

# Vom Wandel profitieren GPC-Umfrage Juni 2019



# Management Summary

Als Gründe für den Jobwechsel werden in erster Linie eine Entwicklungsperspektive mit größerer Führungsspanne genannt, insbesondere von Männern. Aber auch eine höhere Wertschätzung/bessere Arbeitsatmosphäre und ein besseres Gehalt sind wesentliche Wechselgründe. Mehr als jede dritte Frau wählte auch zeitlich und örtlich flexible Arbeitsmodelle.

Die Zukunftsfähigkeit des potenziellen neuen Arbeitgebers (z. B. alternatives Geschäftsmodell) wird höher gewichtet als die Zukunftssicherheit (z. B. Größe des Hauses). Bemerkenswert ist auch, dass das Image/die Marke des Unternehmens auf den letzten Plätzen landet, wenn nach Wechselgründen gefragt wird.

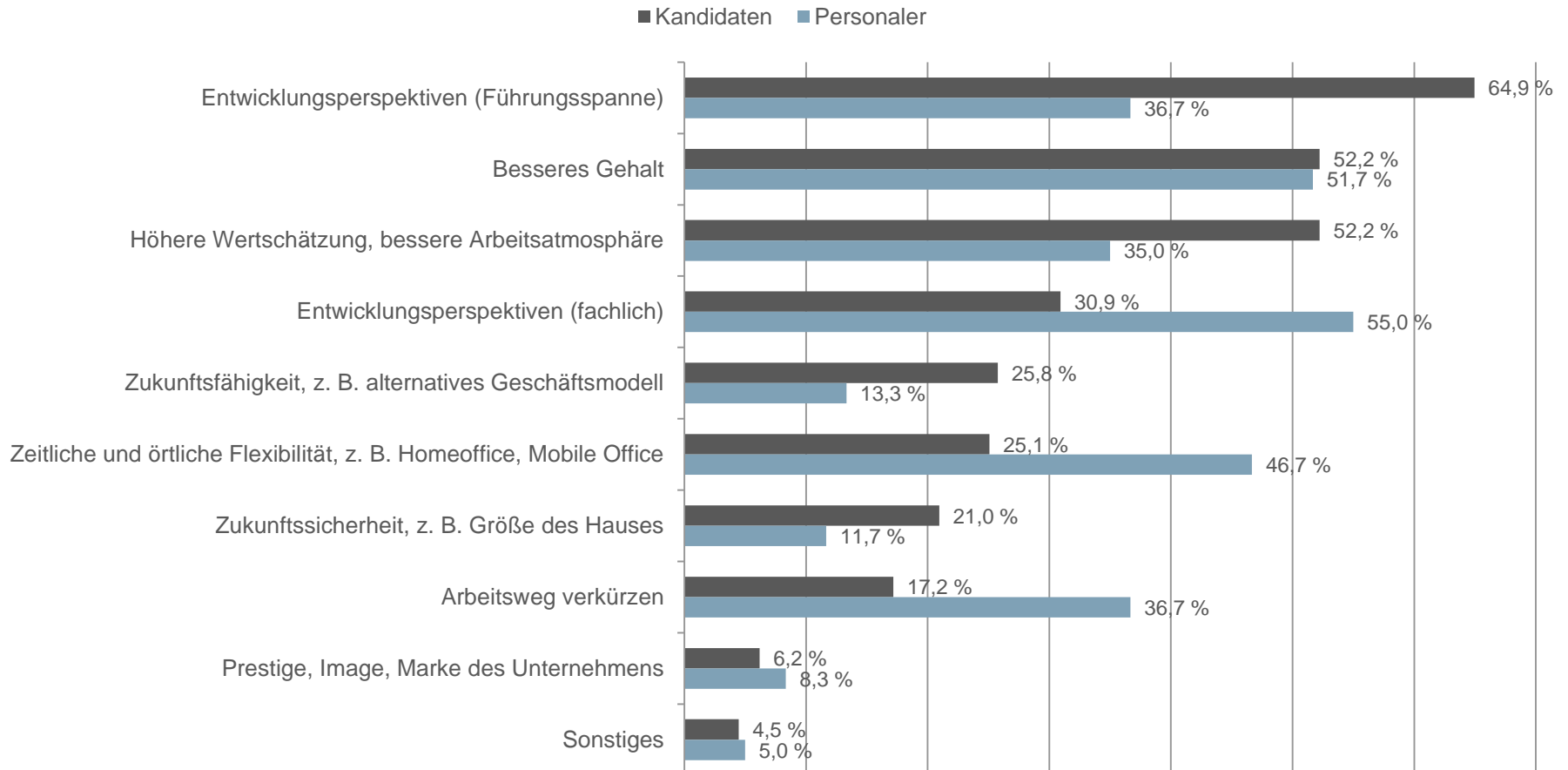
So sieht daher auch der ideale Arbeitsplatz für die Kandidaten Verantwortung für Personal, Budget und viel Autonomie vor. Flache Hierarchien mit kurzen Entscheidungswegen und moderne Unternehmenskultur schaffen es ebenfalls in die vordere Hälfte der Merkmale.

Personaler geben den Wünschen nach Personal- und Budgetverantwortung deutlich zu wenig Bedeutung, gewichten demgegenüber den Wunsch nach Weiterbildungsoptionen deutlich über.

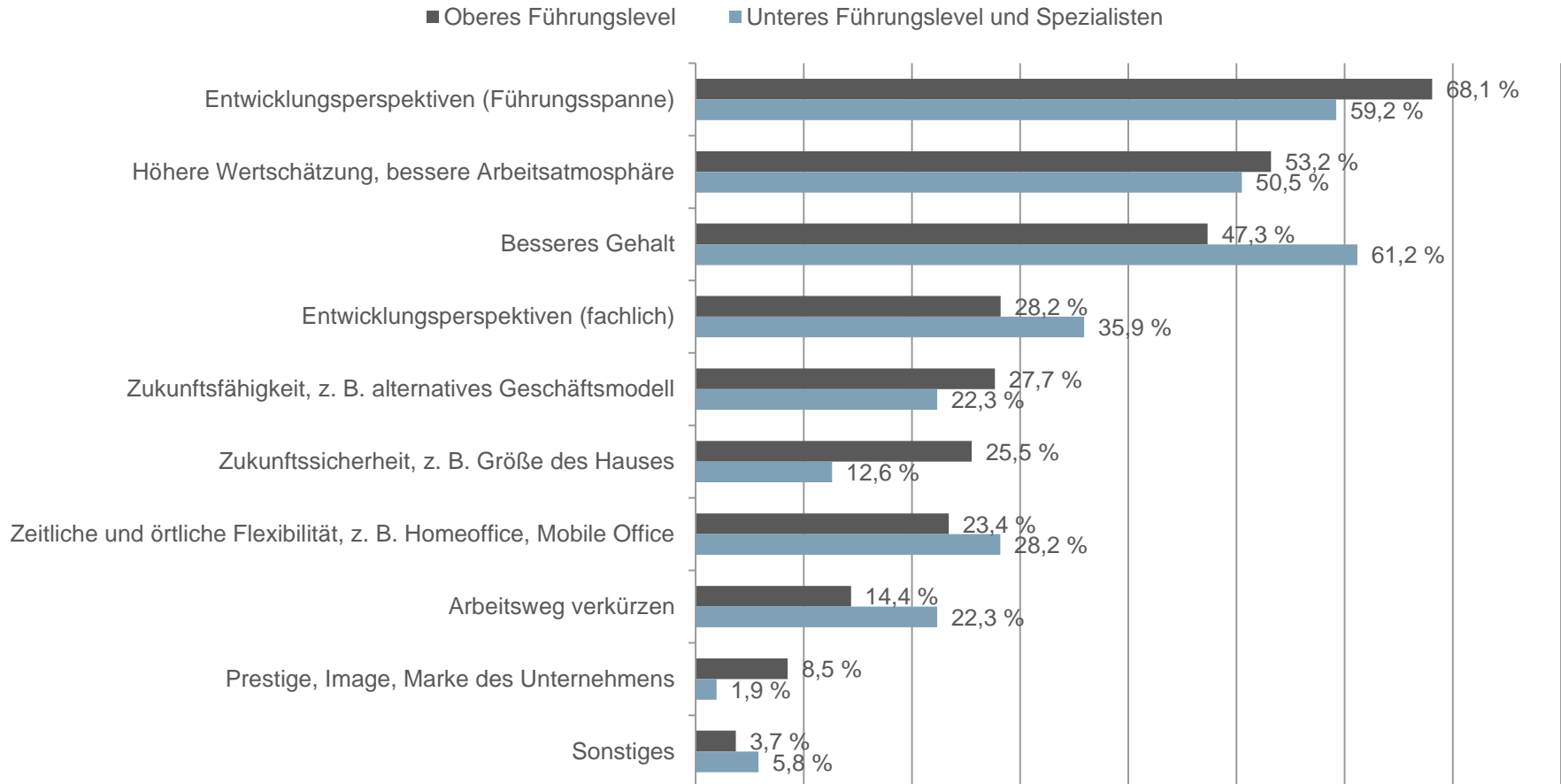
Kandidaten suchen in vier von fünf Fällen Online-Stellenbörsen ab, nutzen darüber hinaus häufig Personalberatungen und Business-Netzwerke. Als Ansprachewege wünschen Kandidaten am ehesten per E-Mail kontaktiert zu werden, gefolgt vom Telefonanruf. Über Business-Netzwerke möchte nur ein Drittel akquiriert werden. Social Media Kanäle gelangen deutlich auf die hinteren Plätze.

Die Führungskräfte dieser Stichprobe findet man mehrheitlich auf XING und teilweise parallel auf LinkedIn. Die Business-Netzwerke werden zur Kontaktpflege und zur Darstellung des Werdegangs genutzt. Für den eigenen Arbeitgeber wirbt aber weniger als jeder fünfte Kandidat.

# Was sind für Sie die 3 wichtigsten Gründe den Arbeitsgeber zu wechseln?



# Was sind für Sie die 3 wichtigsten Gründe den Arbeitsgeber zu wechseln?



# Motive im Berufsleben

Die Kandidaten geben mit überwältigender Mehrheit an, dass sie ihre Zufriedenheit in der neuen Aufgabe aus ihrer Entscheidungskompetenz und dem Einfluss ableiten (70,8% Machtmotiv).

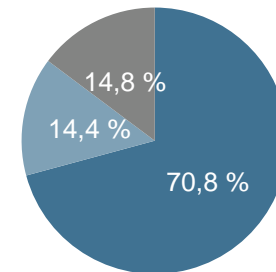
Personaler haben zusätzlich positive Beziehungen zu Kollegen als den größten Anker für Zufriedenheit eingeschätzt (35,0% Anschlussmotiv).

Die eigenen Erfolge, ihre Mess- und Vergleichbarkeit wird kaum als Hauptmotiv für Zufriedenheit genannt (Leistungsmotiv).

In einer anderen Studie ist die Rede davon, dass heutige Führungskräfte sich schon beim Einstieg ins Berufsleben auffällig häufig auf die Karrierechancen fokussieren. Wichtig ist letztlich zu wissen, dass jeder Mensch ans Unternehmen gebunden werden kann, indem sein individuelles Bedürfnis befriedigt wird.

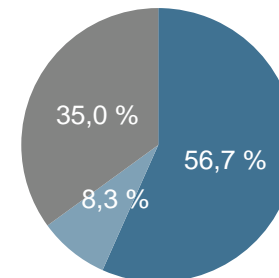
## Kandidaten

■ Machtmotiv ■ Leistungsmotiv ■ Anschlussmotiv

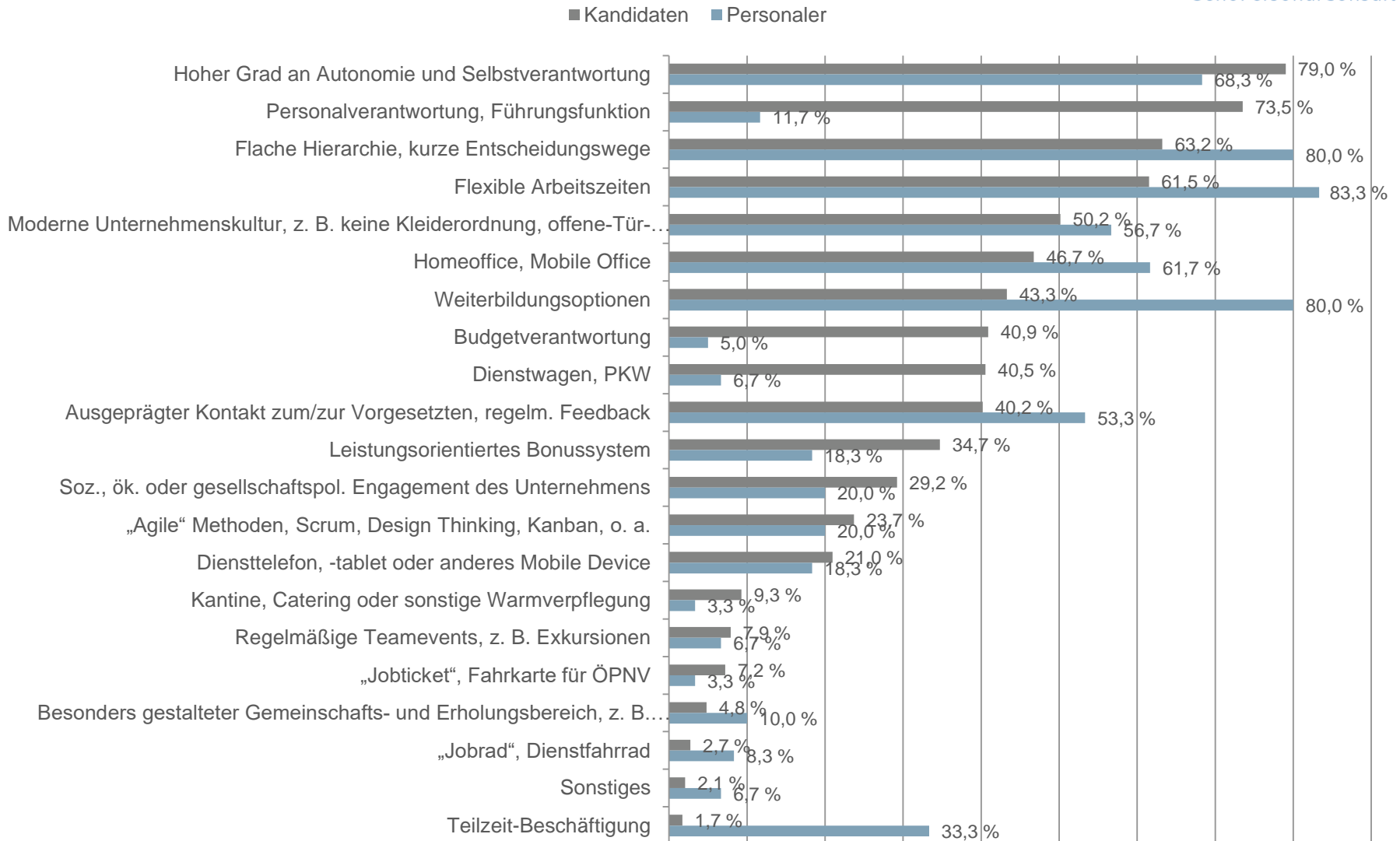


## Personaler

■ Machtmotiv ■ Leistungsmotiv ■ Anschlussmotiv

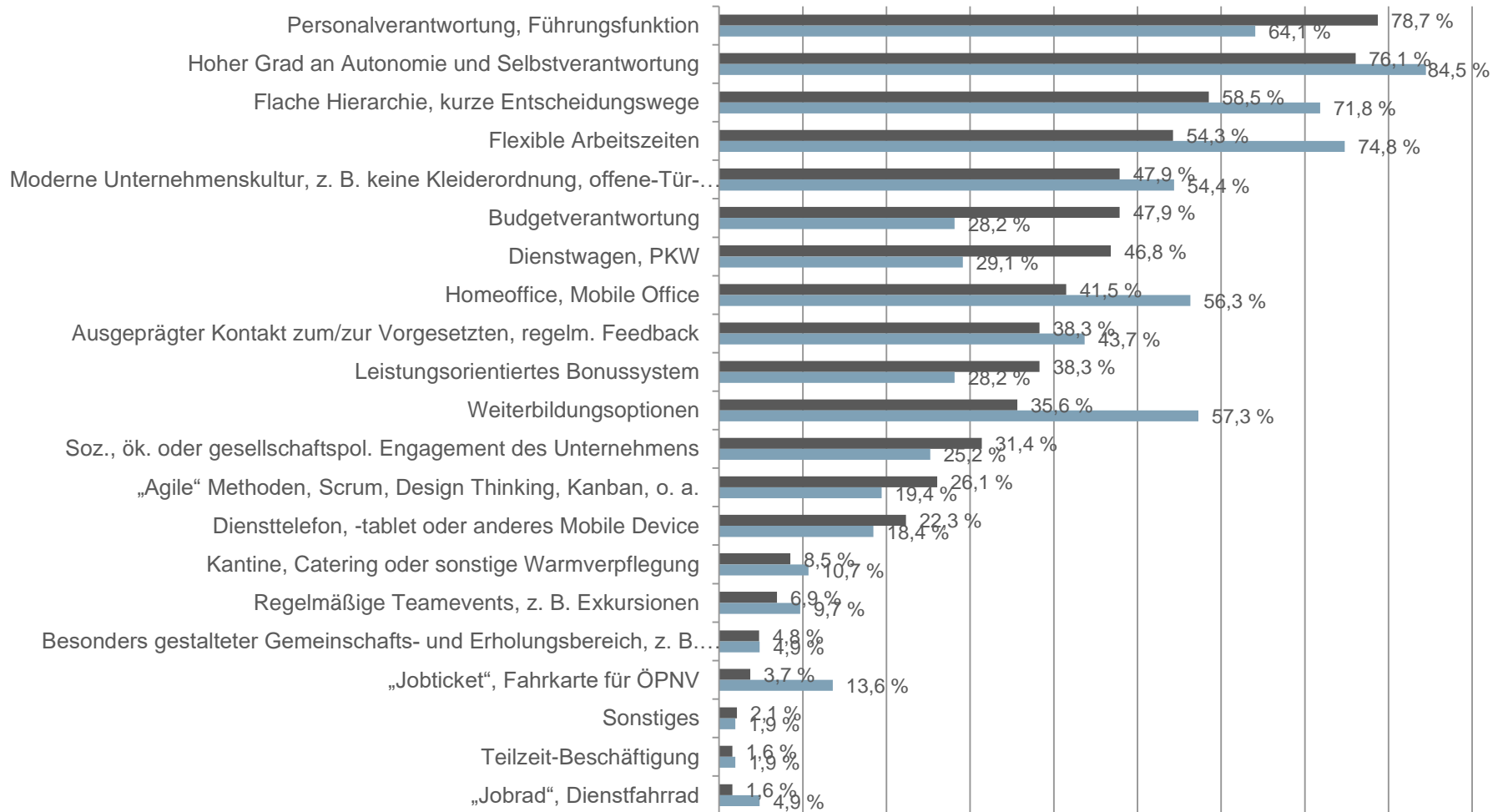


# Der ideale Arbeitsplatz beinhaltet...



# Der ideale Arbeitsplatz beinhaltet...

■ Oberes Führungslevel   ■ Unteres Führungslevel und Spezialisten



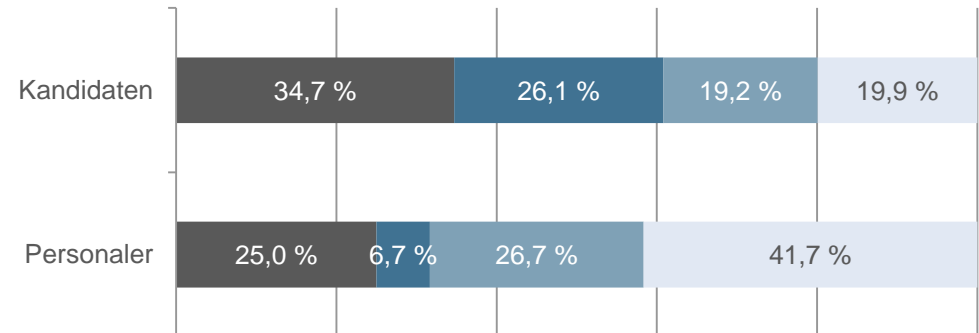


Mehr als jeder dritte Kandidat ist bereit für den neuen Job den Hauptwohnsitz zu wechseln. Mehr als jeder vierte würde stattdessen zumindest einen Zweitwohnsitz aufnehmen.

Gemäß etlicher Pressestimmen, aber auch nach internen Zahlen (z. B. Personalreport von GPC und gfb mbH) hat die Mobilität seit Jahren stetig abgenommen.

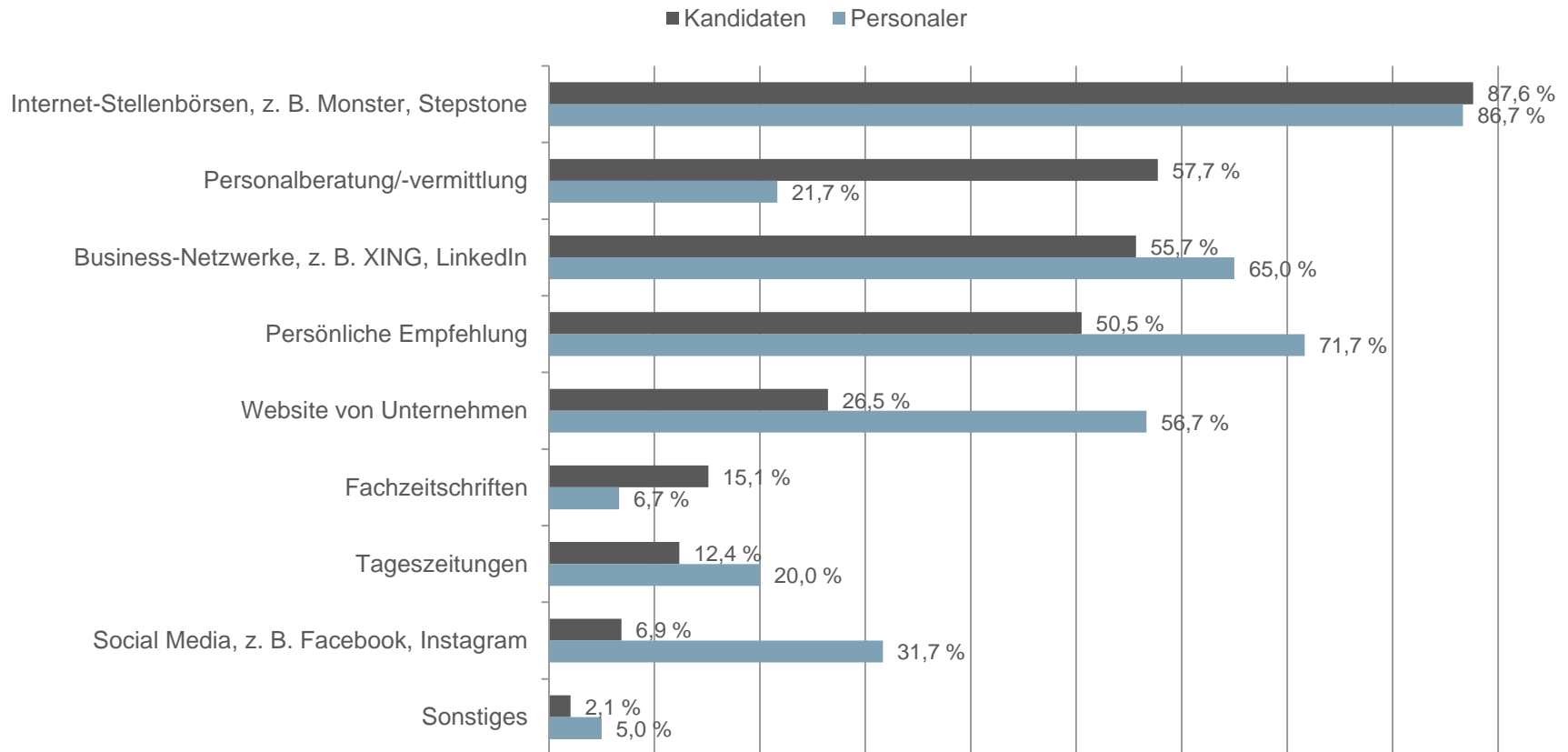
## Würden Sie für eine berufliche Veränderung den Wohnsitz ändern?

- Bereit Hauptwohnsitz umzuziehen
- Bereit Zweitwohnsitz aufzunehmen
- Bereit mehr als 1 Stunde pro Richtung zu pendeln
- Nicht bereit Wohnsitz zu ändern

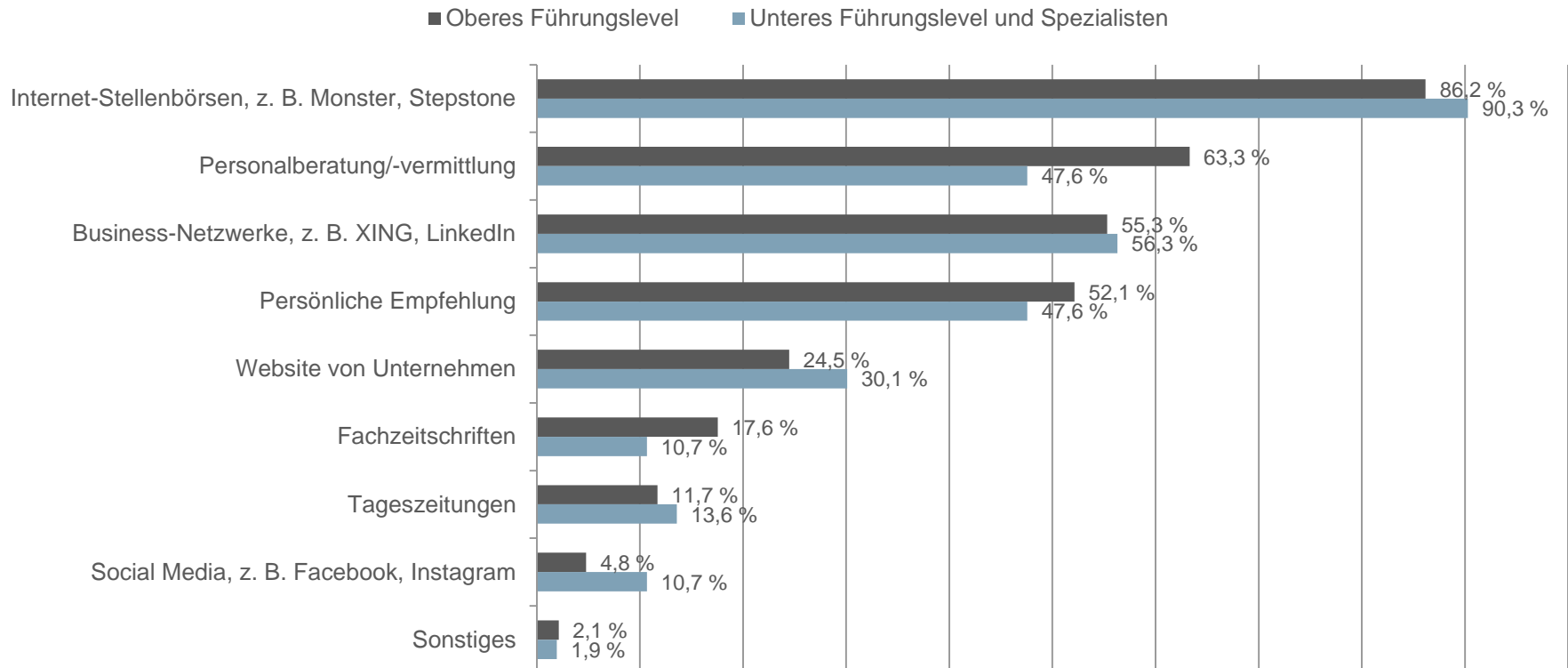




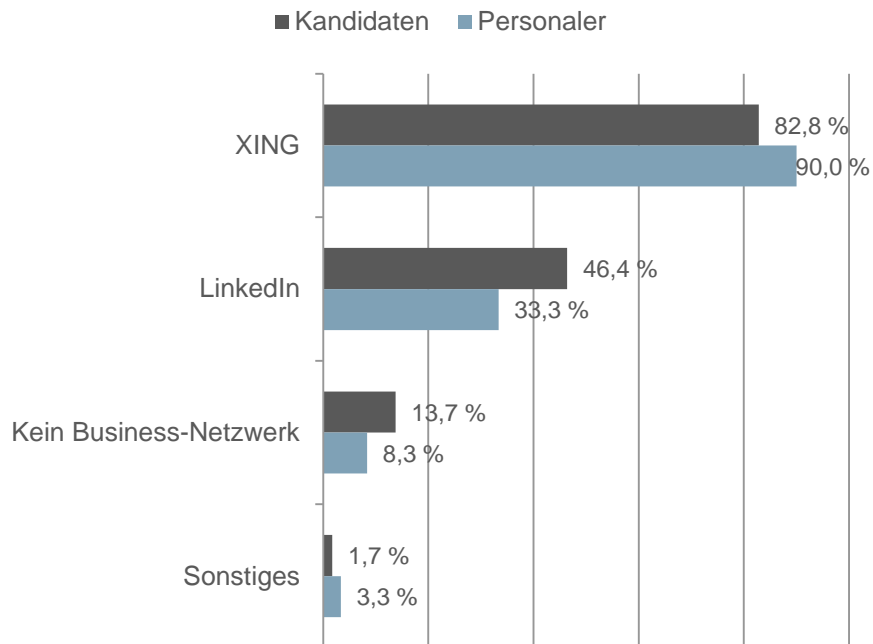
## Auf welchen Kanälen suchen Sie für gewöhnlich nach Stellenanzeigen?



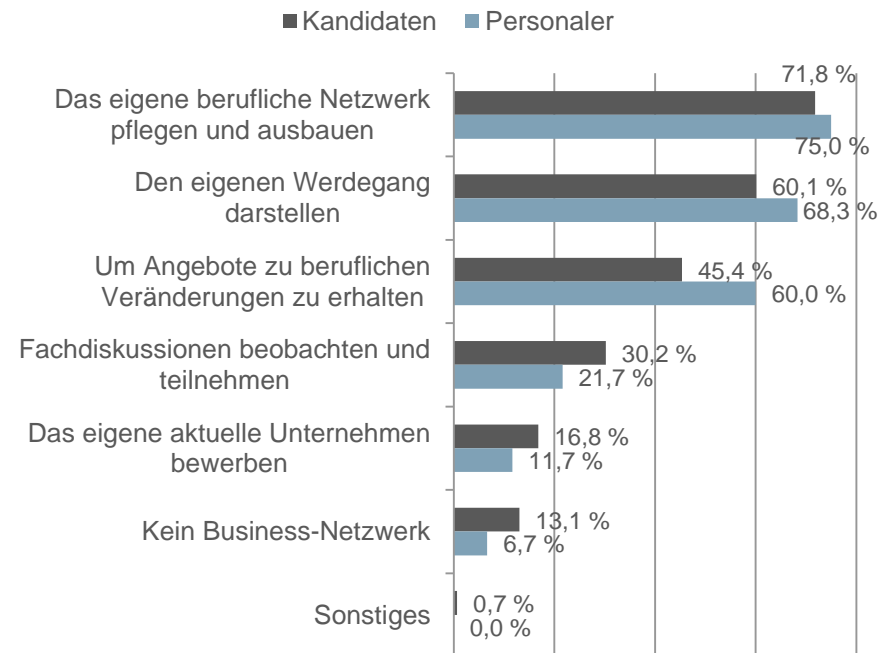
## Auf welchen Kanälen suchen Sie für gewöhnlich nach Stellenanzeigen?



## Welche Business-Netzwerke nutzen Sie?

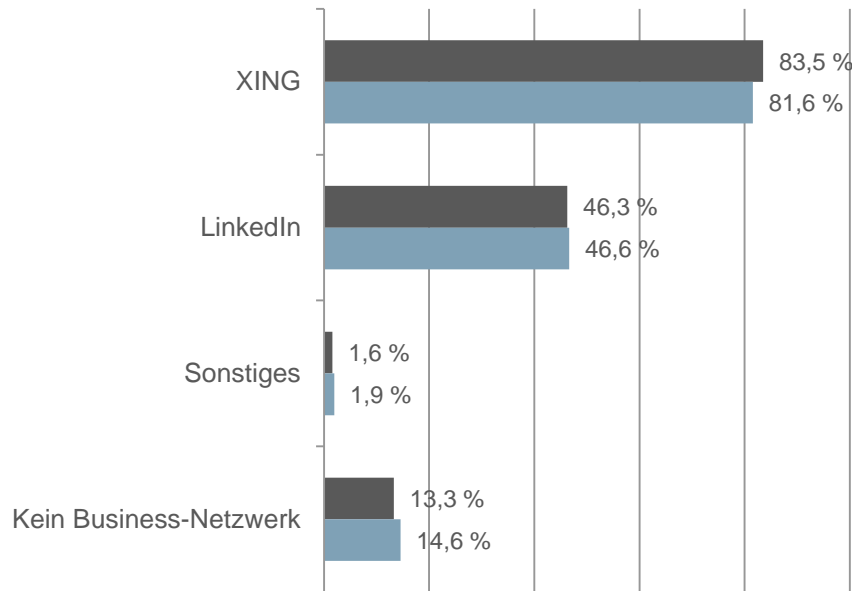


## Wofür nutzen Sie Ihr Businessprofil?



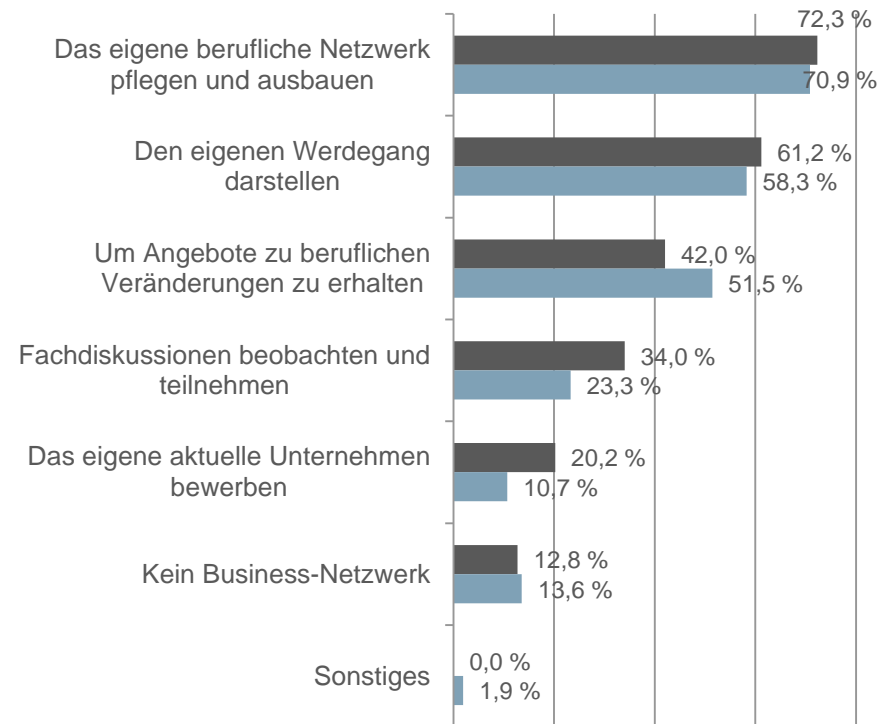
## Welche Business-Netzwerke nutzen Sie?

■ Oberes Führungslevel ■ Unteres Führungslevel und Spezialisten

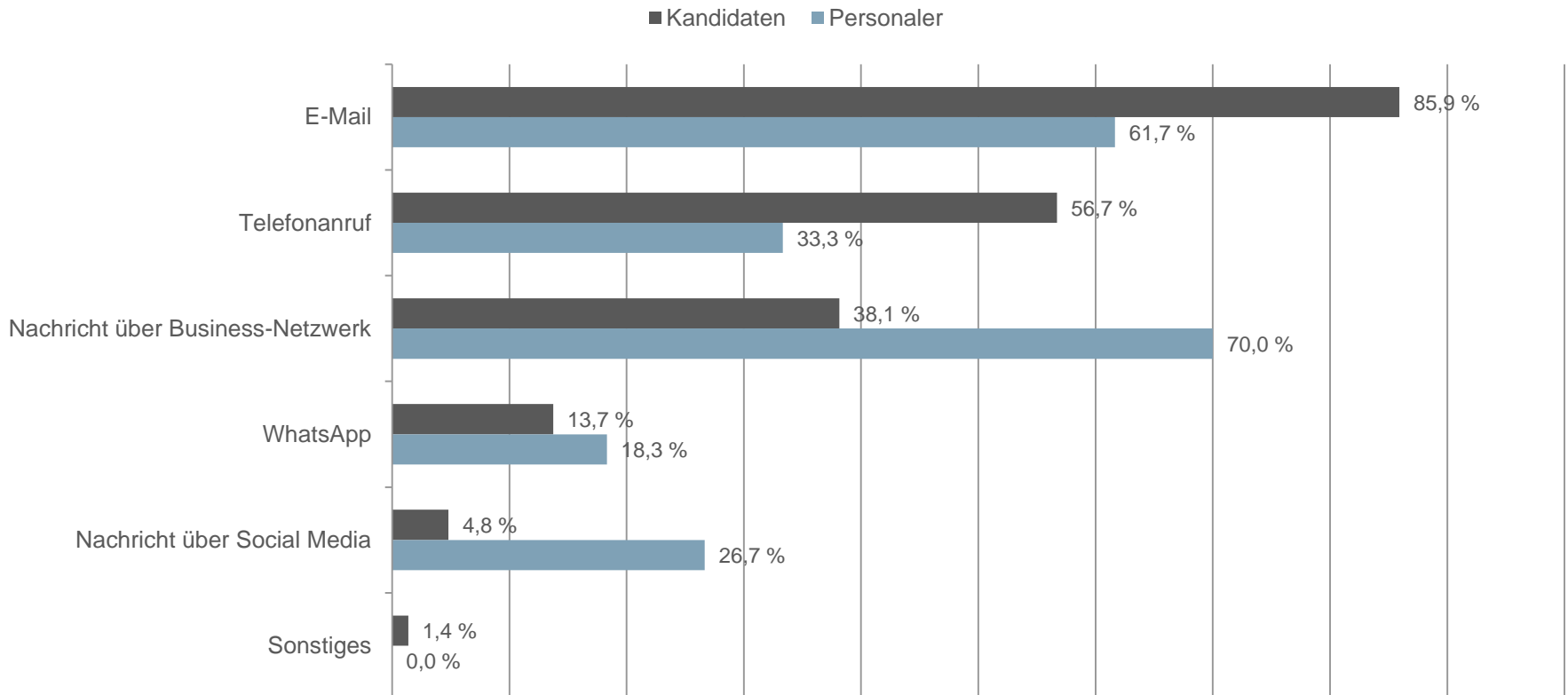


## Wofür nutzen Sie Ihr Businessprofil?



■ Oberes Führungslevel ■ Unteres Führungslevel und Spezialisten

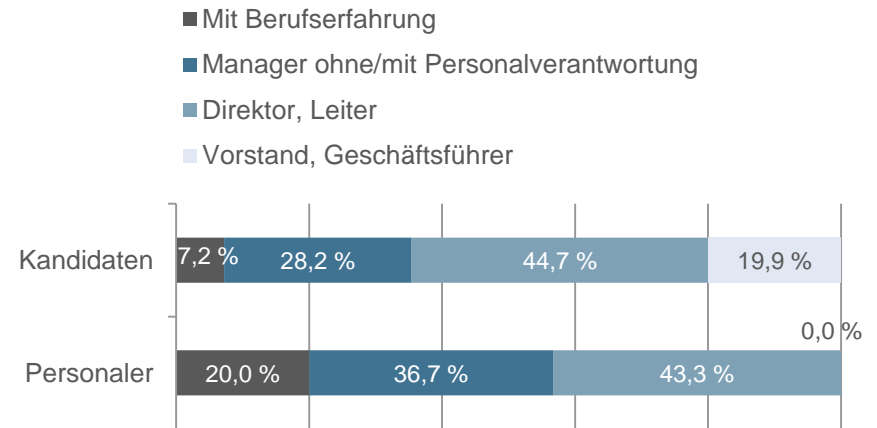


## Wie wünschen Sie sich grundsätzlich neue Angebote zur beruflichen Veränderung zu erhalten?

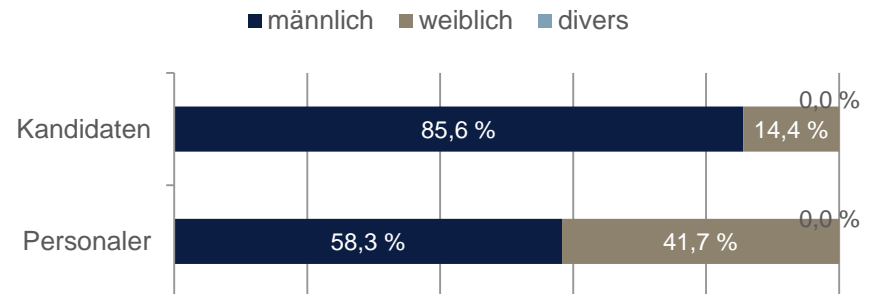
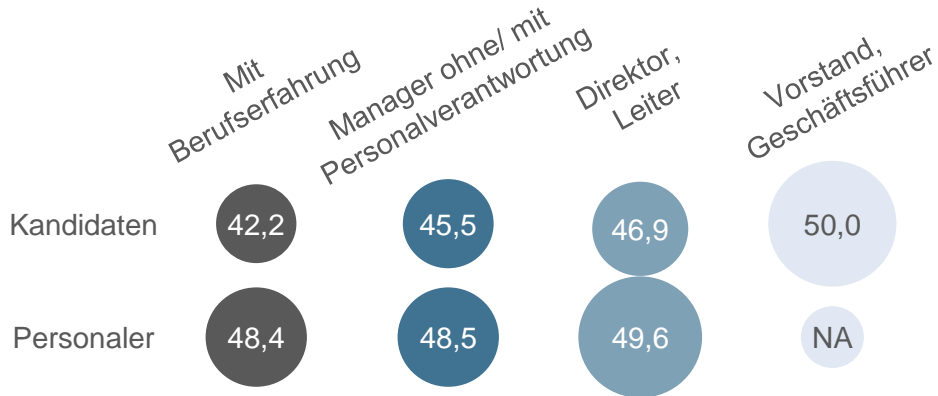


# Stichproben-Zusammensetzung

 Juni 2019 Online-Fragebogen	 291 Bewerber 60 Personaler Ø 47 Jahre alt
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## Durchschnittliches Alter in Jahren



*Wie bringen Sie in Führung*



Besuchen Sie uns auf [www.gpconsult.de](http://www.gpconsult.de), XING und LinkedIn  
GPC-Whitepaper Nr. 4 wird eine detailreiche Auswertung beinhalten

## Ihre Ansprechpartner



**Joachim Kehr**  
Diplom-Betriebswirt (FH),  
Geschäftsführer

GenoPersonalConsult GmbH  
Wilhelm-Haas-Platz  
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069-6978-3129  
E-Mail: [joachim.kehr@gpconsult.de](mailto:joachim.kehr@gpconsult.de)



**Markus Pohle**  
Consulting Assistant

GenoPersonalConsult GmbH  
Wilhelm-Haas-Platz  
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069-6978-3447  
E-Mail: [markus.pohle@gpconsult.de](mailto:markus.pohle@gpconsult.de)

