

## **RETENTION MANAGEMENT – EINE LOHNENDE INVESTITION**

### **Fluktuationskosten werden unterschätzt**

Retention Management nimmt in der Personalarbeit eine immer wichtigere Rolle ein. Es geht darum, Mitarbeitende und deren Know-how im Unternehmen zu halten. Dies ist insbesondere für Unternehmen entscheidend, die mit anderen Unternehmen um seltene Fachkräfte konkurrieren. Es ist zu erwarten, dass sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren noch verstärken wird. Umso wichtiger wird es für Unternehmen, Mitarbeitende durch interessante Aufgaben und Entwicklungsperspektiven längerfristig an das Unternehmen zu binden. Auch gezielte Weiterentwicklung im Rahmen einer Karriereplanung leistet einen Beitrag dazu. Und schliesslich legen Mitarbeitende heute großen Wert auf gute Arbeitsbedingungen und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt von Retention Management ist die Senkung der Fluktuationskosten. Bei der Suche und Rekrutierung von Fachkräften können Kosten bis zur Höhe eines Jahressalärs anfallen. Ich vermute, dass diese Kosten von vielen Unternehmen unterschätzt werden. Dieses Geld wäre besser investiert in die Weiterbildung von bestehenden Mitarbeitenden (Talent Development), um sie im Unternehmen zu halten.

### **Retention Management – Dialog über die gemeinsame Zukunft**

Unternehmen investieren immer mehr ins Employer Branding. Sie wollen sich dadurch bei interessanten Fach- und Führungskräften als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Umfangreiche Studien werden in Auftrag gegeben um die Erwartungen von Arbeitnehmenden zu eruieren. Insbesondere die Bedürfnisse von Studienabgängern sind recht erforscht. Der Erfolg dieser Maßnahmen hängt davon ab, inwieweit es Unternehmen gelingt, ihre Außenwirkung mit dem gelebten Alltag in Übereinstimmung zu bringen. Retention Management findet aber immer auch im Einfall statt. Voraussetzung dafür ist ein regelmäßiger Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Dabei müssen die Zukunftserwartungen beider Seiten Thema sein. Um Mitarbeitenden eine Perspektive im Unternehmen anbieten zu können, müssen deren Bedürfnisse und Ziele bekannt sein. Und genau da hapert es oft. Viele Mitarbeitende haben zu wenig klare Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft. Eine Standortbestimmung versetzt sie in die Lage, ihre Karrierebedürfnisse zu erkennen und in die Diskussion über ihre Weiterentwicklung im Unternehmen einzubringen.