Veröffentlicht auf Presseportal Schweiz - Presse und Medienmitteilungen (https://www.presseportal-schweiz.ch)

07.11. 2016

Schweizer Arbeitnehmer wechseln immer häufiger

Von PPS



Bild Rechte
Robert Half

Arbeitsmarktstudie 2016: Exit-Gespräche werden für stärkere Mitarbeiterbindung noch zu wenig genutzt

(Rich, 07.11.2016)(PPS) Die **stabile Konjunktur in der Schweiz und die hohe Nachfrage nach Fachkräften macht Jobwechsel attraktiver: 60 von 100 befragten Personalmanagern verzeichnen einen Anstieg der Mitarbeiterwechsel in den vergangenen drei Jahren. Zudem befürchten mehr als zwei Drittel der befragten HR-Manager (70 %), in den nächsten Monaten Mitarbeiter an andere Unternehmen zu verlieren. Dies ergab die aktuelle Arbeitsmarktstudie von Robert Half.**

Robert Half hat gefragt: ***Wie hat sich die freiwillige Mitarbeiterfluktuation in Ihrem Unternehmen in den letzten drei Jahren verändert?***

Erheblich gestiegen: 9 %
Etwas gestiegen: 51 %
Gleichbleibend 36 %
Es gibt weniger freiwillige Kündigungen 4 %

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager

„Früher blieben Arbeitnehmer während ihrer beruflichen Laufbahn oft einem oder zwei Arbeitgeber treu. Heute wechseln Arbeitnehmer häufig bereits nach drei bis fünf Jahren. Diese Entwicklung erhöht den Druck auf die Unternehmen, die ohnehin schon Schwierigkeiten haben, geeignete Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren“, stellt Yeng Chow, Senior Manager bei Robert Half in Zürich, fest**.** *„Wir stellen fest, dass sich nur wenige Unternehmen mit dieser Herausforderung strukturiert befassen und ihre Fluktuationsrate bzw. die Mitarbeiterbindung aktiv managen. Dafür eignen sich besonders Exit-Gespräche. Hierbei können die Kündigungsgründe systematisch erfasst und anschliessend analysiert werden. Das wäre ein erster und sehr effektiver Schritt, um Verbesserungsmassnahmen zu definieren, mit denen die Mitarbeiterfluktuation auf ein gesundes Mass reduziert wird.“*

Neue Erfahrungen und Chancen bei einem attraktiveren Unternehmen führen am häufigsten zum Arbeitgeberwechsel

Laut der Arbeitsmarktstudie von Robert Half wechseln Arbeitnehmer in erster Linie, um neue Erfahrungen in anderen Unternehmen und Branchen zu sammeln (47 %) oder um bei einem attraktiveren Unternehmen zu arbeiten (43 %). Ein höheres Gehalt und bessere Entwicklungsmöglichkeiten (je 40 %) sind laut den befragten Personalmanagern weitere wichtige Wechselmotive. Ausserdem entscheiden Mitarbeiter zu gehen, wenn der neue Arbeitgeber bessere nicht-finanzielle Zusatzleistungen bietet, wie 35 % der befragten Personaler glauben.

„Exit-Gespräche sind für die gesamte Personalarbeit – vom Recruiting über die Mitarbeiterbindung bis zum Employer Branding – ein wertvolles aber noch unterschätztes Instrument“, sagt Personalexperte Yeng Chow*. „Ein Vergleich der Wechselgründe hilft massgeblich, die eigene Arbeitgeberattraktivität einzuordnen. Das kommt nicht nur der Mitarbeiterbindung, sondern auch den*

Rekrutierungsbemühungen zugute. Spezialisierte Personaldienstleister können hier behilflich sein. Aufgrund der Vielzahl ihrer Gespräche mit Bewerbern und Arbeitgebern können sie eine fundierte Einschätzung aussprechen und bei der Personalsuche effizient unterstützen.“

Yeng Chow von Robert Half empfiehlt Personalern und Führungskräften für ein erfolgreiches Austrittsgespräch die folgenden sieben Faktoren sicherzustellen:

Checkliste für ein erfolgreiches Exit-Interview

1. Richtiger Rahmen: Persönliches Gespräch
Das Ziel eines Exit-Interviews ist eine offene und ehrliche Einschätzung des Mitarbeiters. Der ideale Rahmen hierfür ist ein direktes, vertrauensvolles Gespräch, ähnlich einem Mitarbeitergespräch. Verzichten Sie möglichst auf Standardfragebögen – gehen Sie direkt auf den Mitarbeiter sowie seine individuellen Gründe ein. Bereiten Sie sich unbedingt ausreichend vor.

2. Richtiger Zeitpunkt: Kurz vor dem Abschied
Die Zeit nach der Kündigung bis zum Abschied birgt Konfliktpotenzial. Der künftige Ex-Mitarbeiter möchte die eigene Position nicht schwächen und Konfrontationen aus dem Weg gehen. Der wahre Kündigungsgrund wird daher häufig geschönt oder verschwiegen. Ist das Arbeitszeugnis schon ausgestellt und steht die Trennung kurz bevor, ist es wahrscheinlicher, dass Sie ein ehrliches Feedback bekommen.

3. Richtiger Gesprächspartner: Nicht der Chef
Bestimmte Probleme – etwa Konflikte zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem – wird ein Exit-Interview in ebendieser Konstellation nicht zu Tage fördern. Vielmehr sollte eine geschulte und neutrale Person das Gespräch führen, beispielsweise ein Kollege aus der Personalabteilung.

4. Richtiger Umgang: Vertraulich
Vertraulichkeit ist bei Exit-Interviews wichtig: Der Mitarbeiter muss sich darauf verlassen können, dass sensible Aussagen sorgsam behandelt werden – gerade wenn es um Konflikte mit dem Vorgesetzten geht. Stimmen Sie vor dem Gespräch oder zu Beginn gemeinsam ab, ob und mit wem Informationen geteilt werden dürfen.

5. Richtig fragen: Negative und positive Aspekte
Beschränken Sie sich im Exit-Interview nicht nur auf den Kündigungsgrund. Nutzen

Sie die Situation und sprechen Sie auch die Stimmung im Unternehmen, das Verhältnis zwischen den Abteilungen und die eigenen Karrierepläne an. Berücksichtigen Sie dabei, dass Mitarbeiter unterschiedlich offen sind – zurückhaltende Personen kommunizieren Kritik häufig nur über indirekte Wege, um niemanden eine Schuld zuzuweisen.

6. Richtig zuhören: Fragen Sie, aber lassen Sie vor allem erzählen
Im Exit-Gespräch sollte vor allem der Mitarbeiter sprechen. Es geht darum, seine Wechselentscheidung zu verstehen und daraus die richtigen Schlüsse für das Unternehmen zu ziehen. Möchte ein Mitarbeiter eine Frage nicht beantworten, bohren Sie nicht unnötig nach. Gehen Sie stattdessen zur nächsten Frage über.

7. Richtig handeln: Analysieren und nutzen Sie die Erkenntnisse
Ein einzelnes Exit-Gespräch wird Ihnen wenig Aufschluss geben. Bieten Sie das Abschlussgespräch jedem künftigen Ex-Mitarbeiter auf freiwilliger Basis an. Haben Sie genügend Gespräche geführt, analysieren Sie die Angaben aus verschiedenen Exit-Interviews. Überall, wo Sie Überschneidungen feststellen, sollten Sie gezielte Massnahmen umsetzen. Ist beispielsweise ein höherer Verdienst das häufigste Wechselmotiv, sollten Sie anhand von Gehaltsübersichten Ihr Angebot anpassen.

Über die Organisation:

Die von Robert Half entwickelte Arbeitsmarktstudie wird jährlich in zwölf Ländern erhoben: Australien, Belgien, Brasilien, Chile, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate. Die Befragung wurde im April 2016 von einem internationalen, unabhängigen Meinungsforschungsinstitut unter 100 HR-Managern in der Schweiz durchgeführt. Weitere Ergebnisse der Studie senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu.

Für Pressegespräche steht Ihnen Yeng Chow, Senior Manager bei Robert Half in Zürich, gerne zur Verfügung. Zur Terminvereinbarung kontaktieren Sie bitte Alenka Mladina, Tel. 089 5454 260 22 oder Alenka.Mladina @ roberthalf.de bzw. Gabriela Mair, Tel. +43 (0)1 4085794 oder g.mair @ procomm.biz.

Pressekontakt:

Robert Half
Herzog-Wilhelm-Strasse 26

80331 München

Alenka Mladina
T: 49 (0) 89 545 426 018
E: alenka.mladina @ roberthalf.de

Kategorie
Marktforschung & Werbung & Consulting

Source URL: *https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/schweizer-arbeitnehmer-wechseln-immer-haeufiger*