

Fluktuationskosten kalkulieren

Eine leere Kalkulationsvorlage für Ihre eigenen Zahlen. Ohne pauschale Faustformel, denn die führt in die Irre.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Was ein ungewollter Abgang wirklich kostet, lässt sich nicht mit einer allgemeinen Formel beziffern. Die Kosten hängen von Funktion, Spezialisierung, Suchdauer und Ihrer Situation ab. Deshalb finden Sie hier **keine erfundenen Beträge und keine Faustregel**, sondern eine vollständige Struktur, in die Sie Ihre eigenen Zahlen eintragen. Rechnen Sie pro Position oder pro Funktion, nicht pauschal fürs ganze Haus.

Bewusst leer. Alle Felder sind frei. Tragen Sie nur ein, was Sie belegen können, und lassen Sie weg, was auf Sie nicht zutrifft. Eine ehrlich unvollständige Rechnung ist mehr wert als eine scheingenaue mit fremden Durchschnittswerten.

Teil A · Sichtbare Kosten

KOSTENPOSITION	IHR BETRAG (CHF)
Ausschreibung, Inserate, Plattformen	_____
Personalvermittlung oder externe Rekrutierung	_____
Interner Aufwand für Auswahl und Interviews (Zeit × Kostensatz)	_____
Vertrag, Administration, Arbeitsmittel und Einrichtung	_____
Onboarding und Schulung	_____
Weitere sichtbare Kosten	_____
Zwischensumme sichtbare Kosten	_____

Teil B · Versteckte Kosten

Diese Kosten übersteigen oft die sichtbaren, werden aber selten beziffert. Schätzen Sie bewusst, statt sie wegzulassen.

KOSTENPOSITION	IHR BETRAG (CHF)
Produktivitätsverlust in der Kündigungs- und Übergangsphase	_____
Vakanzzeit: unbesetzte Stelle bis zum Eintritt	_____
Einarbeitungszeit bis zur vollen Leistung der neuen Person	_____
Verlorenes Wissen und Kundenbeziehungen	_____
Mehrbelastung des Teams, Überstunden, Aushilfen	_____
Sinkende Stimmung, Ansteckungsrisiko weiterer Abgänge	_____
Weitere versteckte Kosten	_____
Zwischensumme versteckte Kosten	_____

Teil C · Zusammenzug

Sichtbare Kosten (Teil A)	_____
Versteckte Kosten (Teil B)	_____
Gesamtkosten dieses einen Abgangs	_____
Anzahl vergleichbarer ungewollter Abgänge pro Jahr	_____
Hochrechnung fürs Jahr	_____

Je qualifizierter, desto teurer. Für Spezialisten und Schlüsselpersonen fallen die versteckten Kosten deutlich stärker ins Gewicht. Rechnen Sie diese Rollen separat, statt sie im Durchschnitt untergehen zu lassen.

Vom Betrag zur Massnahme

1. **Pro Rolle rechnen**, nicht pauschal. So wird sichtbar, wo sich Halten am meisten lohnt.
2. **Der grösste Hebel liegt vorne**: ein verhinderter ungewollter Abgang spart die gesamte Summe.
3. **In Prävention investieren**. Frühzeitig erkennen und reagieren ist günstiger als jeder Ersatz.
4. **Wirkung nachhalten**. Verfolgen Sie über die Zeit, ob die ungewollten Abgänge zurückgehen.

Mit Moodtalk senken Sie die teuerste Position: den ungewollten Abgang. Moodtalk erhebt Stimmung und Engagement 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, damit Sie Menschen halten, bevor sie kündigen. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Ungewollte Abgänge früh verhindern.

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

[Termin buchen](#)