

Fluktuationsraten bei Mitarbeitenden

Eine Kennzahl aus dem Bereich des Qualitätsmanagements.

Fragestellung	Erläuterung
Welchem Bereich kann diese Kennzahl zugeordnet werden? Handelt es sich um Leistungs- oder Wahrnehmungsdaten? Welche Interessensgruppe wird betrachtet? (Mitarbeiter/Kunden usw.)	Leistungsdaten der Mitarbeitenden
Welche Aussage kann mit dem Ergebnis getroffen werden?	- Wie gut gelingt uns die Personalbindung bei den Mitarbeitenden, die wir beschäftigen wollen? - Wie konsequent sind wir im Handeln bei den Mitarbeitenden, die wir nicht mehr beschäftigen wollen?
Woher erhalten oder gewinnen wir die Daten?	Personalakten Die Anzahl der von uns ausgesprochenen Kündigungen im Betrachtungszeitraum. Die Anzahl der beschäftigten Mitarbeitenden des betrachteten Funktionsbereiches. 7 ausgesprochene Kündigungen / 50 Pflegekräfte = $0,14 \times 100 = 14\%$... „gewollte“ Fluktuationsrate im Pflegebereich. Das gleiche Vorgehen wird bei der „ungewollten“ Fluktuation gewählt. In diesem Fall werden die von den Mitarbeitenden eingebrachten Kündigungen herangezogen.
Auf welchem Weg kann die Kennzahl ermittelt werden? Besonders bei Verhältniszahlen muss auf die Grunddaten eingegangen werden.	
Ist eine Segmentierung erforderlich bzw. sinnvoll?	Unterteilung in „gewollte“ (wir kündigen) und „ungewollte“ (die Mitarbeitenden kündigen) Fluktuation.
Soll eine Zunahme oder Abnahme der Ergebnisse stattfinden?	Diese Frage ist nicht eindeutig zu beantworten, da eine 0%ige Fluktuation auch Nachteile für ein Unternehmen haben kann. Die Fluktuation sollte dennoch abnehmen, ohne an den Nullpunkt zu gelangen.
Wichtigkeit/Relevanz Was passiert, wenn wir uns diese Daten nicht anschauen? (z.B. eine Absenkung der Qualität oder eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation).	- Wir haben keinen Überblick über eine mögliche Verkürzung der ungewollten Fluktuation. - Wir erkennen nicht, ob wir konsequent in unserem Handeln sind. - Wir haben keinen Überblick darüber, wie sich die Rekrutierungskosten pro Neubesetzung entwickeln. - Positive Betrachtung!!! Wir stellen nur die Mitarbeitenden ein, bei denen wir uns sicher sind, dass wir sie dauerhaft beschäftigen werden.
Zeitraum der Messung. In welchen Zeitabständen sollte die Kennzahl ermittelt und ausgewertet werden?	Ermittlung und Auswertung pro Jahr.
Eignet sich die Kennzahl als Schlüsselleistungsindikator? (Key-Performance-Indikator: KPI) Bei welchem strategischen Gedanken erweist sich die Kennzahl als relevant?	KPI als Indikator für z.B. ein funktionierendes Onboarding. Ziel „Unser Onboardingprozess bietet den neuen Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich in das bestehende Team zu integrieren.“

Fragestellung

Welche Datenqualitätskriterien sind wichtig?
Gibt es vielleicht auch Daten, die durch andere Ergebnisse bestimmt werden, so dass diese am Ende nicht die richtigen Schlussfolgerungen zulassen.

Welche Prozessveränderungen können durch die Analyse des Ergebnisses möglicherweise eingeleitet werden?

Welche Daten können mit der betrachteten Kennzahl im Zusammenhang stehen?

Erläuterung

Wenn die Kennzahl „Fluktuation“ nicht segmentiert wird (ungewollte Fluktuation, gewollte Fluktuation), dann können daraus keine realistischen Schlussfolgerungen gezogen werden.

- Veränderung des Onboardingprozesses.
- Konkretisierung der Fort- und Weiterbildungsangebote.
- Definition des Führungsprozesses.

- Ergebnisse aus dem Personalentwicklungsprozess.
- Ergebnisse durch Abweichungen, Fehler und Beschwerden.