



WOLF I.O. GROUP
UNTERNEHMENSBERATUNG

Kompetenz Center Mitarbeiterbindung

Checkliste

Fluktuationsrisiko
ermitteln

Checkliste

Fluktuationsrisiko ermitteln

Diese Checkliste hilft Ihnen, das Risiko ungewollter Fluktuation zu ermitteln und einzuschätzen, um aufgrund dieser Informationen Maßnahmen zu dessen Senkung und zur Reduzierung der Fluktuationskosten systematisch zu entwickeln.

Im Einzelnen geht es um folgende Aspekte:

- Risikoanalyse in Bezug auf die ungewollte Fluktuation
 - Feststellung der durch die Fluktuation für das Unternehmen entstehenden Risiken
 - Fluktuationskostenanalyse als Basis für die zielgenaue Ursachenanalyse
 - Kosten ungewollter Fluktuation im Überblick
 - Einschätzung der Faktoren, die Fluktuation begünstigen
 - Stellen und Bereiche mit hohem Fluktuationsrisiko

- Maßnahmen zur Senkung der Fluktuationskosten und des Fluktuationsrisikos

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Denkanstöße und nützliche Aspekte rund um die Ermittlung des Fluktuationsrisikos und die Entwicklung von Maßnahmen zu dessen Reduzierung. Im Einzelfall empfiehlt sich eine Anpassung möglichst nach entsprechender Beratung. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der Wolf I.O. Group GmbH.

Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich über dieses Thema mit einem Experten austauschen möchten.

© Wolf I.O. Group GmbH | Engelsstraße 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 4796290 | www.wiog.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn die Wolf I.O. Group GmbH als Quelle genannt wird.

Risikoanalyse

» Welche Schäden entstehen dem Unternehmen durch Fluktuation in den folgenden Stellen?

Stellen von Leistungsträgern:

- Produktivitätsverlust
- Verlust von tazitem, unternehmensinternem Wissen
- Verlust von Fachwissen und fachlichen Kenntnissen
- Verlust von Kundenkontakten
- Rückgang bei der Akquise neuer Kunden
- Umsatzeinbuch
- Stagnation bei der Weiterentwicklung neuer Produkte

- _____
- _____
- _____

Stellen von Potenzialträgern

- Verlust des in den Potenzialträger investierten Kapitals in Form von Weiterbildung, Nachwuchsförderung, investierter Zeit des Mentors etc.
- Gefährdung der Nachfolgeplanung
- Rückgang bei der Anwendung neuer Technologien
- Wissenseinbruch im Bereich neuer wissenschaftlicher Forschung

- _____
- _____
- _____

Stellen von Funktionen mit hoher strategischer Bedeutung

- Hoher finanzieller und immaterieller Schaden für das Unternehmen
- Existentielle Gefährdung des Geschäftsbereichs oder sogar des ganzen Unternehmens
- Der betroffene Funktionsbereich arbeitet nur noch stark eingeschränkt oder gar nicht mehr
- Wegfall des Ansprechpartners für Kunden
- Abwandern von Kunden und ggf. Mitarbeitern
- Teilweiser oder kompletter Wissensverlust

- _____
- _____
- _____

Fortsetzung: Risikoanalyse

Stellen von Spezialisten mit am Markt schwer verfügbaren Kompetenzen

- Verlust von spezifischem Wissen
- Bei langer Nichtbesetzung der Stelle hoher finanzieller Verlust durch:
 - hohen Produktivitätsverlust des betroffenen Arbeitsbereichs
 - großen Rekrutierungsaufwand
 - hohes Entgeltniveau eines Nachfolgers wegen der Knappheit der Spezialisten auf dem Arbeitsmarkt

- _____
- _____
- _____

Allgemeine Risiken bei Fluktuation

- Verschlechterung des Betriebsklimas
- Kündigung von anderen Arbeitnehmern aus dem Umfeld des ausgeschiedenen Mitarbeiters
- Abwandern von Kunden und ggf. Mitarbeitern

- _____
- _____
- _____

Fluktuationskostenanalyse

Die Fluktuationskostenanalyse* ermöglicht es Ihnen, genau die Bereiche und Stellen zu ermitteln, in denen die höchsten Fluktuationskosten im Jahresvergleich anfielen, um anschließend dort punktgenau mit Maßnahmen zur Reduzierung der Fluktuation ansetzen zu können.

Sie können die Höhe der Fluktuationskosten feststellen, indem Sie für jeden Fall ungewollter Fluktuation die angefallenen direkten Kosten, indirekten Kosten und die geschätzten Opportunitätskosten einzeln notieren und diese summieren.

Aus der Aufstellung aller Fälle ungewollter Fluktuation im Jahresüberblick, ermitteln Sie die Stellen und Bereiche mit den höchsten entstandenen Fluktuationskosten. Auf der folgenden Seite haben Sie die Möglichkeit, einen solchen Überblick zu erstellen.

* Unterstützung bei der Fluktuationskostenanalyse bietet die Checkliste "Ermittlung der Fluktuationskosten", die Ihnen genau wie diese Checkliste zum kostenlosen Download zur Verfügung steht.

Kosten ungewollter Fluktuation im Überblick

Vergleich der Fluktuationskosten im Jahr:					
Geschäftsbereich	Stellenbezeichnung	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Opportunitätskosten	Gesamte Fluktuationskosten
	1.				
	2.				
	3.				
	4.				
	5.				
	6.				
	7.				
	8.				
	9.				
	10.				
	11.				
	12.				
	13.				
	14.				
	15.				
	16.				
	17.				
	18.				
	19.				
	20.				
Summe:					

Fluktuation begünstigende Faktoren

» Welche der folgenden Faktoren begünstigen die Fluktuation auf den zuvor identifizierten Stellen / Bereichen?

Bitte tragen Sie in den folgenden beiden Tabellen für die zuvor ermittelten Stellen die Faktoren ein, die jeweils die Fluktuation am meisten begünstigten. Die Nummern der Spalten beziehen sich auf die Stellenbezeichnungen, die Sie in der Übersicht auf Seite 5 bereits ermittelt haben. Sie können die für die jeweilige Stellenbezeichnung zutreffenden Faktoren einfach in der betreffenden Spalte ankreuzen.

Fluktuation begünstigende Faktoren:	Nummer der auf Seite 5 identifizierten Stellen:										
	Teil 1	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Geringe Arbeitszufriedenheit Ursachen:											
Zu hohe Arbeitsbelastung											
Zu viele Überstunden											
Zu geringer Anteil interessanter Aufgaben											
Unzufriedenheit mit der Art der auszuübenden Tätigkeit											
Zu wenige Aufgaben											
Störung der Kommunikation											
Konflikte, Mobbing											
Wunsch nach flexibler Arbeitszeitgestaltung											
Mangelnde Karrieremöglichkeiten											
Mangelnde Förderung oder Möglichkeit zur Weiterbildung											
Fehlende Programme zur Integration und Einarbeitung neuer Mitarbeiter											
Schlechtere Verdienstmöglichkeiten als im Branchen- oder Regionalvergleich											
Geringe Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen											
Der Arbeitsplatz wird als nicht sicher wahrgenommen											
Mitarbeiter äußern den Wunsch nach Veränderung											
Teil 2 siehe Folgeseite											

Fortsetzung: Fluktuation begünstigende Faktoren

Fluktuation begünstigende Faktoren:	Nummer der auf Seite 5 identifizierten Stellen:										
	Teil 2	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
Geringe Arbeitszufriedenheit Ursachen:											
Zu hohe Arbeitsbelastung											
Zu viele Überstunden											
Zu geringer Anteil interessanter Aufgaben											
Unzufriedenheit mit der Art der auszuübenden Tätigkeit											
Zu wenige Aufgaben											
Störung der Kommunikation											
Konflikte, Mobbing											
Wunsch nach flexibler Arbeitszeitgestaltung											
Mangelnde Karrieremöglichkeiten											
Mangelnde Förderung oder Möglichkeit zur Weiterbildung											
Fehlende Programme zur Integration und Einarbeitung neuer Mitarbeiter											
Schlechtere Verdienstmöglichkeiten als im Branchen- oder Regionalvergleich											
Geringe Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen											
Der Arbeitsplatz wird als nicht sicher wahrgenommen											
Mitarbeiter äußern den Wunsch nach Veränderung											

Stellen und Bereiche mit hohem Fluktuationsrisiko

» In welchen Bereichen und Positionen ist angesichts der Ist-Analyse der Kostentreiber und der Risikofaktoren mit hohem Fluktuationsrisiko / hohen Fluktuationskosten zu rechnen?

Bitte tragen Sie hier die Stellen ein, bei denen gemäß Ihrer Fluktuationskostenanalyse die Kosten der Fluktuation am höchsten sind sowie die Stellen, bei denen aufgrund Ihrer Analyse der Faktoren, die die Fluktuation begünstigen, das Fluktuationsrisiko am höchsten ist. Bei der Risikoeinschätzung können Sie einen Wert von 1 (geringstes Fluktuationsrisiko) bis 10 (höchstes Fluktuationsrisiko) wählen.

Geschäftsbereich	Stellenbezeichnung	Grund	Risikoeinschätzung Bewertung 1-10
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Maßnahmen zur Senkung der Fluktuationskosten und des Fluktuationsrisikos

» Welche Maßnahmen zur Senkung der Fluktuationskosten erscheinen geeignet?

In den folgenden beiden Tabellen können Sie gezielt für die zuvor auf Seite 5 ermittelten Stellen mit hoher Fluktuation passende Maßnahmen zur Verringerung der Fluktuationskosten und des Fluktuationsrisikos zuordnen. Bitte kreuzen Sie dazu hinter jeder aufgeführten Maßnahme die Stellen mit der in der Tabelle auf Seite 5 bezeichneten Nummer der Stelle an, für die diese Maßnahmen geeignet erscheinen.

Geeignete Maßnahmen zur Senkung der Fluktuation:	Nummer der auf Seite 5 identifizierten Stellen:									
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Teil 1										
Anhebung des Entgelts auf branchenübliches Niveau										
Absicherung gegen Abwanderung zu Konkurrenzunternehmen, z.B. durch nachvertragliche Konkurrenzklausele und Karenzentschädigung										
Verbesserungen bei der Integration und Einarbeitung neuer Mitarbeiter										
Maßnahmen zur Förderung der Motivation von Mitarbeitern										
Veränderungen im Bereich der Führung										
Verbesserung der Kommunikation										
Maßnahmen der Mitarbeiterbindung										
Employer Branding, zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität										
Verbesserung bei der Auswahl neuer Mitarbeiter										
Flexibilisierung der Arbeitszeit										
Einführung anderer Arbeitszeitmodelle										
Teil 2 siehe Folgeseite										

Fortsetzung: Maßnahmen zur Senkung der Fluktuationskosten und des Fluktuationsrisikos

Geeignete Maßnahmen zur Senkung der Fluktuation:	Nummer der auf Seite 5 identifizierten Stellen:										
	Teil 2	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
Anhebung des Entgelts auf branchenübliches Niveau											
Absicherung gegen Abwanderung zu Konkurrenzunternehmen, z.B. durch nachvertragliche Konkurrenzklausele und Karenzentschädigung											
Verbesserungen bei der Integration und Einarbeitung neuer Mitarbeiter											
Maßnahmen zur Förderung der Motivation von Mitarbeitern											
Veränderungen im Bereich der Führung											
Verbesserung der Kommunikation											
Maßnahmen der Mitarbeiterbindung											
Employer Branding, zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität											
Verbesserung bei der Auswahl neuer Mitarbeiter											
Flexibilisierung der Arbeitszeit											
Einführung anderer Arbeitszeitmodelle											

WOLF I.O. GROUP GMBH
UNTERNEHMENSBERATUNG

Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal
www.wiog.de

Tel. +49 (0)202 479629-0
Fax +49 (0)202 479629-29
Mail info@wiog.de

USt-IdNr.: DE267693528
Geschäftsführung: Diplom-Betriebswirt (FH) Yvonne Wolf
Handelsregister: HRB 22341, Amtsgericht Wuppertal