

Was sich Jobsuchende wünschen

# Schöne neue (Arbeits-)Welt

**Für acht von zehn Jobsuchenden in der Finanzbranche (79 Prozent) ist ein hoher Grad an Autonomie und Selbstverantwortung ein wichtiges Merkmal ihres Ideal-Arbeitsplatzes. Es folgen Personalverantwortung (73,5 Prozent) und flache Hierarchien bzw. kurze Entscheidungswege (63,2 Prozent). Besonders interessant: Viele Personaler schätzen die Wünsche der Jobsuchenden anders ein. Dies hat eine Befragung der GenoPersonalConsult (GPC) für die Bankenbranche herausgefunden.**

An der Befragung nahmen insgesamt 351 Personen aus dem GPC-Professional-Pool teil, hauptsächlich wechselwillige Vorstände und Führungskräfte, also Personen mit Lebens- und Berufserfahrung. Außerdem wurden Personalverantwortliche der Finanzbranche gebeten, Jobsuchende zu denselben Fragen einzuschätzen. Hier zeigt sich, dass die Einschätzungen bei einigen Aspekten auseinandergehen.

## Große Diskrepanz bei der Einschätzung des idealen Arbeitsplatzes

Bei der Frage nach dem idealen Arbeitsplatz schätzen die Verantwortlichen in den Personalbüros den Wunsch nach Personalverantwortung weniger wichtig ein (Abweichung -61,8 Prozentpunkte). Den Wunsch nach flachen Hierarchien hingegen halten sie für wesentlich wichtiger als die potenziellen Bewerber, wenngleich die Abweichung mit +16,8 Prozentpunkten nicht ganz so groß ausfällt. Gleiches gilt für das Arbeitsplatzideal Autonomie und Selbstverantwortung.

TEXT: ASTRID GÜLINK, MARKUS VITINIUS  
BILDER: GENOPERSONALCONSULT GMBH;  
ADOBE STOCK, PEERA



## Personaler schätzen die Wechselgründe häufig falsch ein

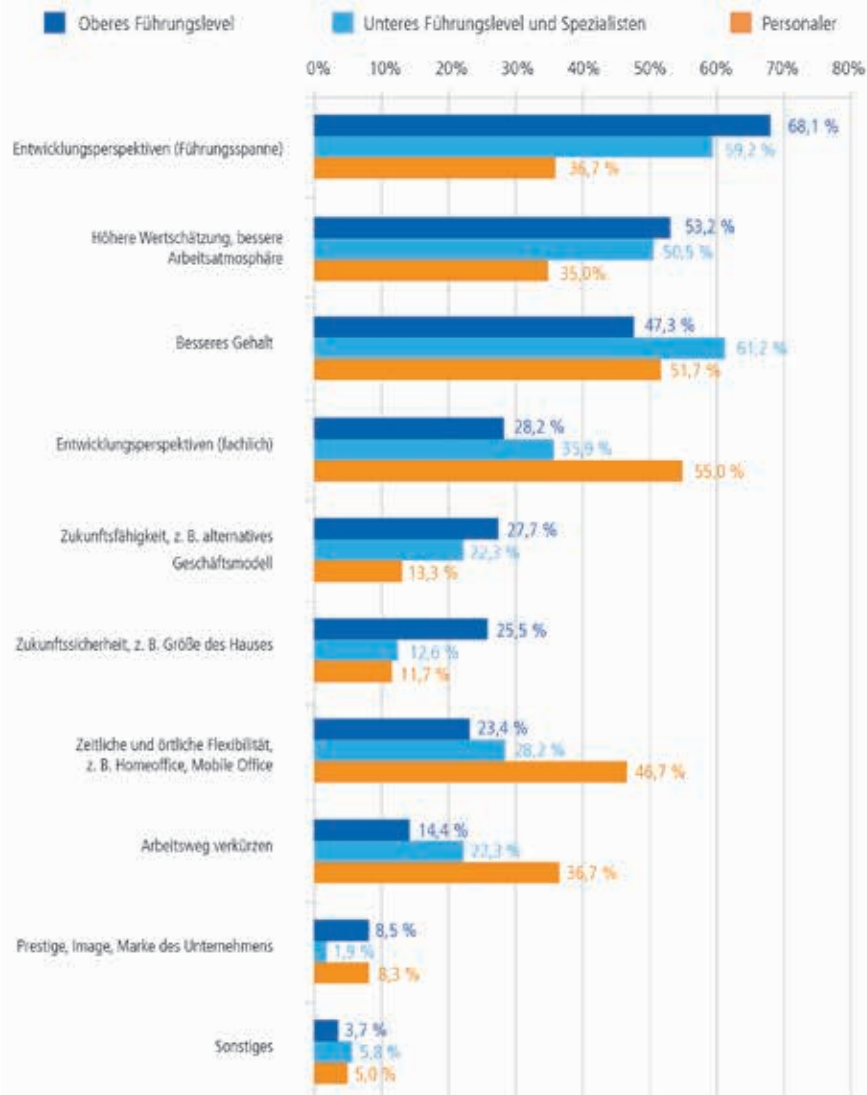


Abb. 1: Was sind für Sie die drei wichtigsten Gründe, den Arbeitgeber zu wechseln? Mit Einschätzungen von Personalern.

Dies halten Personaler für weniger relevant als Wechselkandidaten (Abweichung -10,7 Prozentpunkte). Beim Thema Weiterbildungsmöglichkeiten schätzen die Personaler richtigerweise, dass sich Kandidaten Weiterbildungen wünschen, liegen aber bei der Ausprägung wesentlich höher (+36,7 Prozentpunkte). Bei den Themen Budgetverantwortung und Teilzeit weichen sie mit -35,9 bzw. +31,6 Prozentpunkten stark von den Ansprüchen der Jobsuchenden ab. Aus Expertensicht ist die Diskrepanz zwischen den Antworten möglicherweise darauf zurückzuführen, dass Personaler jene Wünsche und Bedürfnisse genannt haben, die besonders häufig als Antrag oder Anfrage auf ihrem Schreibtisch landen. Dabei könnte das Thema Verantwortung außer Acht geraten sein.

### Wechselgründe: Personalverantwortung, Gehalt und Wertschätzung

Bei den Gründen, die zu einem Jobwechsel motivieren, liegt bei den Jobsuchenden der Aufstieg in der Karriere mit mehr Personalverantwortung vorn (64,9 Prozent). Unter den Personalern schätzt dies knapp die Hälfte richtig ein (36,7 Prozent). Weitere Gründe sind für die wechselwilligen Führungskräfte ein besseres Gehalt und mehr Wertschätzung. >>

## Praxistipps für Personalverantwortliche

**Astrid Gülink** und **Markus Vitinius** von der **GenoPersonalConsult** haben diese fünf Praxistipps für die effiziente Bewerberansprache:

1. Konzentrieren Sie Ihre Online-Ressourcen (Content, Netzwerkerweiterung, aktive Ansprache) auf Businessnetzwerke. Social-Media-Kanäle werden häufig der Privatsphäre zugeordnet und damit nicht mit dem Thema Beruf bzw. Stellensuche verknüpft. Wenn Sie in die aktive Ansprache eines Wunschkandidaten gehen wollen, nutzen Sie bevorzugt die private E-Mail-Adresse.
2. Content ist King: Online-Stellenanzeigen leben von klaren, verständlichen und floskelfreien Aussagen zu Ihrem Unternehmen, der Stelle an sich und zum Wunschprofil. Vergessen Sie keinesfalls die Rubrik „Wir bieten“. Auch der Stellentitel muss verstanden werden können. Verwenden Sie also keine internen Bezeichnungen oder Abkürzungen. Grafik und Layout verlieren gegenüber dem Content an Relevanz.
3. Sehen Sie Stellenanzeigen in Print-Medien als Option zum Image-Transport im Kreis der Kunden und der Öffentlichkeit – relevante Bewerberzahlen werden weniger hier, sondern durch Online-Präsenzen generiert.
4. Stärken Sie die Ressourcen und die Attraktivität Ihres Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programms. Die persönlichen Empfehlungen Ihrer bestehenden Mitarbeiter sind ein nicht zu überschätzender Zugangsweg zu künftigen Mitarbeitern, da diese als authentisch und persönlich erlebt werden.
5. Und wenn Sie den Kontakt zum Kandidaten hergestellt haben: Halten Sie die Geschwindigkeit hoch. Einladungen, Zwischeninformationen und Rückmeldungen sollten schnell erfolgen sowie verbindlich und transparent sein.

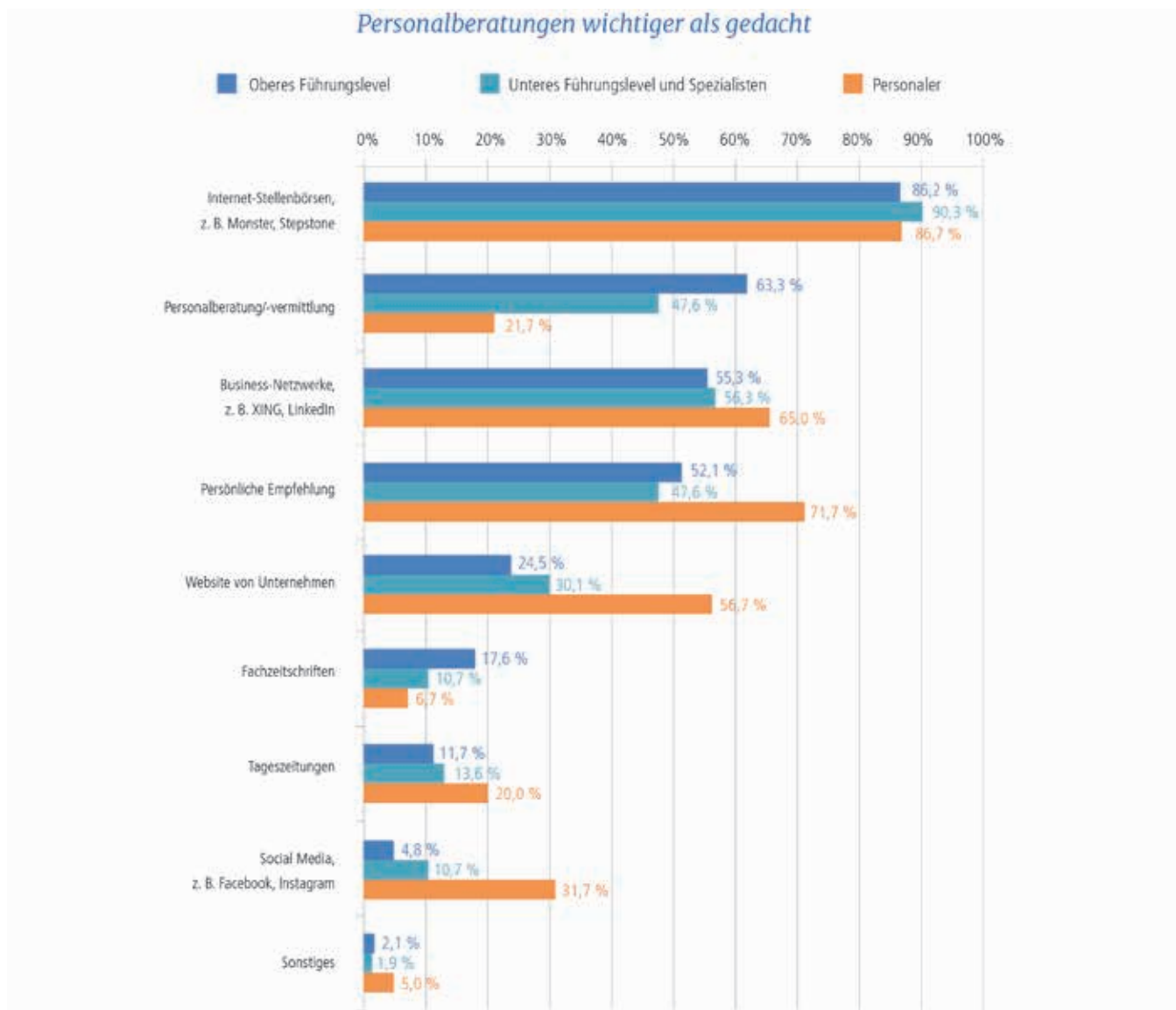


Abb. 2: Auf welchen Kanälen suchen Sie für gewöhnlich nach Stellenanzeigen? Mit Einschätzung von Personalern.

Letzteren Grund halten Personalverantwortliche für weniger ausschlaggebend (Abweichung -17,2 Prozentpunkte), wohingegen sie beim Thema Gehalt sehr richtig liegen (Abweichung 0,5 Prozentpunkte). Eine untergeordnete Rolle spielt für wechselwillige Führungskräfte in der Finanzbranche zeitliche und örtliche Flexibilität, z. B. durch Homeoffice. 25,1 Prozent der Kandidaten führen dies als Grund an, den Arbeitsplatz zu wechseln. Personaler halten diesen Punkt bei ihren potenziellen Bewerbern für wesentlich wichtiger (Abweichung +21,6 Prozentpunkte).

### Jobsuche online, soziale Netzwerke spielen kaum eine Rolle

Für Bewerber sind Stellenbörsen die wichtigsten Quellen bei der Suche nach

## Aus Expertensicht ist die Diskrepanz...

... zwischen den Antworten möglicherweise darauf zurückzuführen, dass Personaler jene Wünsche und Bedürfnisse genannt haben, die besonders häufig als Antrag oder Anfrage auf ihrem Schreibtisch landen.

freien Stellen. Beinahe neun von zehn Kandidaten begeben sich hier auf die Suche (87,6 Prozent). Dies wissen Personalverantwortliche sehr gut und liegen mit ihren Einschätzungen komplett richtig (Abweichung 0,9 Prozentpunkte). Mehr als jeder zweite Jobsuchende nutzt Personalvermittlungen (57,7 Prozent). Dies vermutet allerdings nur gut jeder fünfte Personaler (21,7 Prozent). Beim Thema Businessnetzwerke liegen sie hingegen sehr nah an den Einschätzungen der Bewerber. 55,7 Prozent halten hier nach geeigneten Stellen Ausschau, mit 65 Prozent der Personalverantwortlichen schätzen diese etwas häufiger, dass genau dies passiert. Die Homepage des potenziellen Arbeitgebers ist immerhin noch für jeden vierten Kandidaten interessant (26,5 Prozent). Personaler meinen, dieser Kanal sei viel

bedeutender (56,7 Prozent). Komplet anders eingeschätzt wird von Personalverantwortlichen auch die Bedeutung sozialer Netzwerke bei der Jobsuche. 31,7 Prozent der befragten Personaler glauben, dass Jobsuchende hier nach Stellen suchen.

Unter den befragten potenziellen Bewerbern suchen jedoch lediglich 6,9 Prozent auf Facebook & Co. Auch Fachzeitschriften und Tageszeitungen erhalten von Jobsuchenden wenig Aufmerksamkeit (15,1 Prozent und 12,4 Prozent). Dies sehen Personaler nicht ganz so, liegen aber überwiegend richtig (Abweichung Fachzeitschriften -8,4, Tageszeitungen +10,4 Prozentpunkte).

### Jobsuchende wünschen persönliche Kontaktaufnahme

Bei der Kontaktaufnahme ist für die meisten Befragten die persönliche E-Mail

der Wunschkanal für Jobangebote. 85,9 Prozent bevorzugen diesen Weg, um Angebote zu erhalten. Unter den Verantwortlichen in den Personalbüros sehen dies nur 61,7 Prozent so. Gleichfalls große Akzeptanz findet unter Jobsuchenden der direkte Telefonanruf (56,7 Prozent). Diesen Weg hält jeder dritte Personalverantwortliche für geeignet (33,3 Prozent). Die Nachricht über ein Businessnetzwerk ist für Personalverantwortliche sicher komfortabel, da man sich dort gleich einen Überblick über die Berufsstationen und das Netzwerk der Bewerber verschaffen kann.

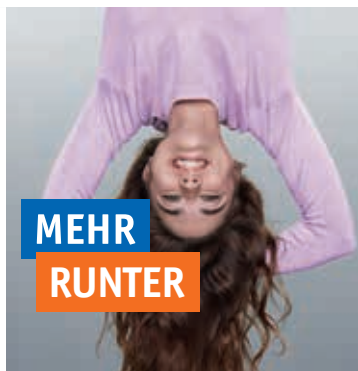
Aber schaut man auf die Ergebnisse der GPC-Befragung, wird die Akzeptanz überschätzt. Weniger als vier von zehn Kandidaten (38,1 Prozent) möchten Angebote über ein Businessnetzwerk erhalten. Die meisten Personaler hingegen glauben, dass dies ein adäquater Weg sei (70 Prozent).

### Fazit

Es zeigt sich, dass die Annahmen der Personaler über die Wünsche und Bedürfnisse der Jobsuchenden nicht immer der Realität entsprechen. Mit einer stärkeren Ausrichtung auf die Vorlieben der Bewerber können Volksbanken und Raiffeisenbanken bei ihrem Recruiting noch bessere Ergebnisse erzielen.

**Astrid Gülink**  
Seniorberaterin  
GenoPersonalConsult GmbH  
astrid.guelink@gpconsult.de

**Markus Vitinius**  
Prokurist & Seniorberater  
GenoPersonalConsult GmbH  
markus.vitinius@gpconsult.de



**e@sy  
Credit**®

**MEHR PARTNERSCHAFTLICH. MEHR VERTRAUT. MEHR ERFOLGREICH.**  
Steigern Sie mit easyCredit Ihren Provisionsertrag.

Der Kredit, der mehr kann.

Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

