

Fluktuationsanalysen dienen der Mitarbeiterbindung

29.11.2011, 12:53 | IT, New Media & Software

Pressemitteilung von: *BITE GmbH*



Mit zunehmendem Fachkräftemangel rückt in vielen Unternehmen auch das Thema „Fluktuationsanalyse“ in den Fokus, um dadurch einem potenziellen Abgang von Leistungsträgern entgegensteuern zu können.

Im Allgemeinen wird unter Fluktuation in der Wirtschaft der Austritt eines Arbeitnehmers aus seiner eigenen Entscheidung heraus aus dem Unternehmen verstanden.

Darüber hinaus wird noch zwischen Fluktuation und Frühfluktuation unterschieden. Im Zuge der Frühfluktuation erfolgt die Kündigung des Mitarbeiters innerhalb der ersten 12 Monate nach Beschäftigungsbeginn.

Mit zunehmender Erkenntnis, dass es heutzutage die Mitarbeiter sind, welche die entscheidenden Wettbewerbsvorteile gegenüber dem Wettbewerber generieren, rückt das Thema „Mitarbeiterbindung“ in Unternehmen mehr und mehr in den Fokus. Dies führt dazu, dass bezogen auf eine durchgängige und zielführende Mitarbeiterbindung in Unternehmen auch verstärkt Fluktuationsanalysen zum Einsatz kommen.

Die Zielsetzung von Fluktuationsanalysen besteht darin, Gründe und ausschlaggebenden Impulse für den Weggang eines Arbeitnehmers in Erfahrung zu bringen. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden zielgerichtete Maßnahmen entwickelt, welche die Fluktuationsrate und die damit verbundenen Kosten effektiv reduzieren sowie parallel dazu die Mitarbeiterbindung optimieren sollen.

In der operativen Umsetzung wird zwischen einer qualitativen und einer quantitativen Fluktuationsanalyse unterschieden.

Mit Hilfe der qualitativen Fluktuationsanalyse werden die individuellen Motive der Arbeitnehmer für den Arbeitsplatzwechsel in der Regel anhand von Abgangsinterviews erhoben.

Abgangsinterviews werden mit Mitarbeitern durchgeführt, welche ihr Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch beenden. Im Verlauf des Abgangsinterviews sollen Hinweise auf Verbesserungspotenziale im Unternehmen, die vom Arbeitnehmer als negativ empfunden wurden, identifiziert werden.

In der unternehmerischen Praxis hat es sich gezeigt, dass Arbeitnehmer, welche das Unternehmen verlassen, wesentlich aussagefreudiger sind, als Mitarbeiter, die im Unternehmen langfristig bleiben wollen und gegebenenfalls Nachteile aufgrund von getätigten Äußerungen befürchten.

Bei der quantitativen Fluktuationsanalyse erfolgt eine Differenzierung der Anzahl an Abgängen nach bestimmten Gruppierungen wie beispielsweise nach Abteilungen oder Funktionsbereichen, Berufsgruppen oder auch ein Vergleich auf zeitlicher Grundlage.

Die sich daraus ergebende Fluktuationsstatistik liefert wiederum belastbaren Input für eine mittel- bis langfristige Personalbedarfsplanung im Unternehmen.

Beide Fluktuationsanalysen liefern wichtige Informationen bezüglich vorherrschender betrieblicher

Verbesserungspotenziale – denn genau diese gilt es ferner mit zielgerichteten Abstellmaßnahmen zu belegen. Handlungsbedarf kann beispielsweise unternehmensseitig auf den Gebieten Arbeitszeit, Urlaubsregelung, Entgelt oder aber auch Karriereentwicklung liegen.

Die Realisierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Einführung eines Cafeteria-Modells zur Vergütung oder aber auch die Umsetzung einer fundierten und durchgängigen Personalentwicklung liefert hier in vielen Fällen positive Effekte bei der Reduzierung von Fluktuationsraten.

Viele Unternehmen greifen bereits sowohl bei der Fluktuationsanalyse, als auch bei der Umsetzung von Abstellmaßnahmen auf geeignete Softwarelösungen zur Unterstützung zurück.

Der Personalmanager - die webbasierte Personalmanagement Software von BITE – bietet umfassende Unterstützung auf dem Gebiet der Fluktuationsanalyse.

So liefert der BITE Personalmanager automatisiert numerisch-tabellarische sowie grafische Auswertungen zu den Kennzahlen „Fluktuationsrate“ und „Frühfluktuationsrate“. Hinsichtlich einer quantitativen Fluktuationsanalyse ermöglicht die Filterfunktion neben einer zeitlichen Selektion auf Jahresniveau auch eine Selektion der Kennzahlen auf Standort-, Abteilungs- und/ oder sogar Kostenstellenebene.

Darüber hinaus dienen unter anderem die granulare Fehlzeitenverwaltung, das umfassende Schulungsmanagement, die Inventarverwaltung oder aber auch das Qualifikationsmanagement inklusive Qualifikationsmatrix des BITE Personalmanagers einer zielgerichteten und durchgängigen Umsetzung der aus den Ergebnissen der Fluktuationsanalysen abgeleiteten Maßnahmen.

Portrait

Die Business IT Engineers (kurz: BITE) setzen sich aus erfahrenen Unternehmensberatern und innovativen Software-Spezialisten zusammen. Als Unternehmensberater unterstützen die Business IT Engineers seit Jahren Unternehmen jeglicher Größenordnung und Branche.

Darüber hinaus entwickeln die Business IT Engineers kontinuierlich innovative Softwarelösungen auf Grundlage ihrer Beratungserfahrungen. Dabei entstehen mit den Softwareprodukten von BITE pragmatische Werkzeuge zur nachhaltigen Implementierung der verbesserten Abläufe und Prozesse im Unternehmen. Mit dem BITE Personalmanager haben die Business IT Engineers eine vollständig webbasierte Personalmanagement Software entwickelt, welche sowohl durch Funktionsumfang, als auch durch Stabilität überzeugt.

Wir haben uns unsere Arbeit zu unserer Passion gemacht:

Business IT Engineers -
Speed up your Business!

News-ID: 591054 • Views: 1995 (Stand: 09.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/591054/Fluktuationsanalysen-dienen-der-Mitarbeiterbindung.html>