

## Personaler wissen oft nicht, was Kandidaten wollen

Führungsverantwortung als Wechselmotiv in Banken unterschätzt – Umfrage von Geno Personal Consult

**Börsen-Zeitung, 24.10.2019**  
 ski Frankfurt – Zwischen wechselwilligen Führungskräften im Bankgewerbe und den Personalverantwortlichen der Institute gibt es offenbar große Missverständnisse über die Veränderungsmotive. Diesen Verdacht legt eine Umfrage der Geno Personal Consult (GPC) auf beiden Seiten nahe. GPC ist eine Tochter des Genossenschaftsverbandes und definiert sich als Beratungspartner von Volks- und Raiffeisenbanken, Unternehmen des genossenschaftlichen Verbundes sowie mittelständischen Firmen in Sachen „Recruiting & Assessment“ sowie „Change & Coaching“.

### Der Köder Vergütung

Beim naheliegenden Motiv einer Gehaltsaufbesserung besteht statistisch unterm Strich noch große Einigkeit: Jeweils rund 52% der befragten Kandidaten und Personalverantwortlichen zählen dies zu den drei wichtigsten Gründen für einen Wechsel des Arbeitgebers (vgl. Grafik). „Wenn Personalverantwortliche die Kandidaten mit attraktiven Vergütungen ködern, haben sie den richtigen Riecher“, stellt GPC-Geschäftsführer Joachim Kehr fest.

Das Motiv Führungsspanne (Zahl der einer Führungskraft direkt unterstellten Mitarbeiter) werde dagegen von den Personalverantwortlichen deutlich unterschätzt. Für die Jobsuchenden ist dies – Kehr spricht vom „klassischen Aufstieg“ auf der Karriereleiter durch mehr Personalverantwortung – mit knapp 65% Zustimmung sogar der mit Abstand wichtigste Grund für einen Wechselwunsch. Aus Sicht der Personalverantwortlichen liegt dieses Motiv dagegen mit rund 37% nur an vierter Stelle, gleichauf mit der Verkürzung des Arbeitsweges, die aber nur für gut 17% der Kandidaten zu den vorrangigen Beweggründen gehört. Noch deutlicher überschätzt werden aus dem Blickwinkel der Arbeitgeber die Bedeutung zum einen der fachlichen Entwicklungsperspektiven und zum anderen zeitlich und/oder örtlich flexibler Arbeitsmodelle wie etwa Home Office.

### Image unter ferner liefen

Erstaunlich gering fällt mit ein-

stelligen Prozentwerten auf beiden Seiten das Wechselmotiv Unternehmensimage oder -marke ins Ge-

optionen aber nur zu rund 43% zustimmen.

Ein hohes Delta zwischen den Prä-

### Warum Banker den Arbeitgeber wechseln

Wechselmotive jobsuchender Führungskräfte und wie Personalverantwortliche die Wechselmotive der Kandidaten einschätzen, Abfrage der 3 wichtigsten Gründe, in Prozent



wicht. Kehr warnt jedoch davor, dieses Teilergebnis überzuinterpretieren. Die Pflege des „Employer Branding“ sei keineswegs obsolet. Eine hohe Wertschätzung des Unternehmens seitens der Mitarbeiter sei eine schwer zu prüfende Qualität.

Wurde nicht nach den Wechselgründen gefragt, sondern danach, was einen idealen Arbeitsplatz ausmacht, setzten 79% der Kandidaten ein Häkchen beim Kriterium „Hoher Grad an Autonomie und Selbstverantwortung“. Nach der Einschätzung der Personalverantwortlichen sind dagegen flexible Arbeitszeiten (gut 83%) sowie flache Hierarchie/kurze Entscheidungswege und Weiterbildungsoptionen (jeweils 80%) wichtigere Merkmale für die Führungskräfte.

Dieser Teil der Umfrage offenbart teilweise noch eklatantere Fehleinschätzungen oder Missverständnisse. So glauben nur knapp 12% der Personalverantwortlichen, dass für die Kandidaten Personalverantwortung beziehungsweise eine Führungsfunktion zu den Attributen eines idealen Arbeitsplatzes gehören, während die Kandidaten selbst dies mit der zweithöchsten Quote von 73,5% bejahen, bei den erwähnten Weiterbildungs-

ferenzen respektive Einschätzungen beider Seiten gibt es auch bei Kriterien wie Teilzeitbeschäftigung, Budgetverantwortung oder Dienstwagen. Das Firmenauto nennen gut 40% der Kandidaten als Merkmal eines für sie idealen Arbeitsplatzes, während nicht einmal 7% der Personalverantwortlichen diesem Punkt eine hohe Bedeutung beimessen.

### Mehr Vielfalt geboten

„Personalverantwortliche wissen oftmals nicht, was Bewerber wollen“, lautet das Resümee von GPC-Chef Kehr aus den Umfrageergebnissen. Teilgenommen haben knapp 300 Kandidaten und 60 Personalverantwortliche. Die befragten Bewerberinnen und Bewerber seien mit einem Durchschnittsalter von 47 Jahren an einem typischen Punkt im Leben, an dem nach der Kindererziehung der Ehrgeiz im Job einen zusätzlichen Schub erfahre, so Kehr weiter.

Unter den Kandidaten, die bei der im Juni durchgeführten Umfrage antworteten, waren nur 42 Frauen, entsprechend einem Anteil von rund 14%. Dieses Verhältnis sei jenem in den maßgeblichen Führungsetagen der genossenschaftlichen Finanz-

gruppe ähnlich. „Angesichts der gesetzlichen Regulation, der eindeutigen Forschungslage und der ausgehenden sozialen und politischen Botschaft wäre hier eine Veränderung zugunsten der Vielfalt dringend geboten“, meint der Rekrutierungsspezialist.