

**Checkliste Zurückgewinnen von Mitarbeitenden**

In Anlehnung an Wucknitz & Heyse (2008)

Ziele	Gute Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen, können - sofern dies für beide Seiten prinzipiell vorstellbar wäre - zu einem späteren Zeitpunkt zurückgewonnen werden
Phase 1- Austritt	Bekanntgabe der Kündigung an das Team
	Faire Behandlung, sachlicher Dialog über die Austrittsgründe und -modalitäten
	Entscheidung des Unternehmens darüber, ob die Rückgewinnung aktiv angestrebt werden soll
Phase 2 - Betreuung	Erstes Kontaktgespräch, ca. ein halbes Jahr nach dem Austritt (Ende der Probezeit im neuem Unternehmen)
	Eine "Gotte", einen "Götti" aus dem ehemaligen Team zur Verfügung stellen, um den Kontakt aufrechtzuerhalten und allfällige Betreuungsmassnahmen zu koordinieren
	Regelmässig über relevante Fachthemen informieren, Einladung an die Weihnachtsfeier, Ehemaligentreffen, Newsletter, Stellenausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung verschicken etc.
Phase 3 - Rückgewinnung	Bei einer passenden Vakanz: Direkte Ansprache durch das Unternehmen. Wichtig: Offenheit, plausibles Rückkehrszenario anbieten
Wichtig in jeder Phase: Persönliche Betreuung, welche Wertschätzung, Individualität und das ehrliche Bemühen um die ehemaligen Mitarbeitenden vermittelt.	

**Quellen**

Wucknitz, U. & Heyse, V. (2008). *Retention Management*. Münster: Waxmann.