

RETENTION MANAGEMENT

Gute Mitarbeitende zu halten ist günstiger als neue zu suchen. Trotzdem unterschätzen viele Unternehmen, was es kostet, wenn jemand geht.

Angesichts des Fachkräftemangels wird Retention Management – auf Deutsch: Mitarbeiterbindung – zur strategischen Aufgabe. Die Fluktuationskosten – oft bis zu einem Jahreslohn – werden selten vollständig erfasst. Wer Entwicklungsperspektiven bietet, gezielt weiterbildet und für attraktive Arbeitsbedingungen sorgt, erhöht die Loyalität. Talentbindung beginnt nicht mit der Kündigung – sondern im Alltag.

Employer Branding allein genügt nicht, wenn die Realität im Unternehmen nicht mithält. Erfolgreiche Mitarbeiterbindung braucht echten Dialog: Führungskräfte und Mitarbeitende sollten offen über Zukunftsaussichten sprechen. Oft fehlt es dabei an Klarheit über individuelle Ziele und Potenziale. Eine berufliche Standortbestimmung kann helfen, beides sichtbar zu machen – als Grundlage für eine Karriereplanung, die fachliche und persönliche Entwicklung verbindet.

So wird Retention Management zum gemeinsamen Projekt – auf Augenhöhe und mit Blick nach vorn.

Artikel zu Retention Management (sämtliche Artikel)

- Wann es Zeit ist, im Beruf weiterzuziehen
- Gebrauchsanweisung für eine Vorgesetzte