

Fluktuation: Ursachen-Analyse

Nicht jeder Abgang ist gleich. Dieser Leitfaden trennt gewollte von ungewollter Fluktuation und führt zum eigentlichen Warum.

So nutzen Sie diesen Leitfaden

Zweck. Fluktuation ist das Phänomen, die Fluktuationsrate ist nur die Zahl dazu. Die Zahl beschreibt, sie erklärt nicht. Dieser Leitfaden hilft, jeden Abgang richtig einzuordnen und die Ursachen zu erheben, die im Kündigungsschreiben selten stehen.

Der wichtigste Unterschied. Nicht jeder Abgang ist schlecht. Kritisch ist die **ungewollte** Fluktuation, also der Weggang von Menschen, die man halten wollte. Wer nur die Gesamtrate betrachtet, vermischt gesunde Erneuerung mit einem echten Problem.

Schritt 1 · Jeden Abgang einordnen

Ordnen Sie jeden Austritt zunächst nach zwei Achsen ein.

ACHSE	FRAGE	BEDEUTUNG
Wer hat beendet?	Kündigung durch die Person oder durch das Unternehmen?	Eigenkündigung ist das Signal für die Kultur, arbeitgeberseitige Trennung ist eine andere Geschichte.
Wollten Sie halten?	Ist der Weggang gewollt oder ungewollt?	Gewollt: Ruhestand, befristetes Ende, klare Fehlbesetzung. Ungewollt: Sie hätten die Person gern behalten.

Fokus. Konzentrieren Sie die Analyse auf die ungewollten Eigenkündigungen, besonders bei Schlüsselpersonen und Spezialisten. Dort steckt das teuerste und das lösbarste Problem.

Schritt 2 · Nach den echten Ursachen suchen

Der genannte Grund ist selten der eigentliche. „Neue Herausforderung“ ist eine Formel, keine Diagnose. Gehen Sie die typischen Ursachenfelder durch und markieren Sie, was in Ihrem Fall wirklich zutrifft.

- ☐ **Führung und Beziehung:** fehlende Unterstützung, unklare Erwartungen, Konflikt mit der direkten Führung.
- ☐ **Belastung:** dauerhafte Überlastung, schlechte Vereinbarkeit, keine Erholung.
- ☐ **Perspektive:** keine Entwicklungsmöglichkeit, Stillstand, verpasste Beförderung.
- ☐ **Anerkennung:** das Gefühl, dass Leistung nicht gesehen wird.
- ☐ **Sinn und Werte:** die Arbeit oder die Kultur passen nicht mehr zur Person.
- ☐ **Konditionen:** Lohn, Pensum, Arbeitsort, oft der genannte, selten der einzige Grund.
- ☐ **Team und Umfeld:** Konflikte, Wegzug von Bezugspersonen, schlechtes Klima.
- ☐ **Externes:** Umzug, private Veränderung, Ruhestand, echt gewollt und nicht beeinflussbar.

Schritt 3 · Muster statt Einzelfälle lesen

Ein Abgang ist eine Geschichte, mehrere Abgänge mit demselben Ursachenfeld sind ein Befund. Fragen Sie über die Fälle hinweg:

- ☐ Häufen sich die ungewollten Abgänge in einem Team, unter einer Führungskraft, in einer Funktion?
- ☐ Taucht dasselbe Ursachenfeld in mehreren Austritten auf?
- ☐ Gab es vorher Frühwarnsignale in Stimmung und Engagement, die Sie im Rückblick erkennen?

Notiz: Welches Muster zeichnet sich ab?

Vom Befund zur Massnahme

1. **Gewollt und ungewollt trennen**, bevor Sie über „die Fluktuation“ reden.
2. **Die echten Gründe erheben**, per Austrittsgespräch und, wirksamer, per laufendem anonymem Feedback.
3. **Auf das häufigste Muster zielen**, nicht auf den lautesten Einzelfall.
4. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten**, mit Verantwortlichkeit und Termin. Ohne diesen Schritt bleibt die Analyse folgenlos.

Mit Moodtalk erkennen Sie die Ursachen früher. Statt sie erst im Austrittsgespräch zu erfahren, erhebt Moodtalk Stimmung und Feedback laufend, fragt bei der Bewertung selbst nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern und führt direkt zu Massnahmen. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Die Gründe hinter Ihrer Fluktuation verstehen.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

Termin buchen