



## Retention ist das neue Recruiting!

Die Bindung von bestehenden Mitarbeitenden im Vergleich zum Recruiting neuer Mitarbeitenden ist das absolute TOP-Thema in vielen Unternehmen. Schon seit einiger Zeit beobachte ich eine Verschiebung der Beiträge in der internationalen Presse mit dem Schwerpunkt „Recruiting“ hin zu einer Vielzahl von Artikeln über das Thema „Retention Management“. Retention scheint das neue Recruiting zu sein! Im Kern geht es darum, dass die Unternehmen mehr Geld in Retention Management investieren sollten, als immer noch mehr Recruiting-Agenturen zu beschäftigen.

Diese Forderung wird noch verstärkt durch die Situation am Arbeitsmarkt. In bestimmten Berufsgruppen ist das Recruiting dermaßen schwierig geworden, dass eine Einstellung schon einmal bis zu zwölf Monate dauern kann. Schlimm also, wenn die Unternehmen ihre bestehenden Mitarbeitenden vernachlässigen und daraus Kündigungen entstehen könnten. Es soll bereits Unternehmen in einigen Branchen geben, die Aufträge nicht mehr annehmen können, da es schlicht an Fachpersonal mangelt. Zeit also, sich die Frage zu stellen: "Weshalb verlassen Mitarbeitende das Unternehmen bzw. weshalb bleiben Mitarbeitende im Unternehmen?"

Im Folgenden habe ich einige Retention-Faktoren aufgeführt, die Sie zum Anlass nehmen können, eine interne Diskussion über Ihren "Bindungsgrad" zu führen, um schließlich Ihre eigene Retention-Liste zu erarbeiten:

1. Unternehmenskultur (Purpose)
2. Interne Karrieremöglichkeiten
3. (Virtuelle) Personalentwicklung
4. Arbeitszeiten/Arbeitsdauer (z. B. 3-2-2 oder 4-1-2)
5. Flexible Arbeitsgestaltung (Remote Work)
6. Gesundheitsmanagement
7. Fehlende Alternativen
8. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft
9. Nichtberufliche Einflüsse (z. B. Familie)
10. Entfernung zum Arbeitsplatz
11. Faire Bezahlung
12. Benefit Management
13. Führungsverständnis (Transparenz)
14. Technische Ausstattung im Büro/Homeoffice
15. Moderne Arbeitsformen (z. B. Design Thinking)

Die Nummerierung der Faktoren gibt nicht deren Wichtigkeit wieder. Zudem erhebt die Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Tatsache ist jedoch: Alle Faktoren sind maßgeblich für das Verlassen oder Verbleiben in einem Unternehmen. PS: Unterschätzen Sie in diesem Zusammenhang nicht den Onboarding-Prozess als ersten Eindruck, den die neuen Mitarbeitenden von Ihnen als Arbeitgeber in den ersten Monaten gewinnen.