marketinggruppe

Beobachtete Daten

- Gesamtdienstalter: 6.000 Monate
- Analysierte Mitarbeiter: 150
- Beobachtete durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: **3,3 Jahre**

Analyse der Abgänge

- Austritte nach 1–2 Jahren: 52 %
- Austritte nach 3–5 Jahren: 33 %
- Austritte ≥ 6 Jahre: 15 %

ExitIndex™-Wert

1. Farbe: 
2. Buchstabe: C
3. Anpassung: –



Interpretation:

Frühe Abgänge dominieren und deuten auf eine strukturelle Instabilität des Perimeters hin.

■ E: Szenario 5 – Kritische Instabilität

Kontext

⇒ Unternehmen mit 700 Mitarbeitern – Kundendienstgruppe

Beobachtete Daten:

- Gesamtdienstalter: 3.600 Monate
- Analysierte Mitarbeiter: 180
 - Beobachtete durchschnittliche Dauer: **1,7 Jahre**

Analyse der Abgänge

- Austritte nach 1–2 Jahren: 74 %
- Austritte nach 3–5 Jahren: 21 %
- Austritte ≥ 6 Jahre: 5 %

ExitIndex™-Wert

1. Farbe: ■
2. Buchstabe: E
3. Anpassung: –

Interpretation:

Die extrem schnelle Rotation deutet auf eine schwere und anhaltende Instabilität hin.



■ Szenario 6 – Kürzlich gegründete Funktionsgruppe

Kontext

⇒ Unternehmen mit 2.000 Mitarbeitern – neue Gruppe „Daten & KI“

Beobachtete Daten:

- Gesamtdienstalter: 600 Monate
- Analysierte Mitarbeiter: 50
 - Beobachtete durchschnittliche Dauer: **1,0 Jahr**

Analyse der Abgänge

- Austritt nach 1–2 Jahren: 100 %
- Austritte nach 3–5 Jahren: 0 %
- Austritte ≥ 6 Jahre: 0 %

ExitIndex™-Wert

1. Farbe: ■
2. Buchstabe: E
3. Anpassung: -

Interpretation:

Dieser Wert spiegelt die Jugendlichkeit der Gruppe wider. Er gibt Auskunft über die statistische Unreife des Konsolidierungskreises, nicht über die Qualität des Unternehmens.