

Retention-Checkliste: Treiber und Frühwarnung

Woran Sie erkennen, ob die Bindung trägt, und woran Sie merken, dass sie bröckelt, bevor die Kündigung kommt.

So nutzen Sie diese Checkliste

Zweck. Mitarbeiterbindung entsteht nicht aus der Messung, sondern aus der Reaktion auf Signale. Diese Checkliste hat zwei Teile: die **Treiber**, die Bindung stärken, und die **Frühwarnsignale**, die zeigen, dass sie nachlässt. Gehen Sie sie pro Team durch, ehrlich und regelmässig.

Wichtig. Eine niedrige Fluktuationsrate beweist noch keine Bindung. Menschen bleiben auch aus Mangel an Alternativen. Lesen Sie die Signale, nicht nur die Verbleibquote.

Teil 1 · Die Treiber der Bindung

Für jeden Treiber: ehrlich ankreuzen, wo Sie stehen. Ein leeres Kästchen ist ein Ansatzpunkt, keine Note.

Führung und Beziehung

- ☐ Jede Person hat eine Führungskraft, die sie regelmässig sieht und ansprechbar ist.
- ☐ Erwartungen und Prioritäten sind klar, niemand rät, was wichtig ist.
- ☐ Es gibt echte Gespräche, nicht nur Statusabfragen.

Anerkennung und Sinn

- ☐ Gute Arbeit wird sichtbar und zeitnah anerkannt, nicht nur im Jahresgespräch.
- ☐ Mitarbeitende verstehen, wozu ihre Arbeit beiträgt.
- ☐ Anerkennung ist konkret, nicht floskelhaft.

Entwicklung und Perspektive

- ☐ Jede Person kennt eine nächste Entwicklungsmöglichkeit bei Ihnen.
- ☐ Es gibt Spielraum, Verantwortung und Lernen, nicht nur Abarbeiten.
- ☐ Talente werden gefördert, bevor sie sich anderswo umsehen.

Belastung und Gerechtigkeit

- ☐ Die Arbeitslast ist tragbar und fair verteilt.
- ☐ Dauerhafte Überlastung wird erkannt und gehandhabt, nicht ausgesessen.
- ☐ Menschen fühlen sich fair behandelt, bei Aufgaben wie bei Konditionen.

Gehört werden

- ☐ Es gibt einen sicheren Weg, Bedenken und Ideen einzubringen.
- ☐ Auf Rückmeldungen folgen sichtbare Massnahmen, nicht nur Danksagungen.
- ☐ Mitarbeitende erleben, dass ihre Stimme etwas verändert.

Teil 2 · Frühwarnsignale (bevor gekündigt wird)

Sinkende Bindung zeigt sich in der Stimmung, lange bevor die Kündigung auf dem Tisch liegt. Achten Sie auf Veränderung gegenüber dem gewohnten Bild, nicht auf einen absoluten Wert.

- ☐ Rückzug: eine sonst engagierte Person wird still, meldet sich seltener zu Wort.
- ☐ Sinkende Beteiligung an Feedback, Meetings, freiwilligen Aufgaben.
- ☐ „Dienst nach Vorschrift“: nur noch das Nötigste, kein Mehr mehr.
- ☐ Reizbarkeit, Zynismus oder Resignation, wo früher Energie war.
- ☐ Häufigere kurze Absenzen ohne klares Muster.
- ☐ Die Weiterempfehlungsbereitschaft (eNPS) fällt in einem Team.
- ☐ Offene Rückmeldungen werden kürzer, vager oder bleiben aus.
- ☐ Schlüsselpersonen oder Spezialisten zeigen mehrere dieser Signale gleichzeitig.

Ein einzelnes Signal ist kein Beweis. Mehrere Signale bei derselben Person oder im selben Team über Wochen sind ein Anlass für ein Gespräch, nicht für eine Statistik.

Notiz: Wer oder welches Team fällt Ihnen gerade auf?

Vom Signal zur Massnahme

1. **Signal ernst nehmen**, statt es wegzuerklären. Ein Muster über Zeit zählt mehr als ein Ausreisser.
2. **Das Gespräch suchen**, offen und ohne Verhör. Fragen Sie nach dem Warum, nicht nur nach dem Ob.
3. **Eine konkrete Massnahme vereinbaren**, mit Verantwortlichkeit und Termin. Lieber eine, die passiert.
4. **Dranbleiben**. Bindung entsteht nicht aus einem Gespräch, sondern daraus, dass sich etwas ändert.

Mit Moodtalk sehen Sie die Signale früher. Moodtalk erhebt Stimmung und Engagement dialogbasiert, fragt bei der Bewertung selbst nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern und führt direkt zu Massnahmen. So wird aus der Frühwarnung eine Reaktion. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Bindung sichtbar machen, bevor Menschen gehen.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

Termin buchen