

Personaleomsætning

Formålene med at opgøre en organisations personaleomsætning er dels at kunne skønne over den administrative belastning, herunder omkostningerne, der opstår ved erstatning af personale og dels at kunne vurdere, hvor megen erfaring og kunnen, der tabes over en vis tidsperiode.

Herudover vil størrelsen af personaleomsætningen være en god indikator for organisationens arbejdsklima og medarbejdertilfredshed, selvom omsætningen også påvirkes af eksterne forhold som f.eks. den generelle beskæftigelsessituation og konkurrencen på særlige arbejdsmarkeder.

Personale omsætningens størrelse er en meget vigtig indikator for organisationens "sundhed":

1. Den indikerer størrelsen af de "ikke planlagte" omkostninger gennem personaleerstatninger.
2. Den angiver, hvor hurtigt organisationens menneskelige kapital udhules gennem tab af erfaring og kunnen.
3. Den giver et signal om ændringer i arbejdsklima og medarbejdertilfredshed.

Den gennemsnitlige personaleomsætning for en periode er defineret som:

$$P = \frac{F:(B+S)}{2} * 100$$

Hvor:

P: Periodens personaleomsætning

F: Antal medarbejdere, der forlod organisationen i perioden

B: Total antal medarbejdere i begyndelsen af perioden

S: Total antal medarbejdere i slutningen af perioden

Det sædvanlige er, at opgøre P kvartalsvist, således at den årlige personaleomsætning tilnærmelsesvis er summen af kvartals- omsætningerne.

For at kunne bruge personaleomsætningsopgørelsen som beslutningsgrundlag, er det afgørende at sikre at den hovedsageligt kun viser den "ikke planlagte" omsætning, således at f.eks. vikarer og midlertidigt ansatte holdes uden for.

Da opgørelsen normalt vil tage sit udgangspunkt i lønsystemet eller i et personalesystem vil det ikke være særligt ressourcekrævende at indrette systemerne, således at de kan give oplysninger om den "ikke planlagte" personaleomsætning.

For mere detaljeret at kunne bruge personaleomsætningen i personalearbejdet er det vigtigt at man kan opgøre den for forskellige personalegrupper (f.eks. mænd, kvinder; ledere, udførende medarbejdere; forskellige arbejdspladser o.s.v.) og for personer med forskellig anciennitet. (typisk har f.eks. nytilkomne en højere omsætning end andre)

Løn- eller personalesystemerne vil også i denne sammenhæng ofte uden store ressourcer kunne indrettes til at give de relevante oplysninger.

Et spørgsmål som ofte stilles og diskuteres er, hvornår personaleomsætningen er for høj.

Det kan der ikke svares på generelt, men det afgørende er at følge udviklingen i den. Det man derimod kan sige er, at den ikke må være for lille (2-3 % pr år) over længere perioder, da en vis fornyelse i medarbejderstaben er nødvendig for at bevare dynamikken.

Et andet mål for personaleomsætningen, som man med fordel kan anvende, hvis man direkte vil opgøre størrelsen af tab af erfaring og viden i en given periode er "**personale -overlevelses**" raten:

O = Hvor stor en procent af de medarbejdere, vi havde for et år siden, er stadig ansat hos os.

$$O = \frac{N(-1) - N(0)}{N(-1)} * 100$$

Hvor N(-1) er antallet af de navngivne medarbejdere for 1 år siden og N(0) er antallet af navngivne fra 1 år siden, der stadig er ansat hos os.

Hvis O f.eks er 75 % betyder det at vi har bevaret 75% af den erfaring og kunnen, medarbejderne havde for 1 år siden.

Man kan godt have en høj "overlevelsesrate", f.eks. 90 %, selvom den målte gennemsnitlige personaleomsætning er høj, nemlig hvis de nyankomne har en betydelig større personaleomsætning på årsbasis end resten. I et sådant tilfælde kan man f.eks. se, at personaleomsætningen mere er et "penge-ud-af-lommen" problem end et videnstabsproblem.