

Fluktuationsradar: Frühwarn-Signale

Die Signale, die zeigen, dass jemand innerlich schon geht, lange bevor die Kündigung geschrieben ist.

So nutzen Sie diese Checkliste

Zweck. Ein Fluktuationsradar verschiebt den Blick von der rückblickenden Statistik zum vorausschauenden Signal. Diese Checkliste macht die Signale konkret, damit Sie sie erkennen, während Sie noch handeln können. Achten Sie auf **Veränderung** gegenüber dem gewohnten Bild, nicht auf einen absoluten Wert.

Grenze. Ein Radar sagt Wahrscheinlichkeiten, keine Gewissheiten. Und es lebt von ehrlichen Antworten. Die kommen nur bei echter Anonymität und sauberer Datenhaltung. Werten Sie Gruppen erst ab einer Mindestgruppengrösse aus (Faustregel: mindestens fünf Antworten).

1 · Signale in der Stimmung

- ☐ Die allgemeine Stimmung eines Teams sinkt spürbar gegenüber den Vormonaten.
- ☐ Reizbarkeit, Zynismus oder Resignation, wo früher Energie war.
- ☐ Ein stabiler Wert täuscht: Zufriedene wandern ab, Unzufriedene rücken nach.

2 · Signale im Engagement

- ☐ Rückzug: eine sonst engagierte Person wird still, bringt sich weniger ein.
- ☐ „Dienst nach Vorschrift“: nur noch das Nötigste, kein freiwilliges Mehr.
- ☐ Sinkende Teilnahme an Meetings, Projekten, freiwilligen Aufgaben.
- ☐ Nachlassende Initiative bei Themen, die der Person früher wichtig waren.

3 · Signale im Feedback

- ☐ Die Beteiligung an Befragungen und Feedback sinkt.
- ☐ Offene Antworten werden kürzer, vager oder bleiben ganz aus.
- ☐ Die Weiterempfehlungsbereitschaft (eNPS) fällt in einem Team.
- ☐ In offenen Antworten häufen sich dieselben ungelösten Themen.

4 · Kontext-Signale

- ☐ Häufigere kurze Absenzen ohne klares Muster.
- ☐ Anhaltende Überlastung in einem Team oder bei einer Schlüsselperson.
- ☐ Ein Führungswechsel, eine Reorganisation oder eine offene Konfliktlage.
- ☐ Mehrere dieser Signale bei einer Schlüsselperson oder einem Spezialisten gleichzeitig.

Ein einzelnes Signal ist kein Alarm. Mehrere Signale bei derselben Person oder im selben Team über Wochen sind der Moment, in dem sich das Handeln lohnt, nicht erst die Kündigung.

Notiz: Wo schlägt Ihr Radar gerade aus?

Vom Signal zur Massnahme

1. **Signal einordnen.** Ein Muster über Zeit zählt mehr als ein Ausreisser. Prüfen Sie mehrere Quellen zusammen.
2. **Das Gespräch suchen,** offen und ohne Verhör. Fragen Sie nach dem Warum, solange die Person noch da ist.
3. **Eine konkrete Massnahme vereinbaren,** mit Verantwortlichkeit und Termin.
4. **Reagieren, nicht nur registrieren.** Ein Radar ohne folgende Massnahme ist ein teures Frühwarnschild ohne Bremse.

Mit Moodtalk wird das Radar dialogisch. 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. So wird aus dem Signal eine Reaktion. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Ein Fluktuationsradar für Ihr Team aufsetzen.

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

Termin buchen