

Kündigungen sind kein Zufall, sagen Daniela Endres und Michael Röhr. Mit ihrem Start-up People Rebellion spüren sie systematisch die Ursachen für Fluktuation auf – datenbasiert, präzise und praxisnah. Ihr Ziel: Mitarbeitende langfristig binden, Kosten senken und Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte fit für die Zukunft machen.

Text: Dagmar Haas-Pilwat, Foto: Nick Wolff / © People Rebellion

Forensik – das klingt nach Tatort und Spurensuche. Tatsächlich geht es dabei um den Einsatz wissenschaftlicher Methoden zur Klärung von Ursachen und kommt eben meist bei Straftaten zum Einsatz. Das Vorgehen übertragen Daniela Endres und Michael Röhr auf die Welt der Arbeit: Mit ihrem Unternehmen **People Rebellion GmbH** untersuchen sie, warum Menschen kündigen. Während Michael Röhr der Analyst und Chef-Mathematiker bei den Kundenmandaten ist, ist Daniela Endres das Gesicht des Start-ups und hält beispielsweise Vorträge bei Unternehmertagen.

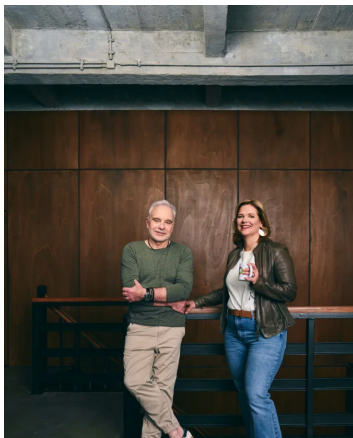
Das Düsseldorfer Unternehmen deckt Muster für Fluktuation auf und beziffert die daraus entstehenden Kosten. Auf Basis der Analysen erarbeiten die beiden Gründer individuelle Strategien und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung. Das Ziel: Unternehmen sollen die Fluktuation senken, Mitarbeitende langfristig halten und auch in Zeiten des Fachkräftemangels freie Stellen besetzen können. „Wir sind Fluktuationsforensiker, die erforschen, warum Mitarbeitende Betrieben den Rücken kehren. So können wir Unternehmen Werkzeuge an die Hand geben, um ihre Stammbesetzung nachhaltig an sich zu binden“, erklärt Geschäftsführerin und Co-Gründerin Endres.

Die günstige Lösung: Mitarbeitende binden

Jede Kündigung erzählt nach Ansicht der Düsseldorferin eine Geschichte: von enttäuschten Erwartungen, fehlender Wertschätzung und einer Unternehmenskultur, die Menschen ziehen lässt – oft, ohne dass der Arbeitgebende es rechtzeitig bemerkt. Kündigungen seien kein Zufall und weder der Kicker im Pausenraum noch die Kaffee-Flatrate können sie aufhalten. „Wir revolutionieren die Mitarbeiterbindung“, sagt Endres selbstbewusst und ergänzt: „Jede Kündigung kostet Geld, deutlich mehr als den Firmen bewusst ist.“ So verliert nach ihrer Rechnung ein Handwerksbetrieb bei der Kündigung eines Elektro-Fachmanns rund 52.000 Euro. Bei einem Steuerberaterbüro könne der Verlust eines Mitarbeitenden schnell ein Minus von 230.000 Euro bedeuten.



Daniela Endres



Michael Röhr & Daniela Endres



Daniela Endres bei einem Vortrag



Michael Röhr erläutert das Frühwarnsystem

Tatsächlich ist eine hohe Fluktuation ein unternehmerisches Risiko, denn auf Basis des demografischen Wandels wird es zunehmend schwieriger, neue qualifizierte Mitarbeitende zu rekrutieren. Die durchschnittliche Vakanzzeit, das heißt die Zeitspanne zwischen Stellenausschreibung und dem ersten Arbeitstag des neuen Mitarbeitenden, ist demnach von 71 Tagen im Jahr 2000 auf 162 Tage im Jahr 2024 gestiegen. Offene Stellen bleiben also länger unbesetzt. 36 Prozent der neuen Fachkräfte erscheinen aber gar nicht erst am ersten Arbeitstag und die Rekrutierung beginnt von vorn. Endres hat noch weitere Zahlen parat: Fast die Hälfte der Befragten gibt an, ihren Job kündigen zu wollen, wenn der Arbeitgebende nicht in ihre Entwicklung investiert. Sieben von zehn Beschäftigten wollen wechseln, wenn das Angebot eines anderen Arbeitgebenden stimmt.

Mit dem Frühwarnsystem Kündigungen verhindern

Doch was macht das Düsseldorfer Duo, das, aus Eigenmitteln finanziert, vor einem Jahr gestartet ist, anders als eine klassische Recruiting Agentur? „Unser Ansatz greift früher, weil wir – ähnlich einem Frühwarnsystem – verhindern, dass jemand überhaupt kündigt“, erklärt die Diplom-Psychologin, die lange im Personalmanagement in der Stahl-, Automobil- und Gesundheitsbranche gearbeitet hat. „Nach der datenbasierten Analyse von Fluktuation und Identifikation von Kündigungsmustern sowie der Vollkostenbetrachtung, führen wir am Arbeitsplatz Gespräche mit Mitarbeitenden, ermitteln Wechselwilligkeit, machen die Gründe sichtbar und erfahren so, was zu tun ist, damit sie bleiben“, sagt Endres.

Dass Investitionen in Mitarbeiterbindung nicht teuer sein müssen, demonstriert Endres an einem Kundenbeispiel aus dem Garten- und Landschaftsbau: Mitarbeitende bemängelten die schlechte Ausstattung ihrer Bauwagen, die auf den Baustellen als Sozialräume dienen. Nun statten Azubis des Unternehmens diese neu aus und die Mitarbeitenden sind bei der Gestaltung involviert. Die Kosten liegen pro Bauwagen unter 1.500 Euro. „In all unseren Mandaten – gleich ob es sich um ein mittelständisches Unternehmen oder einen Konzern handelt – schlagen wir solche Quick Wins vor. Sie sind schnell und preisgünstig umsetzbar. Parallel setzen wir dann die größeren Maßnahmen um, deren Erfolg erst mittelfristig sichtbar wird“, so die Gründerin.

Ein Industriestandard sagt Kündigungen vorher

Um langfristig die Wechselbereitschaft im Blick zu halten und um frühzeitig und proaktiv gegensteuern zu können, gibt das People-Rebellion-Team seinen Kunden ein Bindungsbarometer an die Hand: Kontinuierlich werden die relevanten Kennzahlen überwacht und auf Basis der Kündigungsmuster der Vergangenheit Prognosen für die Zukunft abgeleitet. Dies ist die Kernkompetenz von Mitgründer Michael Röhr, Diplom-Ingenieur, IT-Experte und erfahrener COO. Er hat mit seiner Arbeit den Industriestandard „predictive maintenance auf das Personalwesen übertragen. Eigentlich wird die Strategie angewandt, um Ausfälle von Produktionsanlagen vorzusagen – und das funktioniert auch im Hinblick der Mitarbeitenden.