EXIT-FEEDBACK-REPORT #2

Was Ihre Leaver Ihnen sagen.

Musterfirma GmbH Erstellt am 26.10.2026 n = 8 Befragte Beispiel mit Testdaten

KERNBEFUND

Führung & Vertrauen ist das zentrale Handlungsfeld.

Priorisierung und offene Antworten weisen klar in diese Richtung; bei den Bewertungen liegt nur Entwicklung & Karriere noch etwas tiefer. Bei mehreren befragten Personen ging der Entscheidung zu gehen ein Moment voraus, der die Führung betraf.

Führung & Vertrauen

Am dringendsten: 4 von 8 nennen es als wichtigstes Handlungsfeld, niemand als unwichtigstes.

4,1 / 9

Bewertung Führung & Vertrauen, zweitniedrigster Bereich nach Entwicklung & Karriere (3,8).

5 von 8

können sich eine Rückkehr vorstellen.

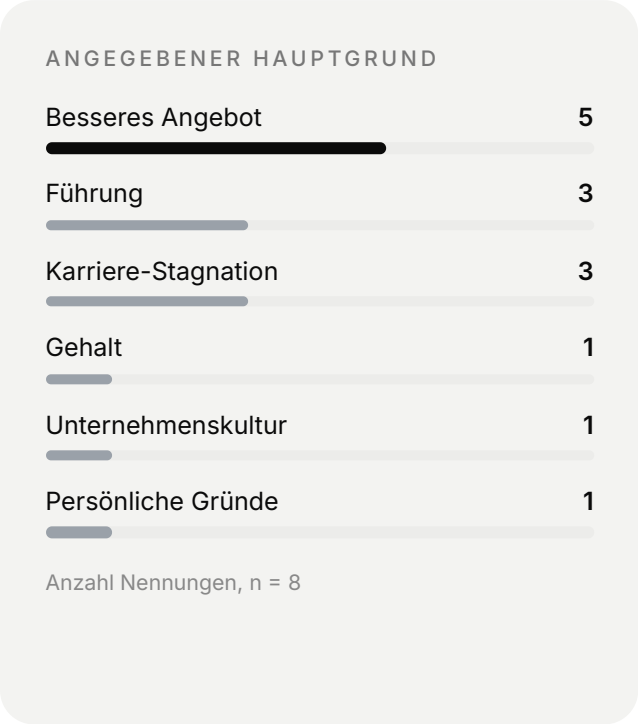
ZUSAMMENFASSUNG

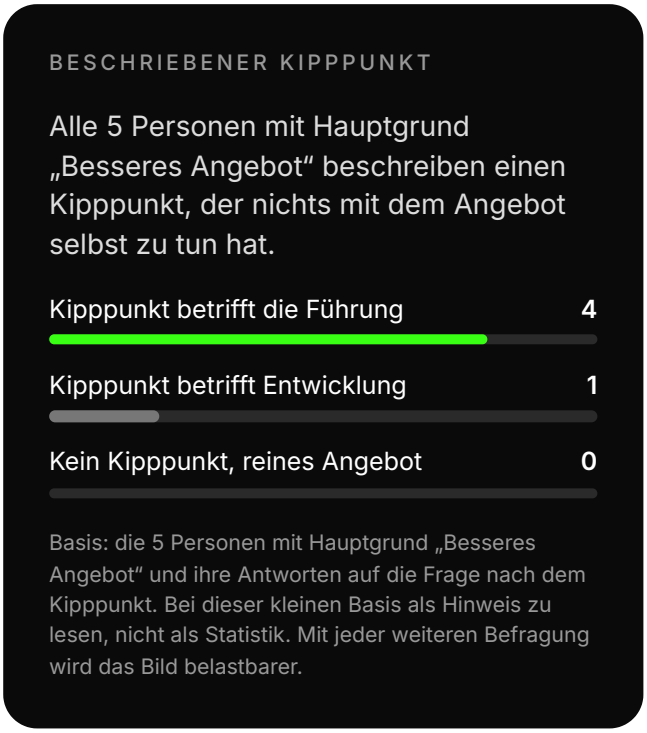
Über alle Befragungen hinweg zeigt sich: Die befragten Personen beschreiben ein Team, das sie geschätzt haben, und eine Führung, die Anregungen aus dem Team selten aufgreift. Wiederkehrend werden Verbesserungsvorschläge beschrieben, die ohne Rückmeldung blieben, und Entscheidungen, die im Team ohne Begründung ankamen. Entwicklungsperspektiven werden als unklar wahrgenommen. Vergütung spielt eine Rolle, steht aber nur für eine befragte Person im Vordergrund. Im Best-Worst-Ranking liegt Führung & Vertrauen klar vorn. Die Rückkehrbereitschaft liegt bei 5,8/9; fünf befragte Personen können sich eine Rückkehr unter veränderten Bedingungen vorstellen.

ABGANGSGRÜNDE

Hauptgründe und Kipppunkte

Links: die Hauptgründe, die die befragten Personen per Auswahl angeben (Mehrfachauswahl möglich). Rechts: was ihre offenen Antworten über den Moment verraten, in dem die Entscheidung gefallen ist.





DER MOMENT, IN DEM ES KIPPTE

> „Ich hatte wieder einen Vorschlag für unseren Ablauf eingebracht und nichts gehört. Danach habe ich mich nicht mehr eingebracht.“
>
> Anonymisiertes Zitat

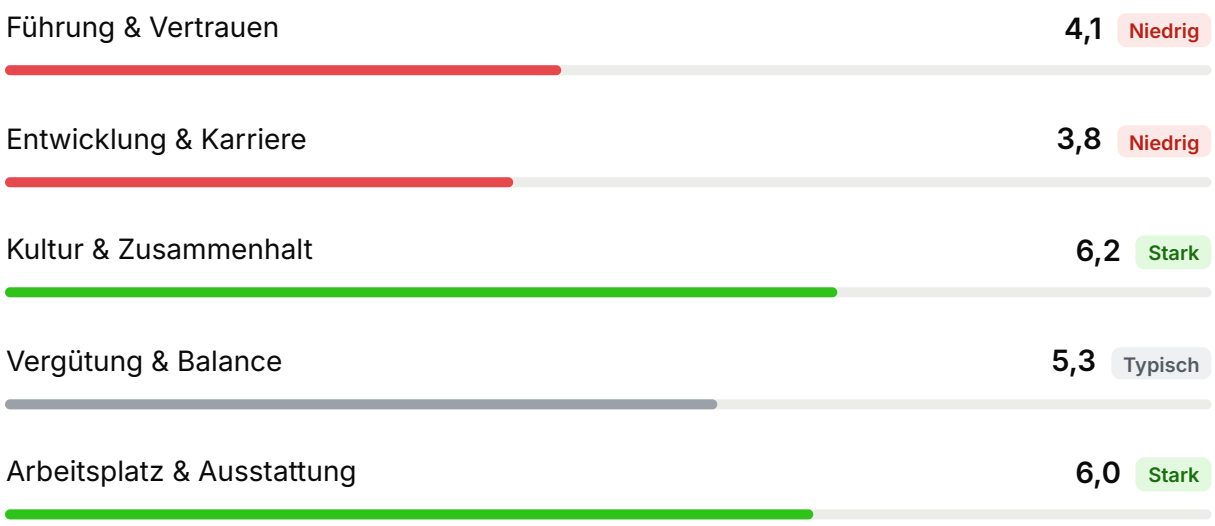
> „Die Umstrukturierung wurde im Meeting verkündet, ohne Begründung. Ab da habe ich mich umgeschaut.“
>
> Anonymisiertes Zitat

> „Als das Angebot kam, war ich innerlich längst weg.“
>
> Anonymisiertes Zitat

KENNZAHLEN

Bewertungen nach Bereich

Durchschnitt aller Antworten je Bereich auf einer Skala von 0 bis 9. Die Einordnung (Kritisch bis Außergewöhnlich) berücksichtigt, dass ausscheidende Mitarbeitende tendenziell kritischer antworten.

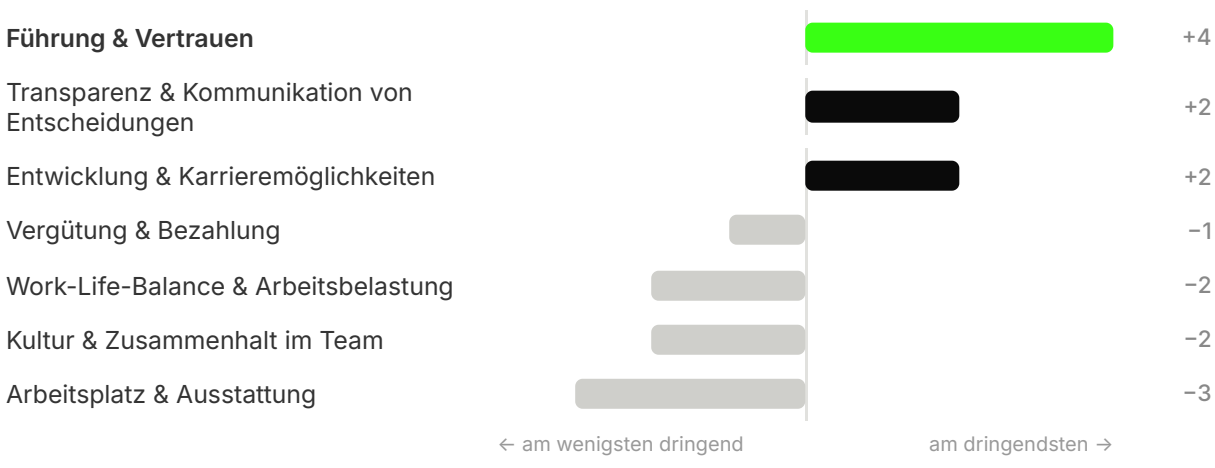


Skala 0–9 · n = 8 · Gesamtzufriedenheit 4,9 (Typisch) · Weiterempfehlung 5,1 (Typisch) · Rückkehrbereitschaft 5,8 (Stark)
Einordnung: bis 3,5 Kritisch · bis 4,5 Niedrig · bis 5,5 Typisch · bis 6,5 Stark · darüber Außergewöhnlich

PRIORISIERUNG

Was ist am dringendsten?

Jede befragte Person wählt aus sieben Handlungsfeldern das dringendste und das am wenigsten dringende (Best-Worst-Scaling). Der Net-Score zeigt die Differenz und erzwingt echte Abwägungen, statt allem gleich viel Gewicht zu geben. Die Handlungsfelder sind feiner gegliedert als die fünf Bereiche oben.



MUSTER

Wiederkehrende Themen

Themen, die sich über mehrere Befragungen hinweg wiederholen, sortiert nach Häufigkeit und Dringlichkeit. Zitate sind anonymisiert und vor der Freigabe geprüft.

Ideen ohne Echo negativ

5× genannt

Fünf befragte Personen beschreiben, dass Verbesserungsvorschläge an die direkte Führungskraft ohne Antwort blieben. Mehrfach wird betont, dass nicht die Ablehnung das Problem war, sondern das Ausbleiben jeder Rückmeldung. Die Folge wird als schleichender Rückzug beschrieben: weniger Initiative, mehr Dienst nach Vorschrift, bis ein Angebot von außen kam. Der Skalenwert für Führung & Vertrauen liegt bei 4,1/9.

Entscheidungen ohne Erklärung negativ

4× genannt

Vier befragte Personen schildern, dass Entscheidungen der Geschäftsleitung im Team ohne Begründung ankamen. Eine befragte Person beschreibt es so: „Man hat aus dem Flurfunk mehr erfahren als aus den Meetings." Für zwei befragte Personen war eine solche Situation der beschriebene Kipppunkt. Transparenz & Kommunikation steht im Best-Worst-Ranking gemeinsam mit Entwicklung an zweiter Stelle.

Unklare nächste Schritte negativ

3× genannt

Drei befragte Personen geben an, keinen realistischen nächsten Entwicklungsschritt gesehen zu haben. Gespräche über Entwicklung fanden nach ihren Angaben unregelmäßig statt und endeten ohne Vereinbarung. Eine befragte Person formuliert: „Ich wusste nach Jahren nicht, wofür ich eigentlich gefördert werde." Der Skalenwert für Entwicklung & Karriere liegt bei 3,8/9.

WAS SIE BEHALTEN SOLLTEN

Das Team

Sechs befragte Personen nennen die Kolleginnen und Kollegen als das, was ihre besten Momente möglich gemacht hat.

Fachlicher Anspruch

Die Momente, auf die die befragten Personen stolz sind, drehen sich fast alle um anspruchsvolle Kundenprojekte.

Freiraum im Projekt

Wo Teams eigenständig entscheiden durften, beschreiben die befragten Personen ihre beste Zeit im Unternehmen.

AUS DEN OFFENEN ANTWORTEN

Antworten auf „Was sagen Sie einer guten Freundin unter vier Augen, die überlegt, hier anzufangen?“ und „Was müsste das Unternehmen genau so weitermachen, damit noch mehr gute Leute gehen?“

„Komm wegen der Leute. Aber erwarte nicht, dass deine Ideen irgendwo ankommen.“

„Wenn Vorschläge weiter ohne Rückmeldung bleiben, gehen die Leute, die sich am meisten einbringen.“

„Fachlich lernst du dort viel. Wohin es für dich geht, musst du selbst herausfinden.“

„Einfach weiter Entscheidungen verkünden, ohne zu sagen, warum.“

RÜCKKEHRPOTENZIAL

Rückkehrbereitschaft

Rückkehrbereitschaft

5,8 / 9 Stark

5 von 8 mit Wert ≥ 6

Was sich geändert haben müsste, damit sie zurückkommen:

4×	Eine Führung, die Vorschläge aufgreift und Entscheidungen erklärt
2×	Ein klar beschriebener Entwicklungspfad
1×	Ein marktgerechtes Gehalt

MARKT- & WETTBEWERBSEINSCHÄTZUNG

Wettbewerbsposition	Drei befragte Personen sehen das Unternehmen fachlich auf Augenhöhe mit dem Wettbewerb und bei der Reaktionsgeschwindigkeit gegenüber Kunden im Nachteil. Angebote hängen nach ihrer Beschreibung länger in der Abstimmung als bei vergleichbaren Anbietern.
Fachliche Lücken	Zwei befragte Personen nennen veraltete Werkzeuge im Projektcontrolling, die bei Wettbewerbern bereits automatisiert sind. Begrenzte Aussagekraft: zwei Antworten
Interne Ineffizienzen	Eine befragte Person beschreibt Doppelarbeit zwischen zwei Abteilungen, die ähnliche Kundenanfragen getrennt bearbeiten. Begrenzte Aussagekraft: eine Antwort
Ungenutztes Potenzial	Eine befragte Person sieht ungenutzte Chancen im Bestandskundengeschäft: Zusatzleistungen würden angefragt, für die es intern keine Zuständigkeit gebe. Begrenzte Aussagekraft: eine Antwort

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Was Sie jetzt tun können

Drei priorisierte Empfehlungen, jeweils an konkrete Aussagen aus den Befragungen gekoppelt. Entworfen von der KI, geprüft und freigegeben von einem erfahrenen HR-Experten.

1 Rückmeldeprozess für Ideen einführen

Führen Sie einen verbindlichen Rückmeldeprozess für Verbesserungsvorschläge ein: Jede Idee aus dem Team erhält innerhalb von 14 Tagen eine Antwort, auch wenn sie abgelehnt wird. Fünf befragte Personen beschreiben Vorschläge, die ohne jede Rückmeldung blieben; mehrere schildern, dass sie sich danach zurückgezogen haben. Ein einfaches Format genügt: eine Sammelstelle je Team, ein fester Punkt im Teammeeting und eine kurze Begründung bei Ablehnung.

Erster Schritt: offene Vorschläge der letzten drei Monate sammeln und jeden beantworten.

2 Entscheidungen im Team erklären

Erklären Sie wichtige Entscheidungen dort, wo sie wirken: im Team, mit Begründung und Gelegenheit für Rückfragen. Vier befragte Personen schildern, dass Entscheidungen ohne Begründung im Team ankamen, für zwei war genau das der Kipppunkt. Binden Sie die Führungskräfte vorab ein, damit sie Entscheidungen erläutern können, statt sie nur weiterzugeben.

Erster Schritt: zur nächsten Entscheidung der Geschäftsleitung ein kurzes „Warum“ für alle Teams.

3 Den nächsten Schritt vereinbaren

Vereinbaren Sie mit allen Mitarbeitenden einmal im Jahr einen konkreten nächsten Entwicklungsschritt mit Zeitrahmen. Drei befragte Personen sahen keinen realistischen nächsten Entwicklungsschritt; Gespräche dazu endeten nach ihren Angaben ohne Vereinbarung. Entscheidend ist kein umfangreiches Karrieremodell, sondern eine schriftliche Vereinbarung: was als Nächstes realistisch ist und wann darüber erneut gesprochen wird.

Erster Schritt: in den Bereichen mit den meisten Abgängen beginnen.