

# *Jobwechsel im Topmanagement*

# Inhaltsverzeichnis

## Zur Studie

- » *Untersuchungsansatz* *Seite 3*
- » *Management Summary* *Seite 4*

## Ergebnisse der Studie

- » *Wechselbereitschaft* *Seite 6*
- » *Wechselmotivation* *Seite 15*
- » *Wechselerfahrungen* *Seite 19*
- » *Statistik* *Seite 32*

# Untersuchungsansatz

## Inhalt der Studie

- » *Topmanager wurden befragt, wie wechselbereit sie sind, welche Aspekte ihnen bei einem Jobwechsel wichtig sind und wie sie den Rekrutierungsprozess erleben.*

## Untersuchungsdesign

- » *Online-Befragung*
- » *Zielgruppe: Manager aus Unternehmen ab 100 Mitarbeiter*
- » *Branche: Dienstleistung, Handel und Industrie*
- » *Teilnehmer: N=150; davon über die Hälfte Top-Level-Manager (Vorstände und Geschäftsführer)*
- » *Die Prozentwerte sind auf ganze Zahlen gerundet.*

## Befragungszeitraum

- » *3. Quartal 2013*

# Management Summary

## Wechselbereitschaft

- » 62 Prozent der Topmanager sind einem Jobwechsel gegenüber aufgeschlossen (Seite 7).
- » Von „Job-Hopping“ kann jedoch keine Rede sein: Mit 33 Prozent hat die größte Gruppe in den letzten zehn Jahren nur einmal den Job gewechselt (Seite 9). Junge Manager haben aber oft mehrere Wechsel hinter sich (Seite 10).
- » Geht es um die Mobilität, sind Bereichs- und Abteilungsleiter deutlich offener für einen Ortswechsel als Vorstände und Geschäftsführer. Frauen sind einem Ortswechsel gegenüber eher abgeneigt (Seite 8).
- » 23 Prozent der Topmanager lassen sich von Jobangeboten überraschen – der Rest plant die Karriere sorgfältiger (Seite 13).
- » Für die meisten Befragten (49 Prozent) ist der aktuelle Job eine mittelfristige Karrierestation für zwei bis fünf Jahre. Ein Drittel der Topmanager ist an einer längerfristigen Beschäftigung von fünf bis zehn Jahren interessiert. Zehn Prozent sind sogar bereit, bis zum Ruhestand zu bleiben (Seite 14).
- » Fast die Hälfte der Manager hat einen unfreiwilligen Jobwechsel erlebt. 19 Prozent derjenigen meisterten die Situation gut, 13 Prozent hatten damit zu kämpfen (Seite 12).

# Management Summary

## Wechselmotivation

- » *Der Jobwechsel zahlt sich für die Topmanager deutlich aus: Zwei von fünf Befragten, die schon mal gewechselt haben, erhielten Gehaltserhöhungen von mindestens 20 Prozent (Seite 16).*
- » *Wichtigste Kriterien: Neue Herausforderungen, Karrieresprung, Gehalt. Doch auch die Work-Life-Balance ist geschlechts- und altersübergreifend wichtig (Seite 17).*
- » *Zu einem Branchenwechsel sind eher Frauen als Männer bereit (Seite 18).*

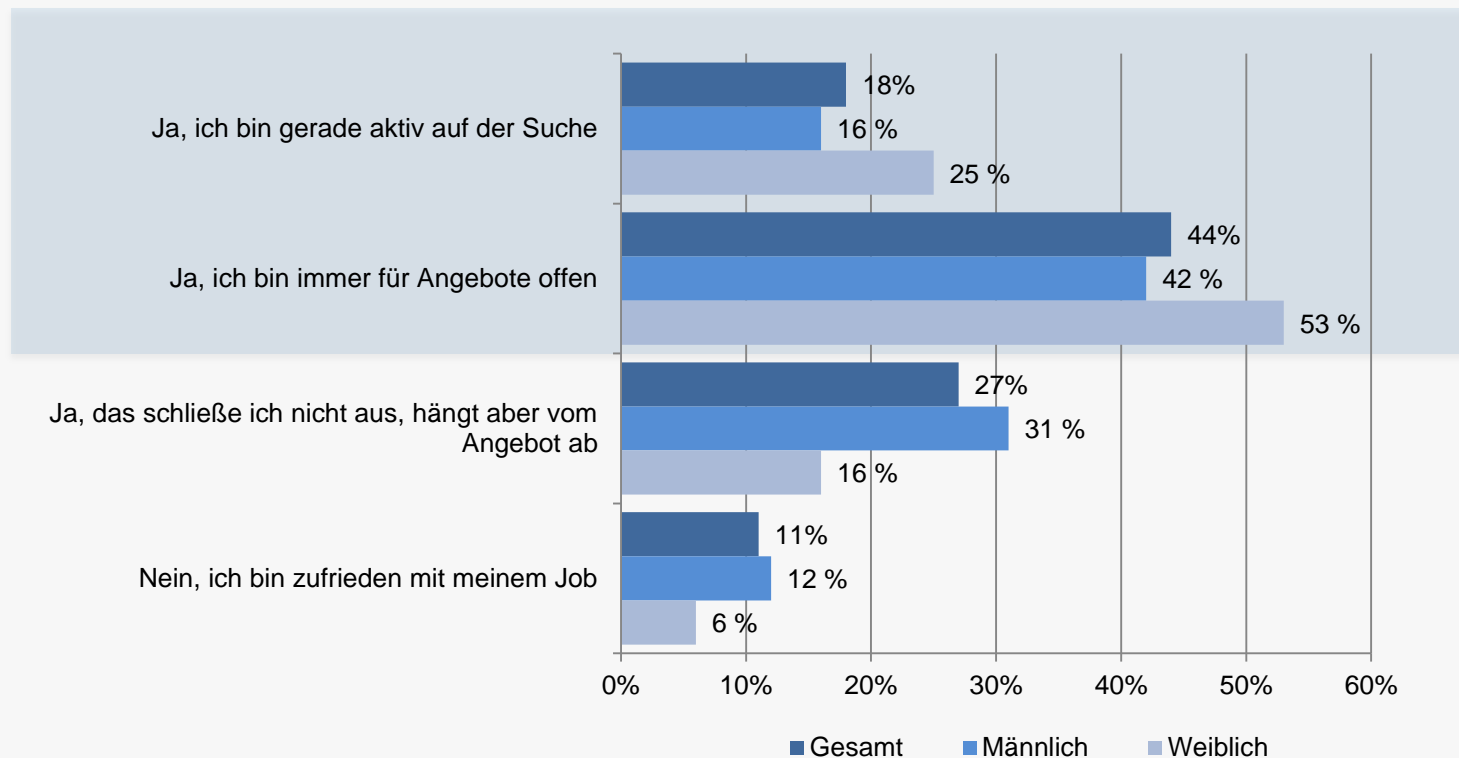
## Wechselerfahrungen

- » *45 Prozent aller Befragten haben bei einem Jobwechsel erlebt, dass die tatsächlichen Aufgaben mit dem Stellenprofil nicht übereinstimmten. Zwei von fünf Managern kritisieren zudem, dass die Firma ihnen zu hohe Ziele setzt, die in viel zu kurzer Zeit erreicht werden sollen. Auch die Unternehmenskultur wird häufig anders wahrgenommen als im Auswahlprozess dargestellt (Seite 30).*
- » *Passt ein Manager nicht zum Stellenprofil oder überhaupt ins Unternehmen, liegt das oft darin begründet, dass die Arbeitgeber im Rekrutierungsprozess zu wenig Wert auf soziale Kompetenzen legen (Seite 28). Außerdem fehlt es an professioneller Onboarding-Unterstützung (Seite 23).*
- » *Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen: Fast ein Drittel der Managerinnen berichtet, dass bei ihnen fachliche Qualifikationen im Auswahlprozess angezweifelt wurden (Seite 31).*

# *Wechselbereitschaft*

# Wechselbereitschaft

Mehr als 60 Prozent der Topmanager sind einem Jobwechsel gegenüber offen.

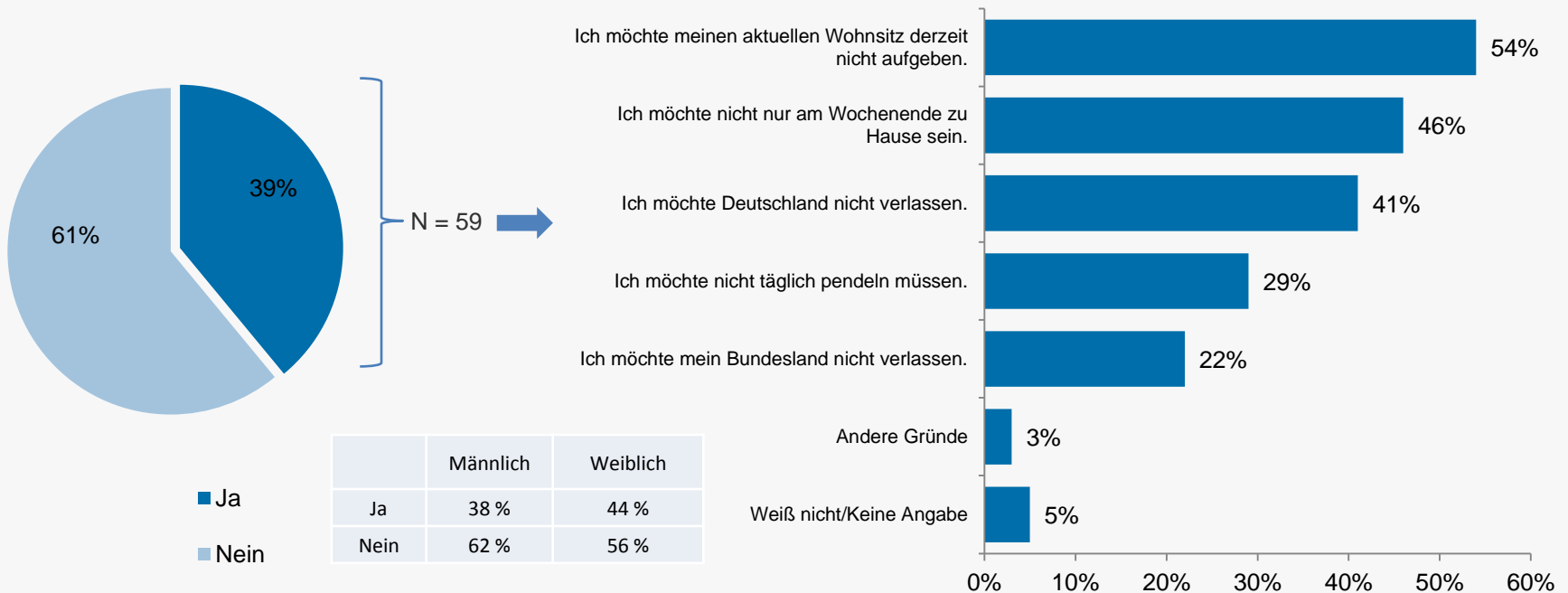


F1. Können Sie sich vorstellen, aktuell Ihren Job zu wechseln? (Einfachnennung)

Basis: Alle Befragten, N = 150.

# Wechselbereitschaft

Ein neuer Job verbunden mit einem Ortswechsel ist für 39 Prozent keine Option – die Hälfte dieser Topmanager möchte ihren Wohnsitz derzeit nicht aufgeben.



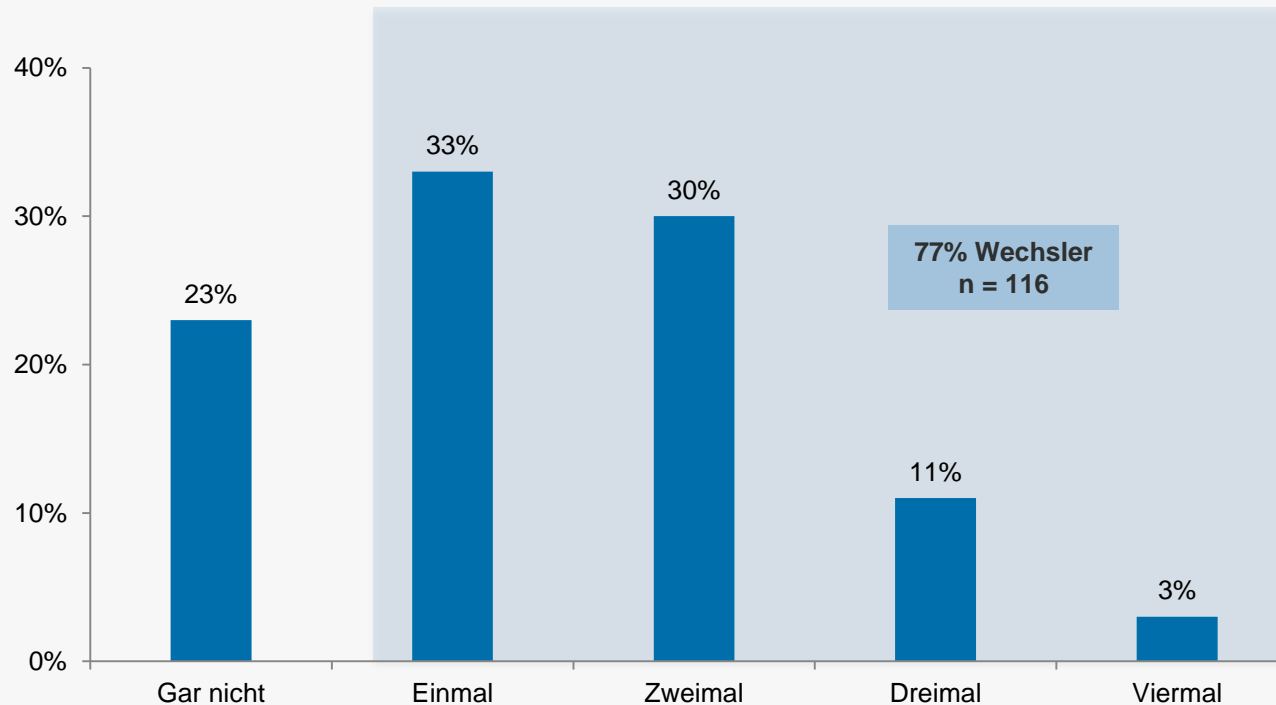
F2. Ist bzw. wäre für Sie ein damit verbundener Ortswechsel ein Hindernis, ein Jobangebot anzunehmen? (Einfachnennung) / F3. Warum stellt ein damit verbundener Ortswechsel für Sie ein Hindernis dar, ein Jobangebot anzunehmen? (Mehrfachnennung)

Basis: Alle Befragten, N = 150 / Filter-Frage, falls „Ja“ in F2 n = 59.



# Wechselbereitschaft

77 Prozent haben in den letzten zehn Jahren ihren Job ein- bis viermal gewechselt – am größten ist die Gruppe der „Einmalwechsler“.



F4. Wie oft haben Sie in den letzten 10 Jahren Ihren Arbeitgeber gewechselt? (Einfachnennung)

Basis: Alle Befragten, N = 150.

# Wechselbereitschaft

Ein Viertel der jungen Manager zwischen 25 und 34 Jahren hat bereits dreimal den Job gewechselt. Führungskräfte ab 45 Jahren bleiben ihren Arbeitgebern eher treu.

Basis (Fallzahl)	Gesamt	Alter				Geschlecht	
		25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55 Jahre und älter	Männer	Frauen
	150	31	59	47	13	118	32
Gar nicht	23 %	10 %	15 %	36 %	38 %	25 %	13 %
Einmal	33 %	26 %	44 %	26 %	23 %	29 %	47 %
Zweimal	30 %	32 %	27 %	34 %	23 %	30 %	31 %
Dreimal	11 %	26 %	10 %	4 %	8 %	12 %	9 %
Viermal	3 %	6 %	3 %	-	8 %	4 %	-

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

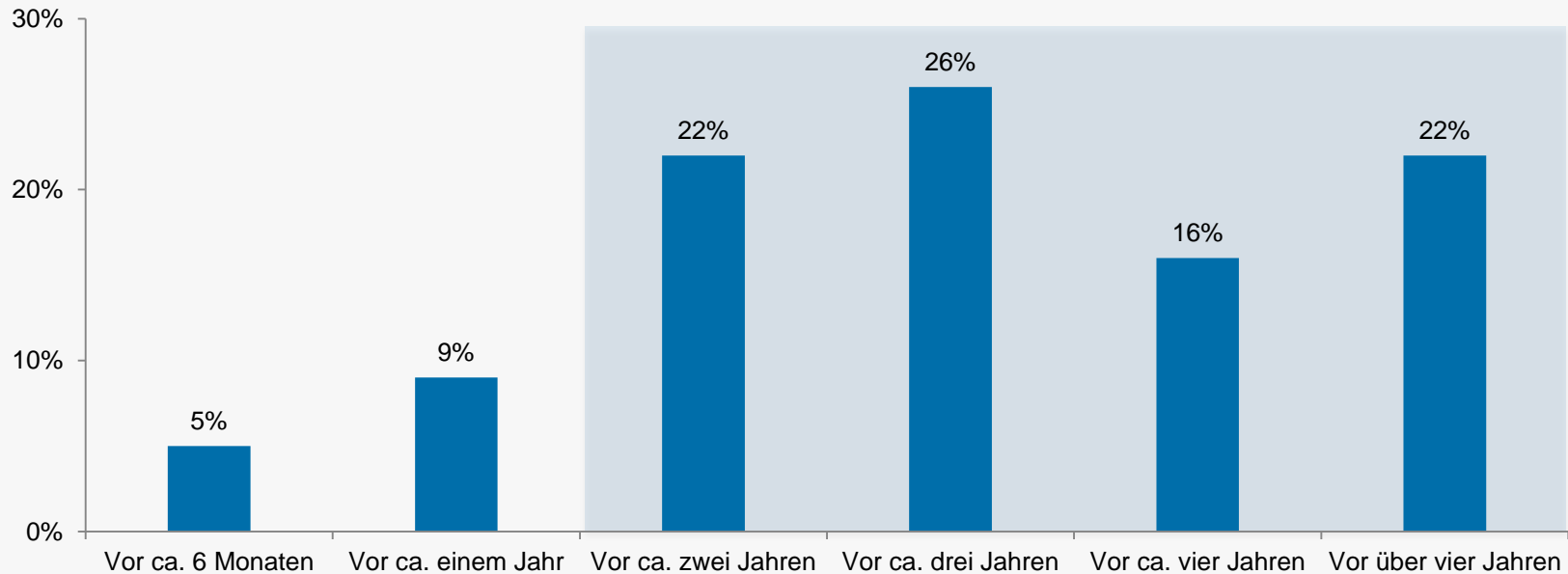
F4. Wie oft haben Sie in den letzten 10 Jahren Ihren Arbeitgeber gewechselt? (Einfachnennung)

Basis: Alle Befragten, N = 150.

# Wechselbereitschaft

Bei den meisten Job-Wechslern aus dem Topmanagement liegt der letzte Wechsel bereits zwei Jahre und länger zurück.

Wechsler (F4)



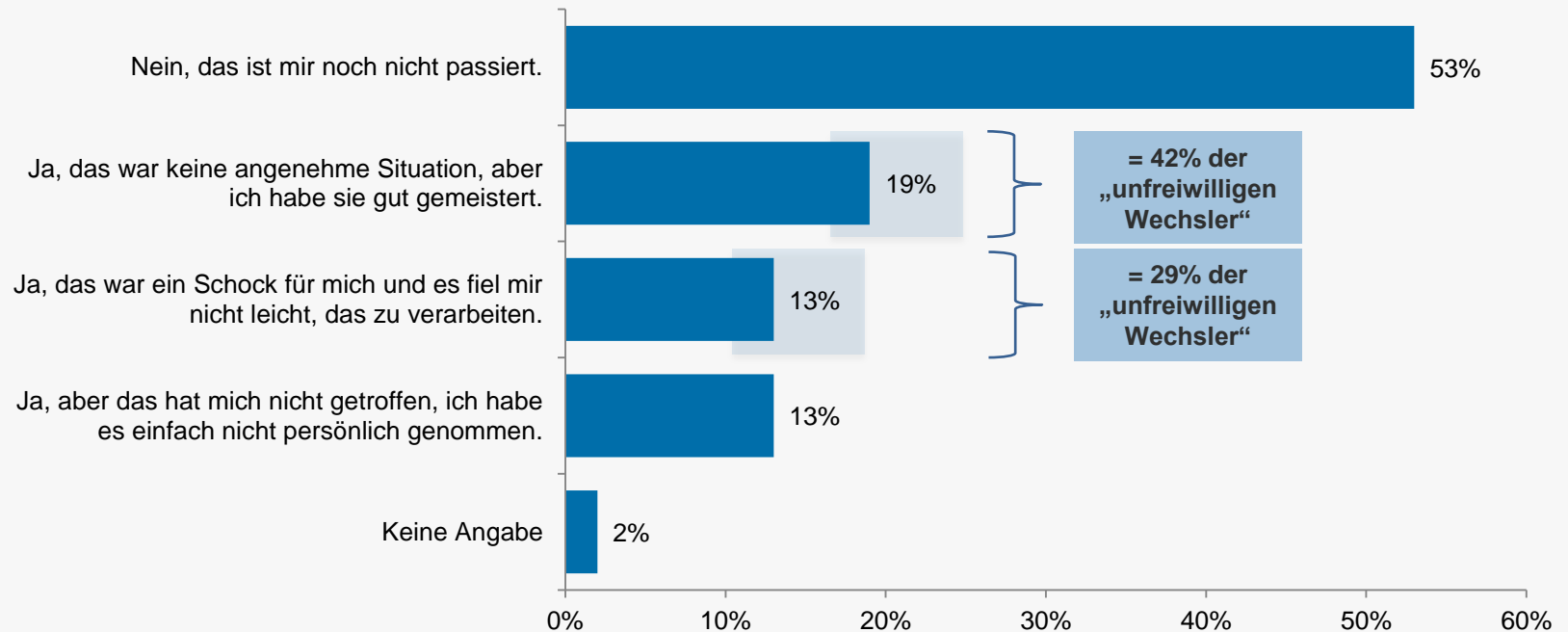
F5. Wann haben Sie zuletzt Ihren Arbeitgeber gewechselt? (Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.

# Wechselbereitschaft

*Knapp die Hälfte hat einen unfreiwilligen Jobwechsel hinter sich – 19 Prozent derjenigen meisterten die Situation gut, 13 Prozent hatten damit zu kämpfen.*

## Wechsler (F4)



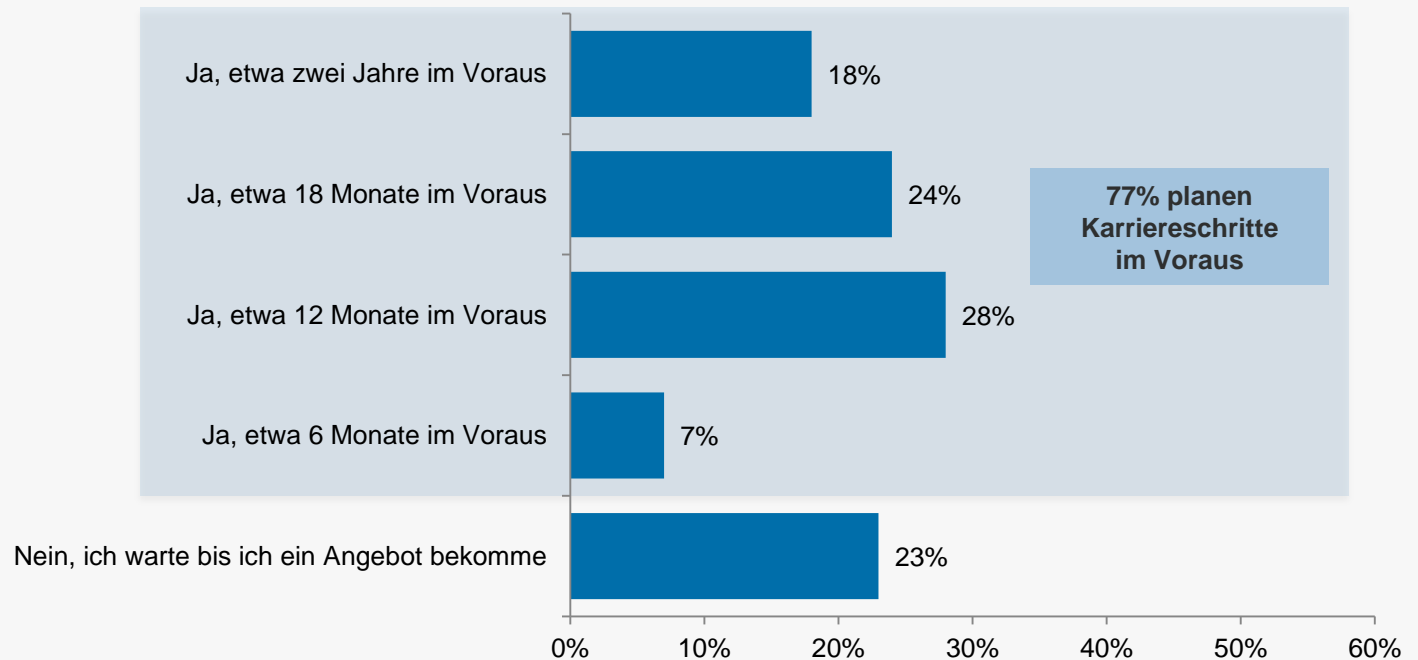
F6. Haben Sie ein Unternehmen schon einmal unfreiwillig verlassen? (Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.

# Wechselbereitschaft

Die Jobwechsel werden von den meisten Topmanagern langfristig geplant.

## Jobwechsel vorstellbar (F1)



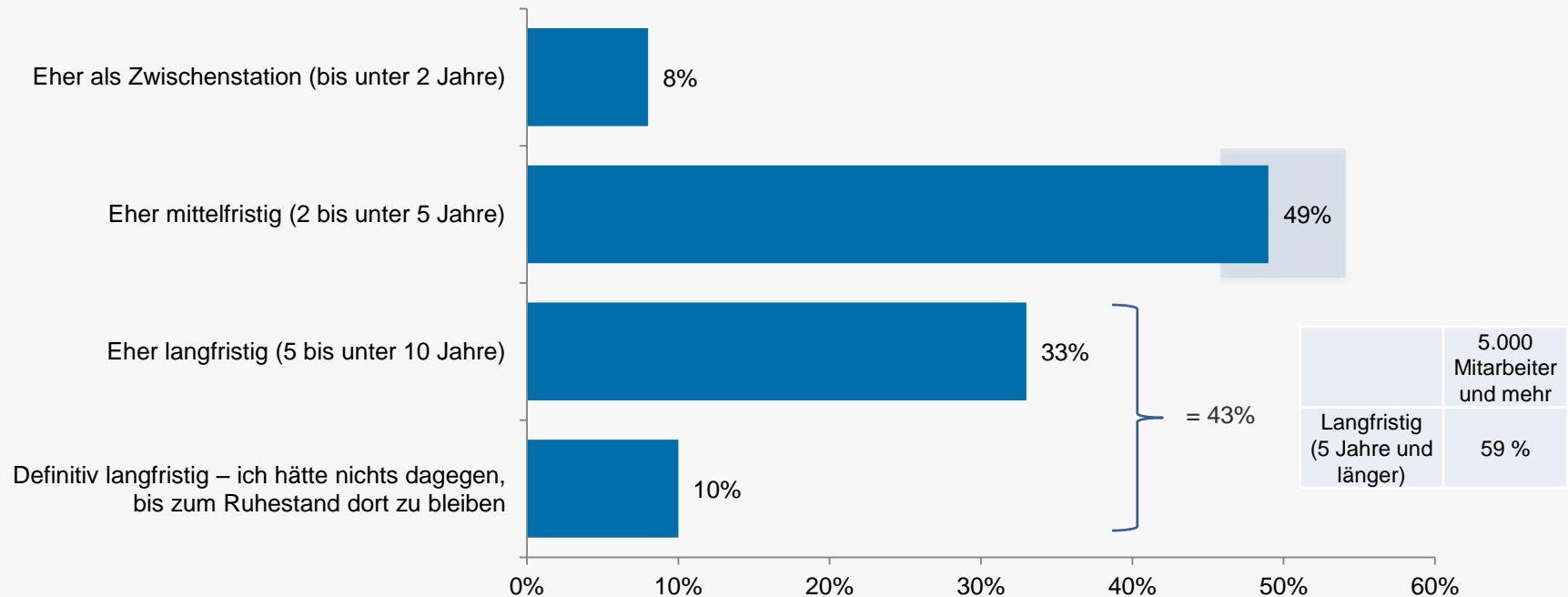
F7. Planen Sie Ihre Jobwechsel bzw. Karriereschritte im Voraus? (Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F1 „Jobwechsel vorstellbar“, N = 134.

# Wechselbereitschaft

49 Prozent der Topmanager streben beim neuen Arbeitgeber eine mittelfristige Zusammenarbeit an.

## Jobwechsel vorstellbar (F1)



F8. Wie langfristig sehen Sie Ihre nächste Position bei einem neuen Arbeitgeber? Planen Sie Ihre nächste Stelle eher als Zwischenstation oder sind Sie an einer langfristigen Zusammenarbeit interessiert? (Einfachnennung)

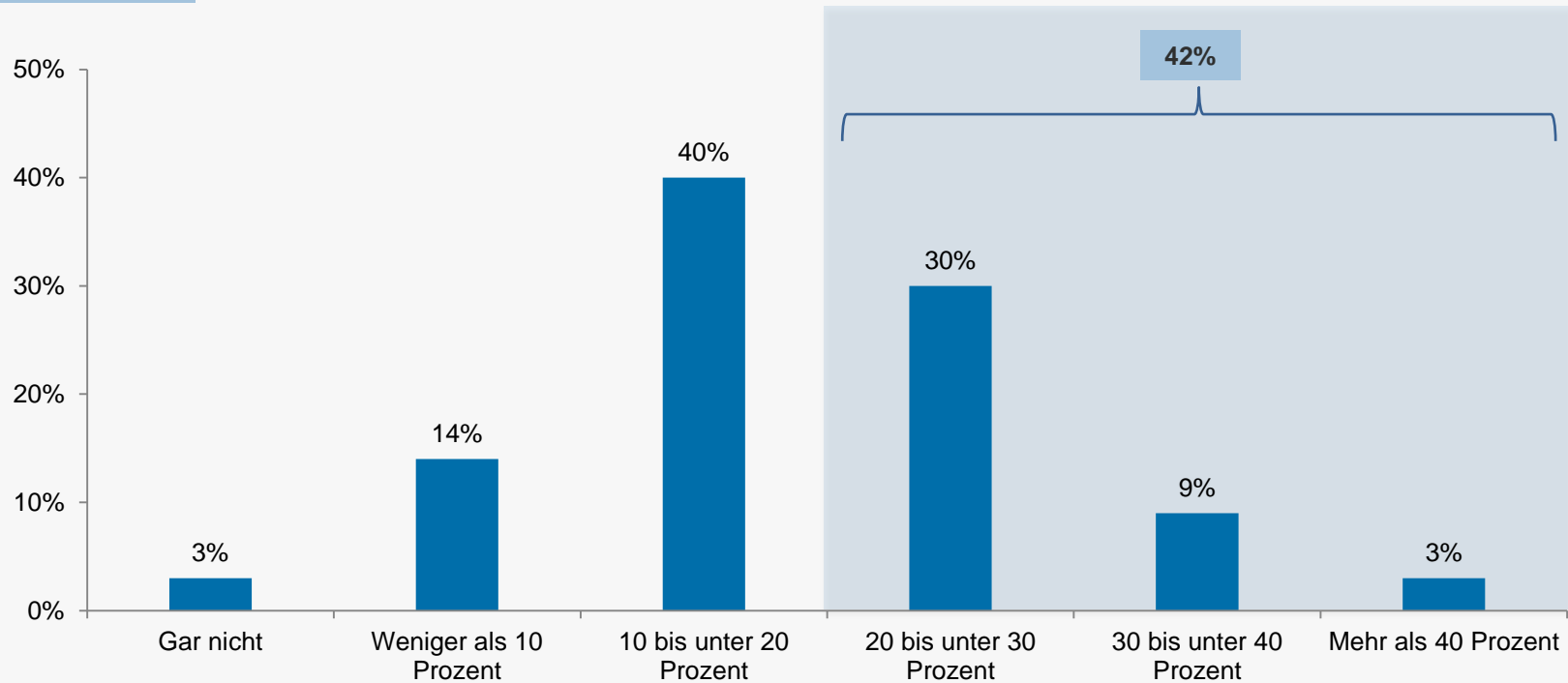
Basis: Filter-Frage, wenn laut F1 „Jobwechsel vorstellbar“, N = 134.

# *Wechselmotivation*

# Wechselmotivation

Zwei von fünf Managern erhielten beim letzten Jobwechsel mindestens zwanzig Prozent mehr Gehalt– der Markt entwickelt sich zugunsten der Kandidaten.

## Wechsler (F4)



F9. Um wie viel Prozent hat sich Ihr Brutto-Monatsgehalt beim letzten Wechsel verbessert? (Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.



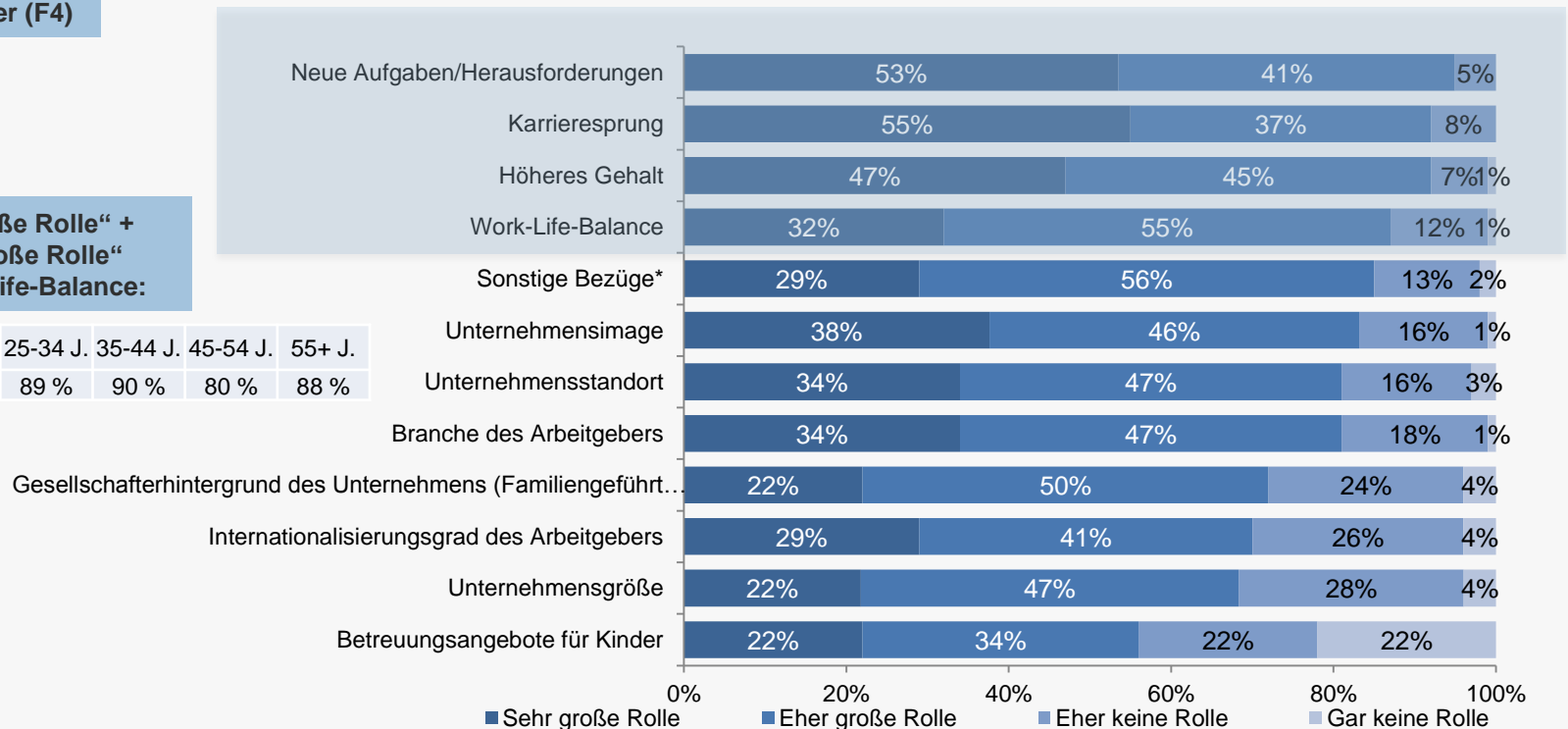
# Wechselmotivation

Top 5-Gründe für den Jobwechsel: Neue Herausforderungen, Karrieresprung, höheres Gehalt, Work-Life-Balance und sonstige Bezüge

Wechsler (F4)

„Sehr große Rolle“ +  
„Eher große Rolle“  
bei Work-Life-Balance:

Männer	Frauen	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55+ J.
88 %	86 %	89 %	90 %	80 %	88 %



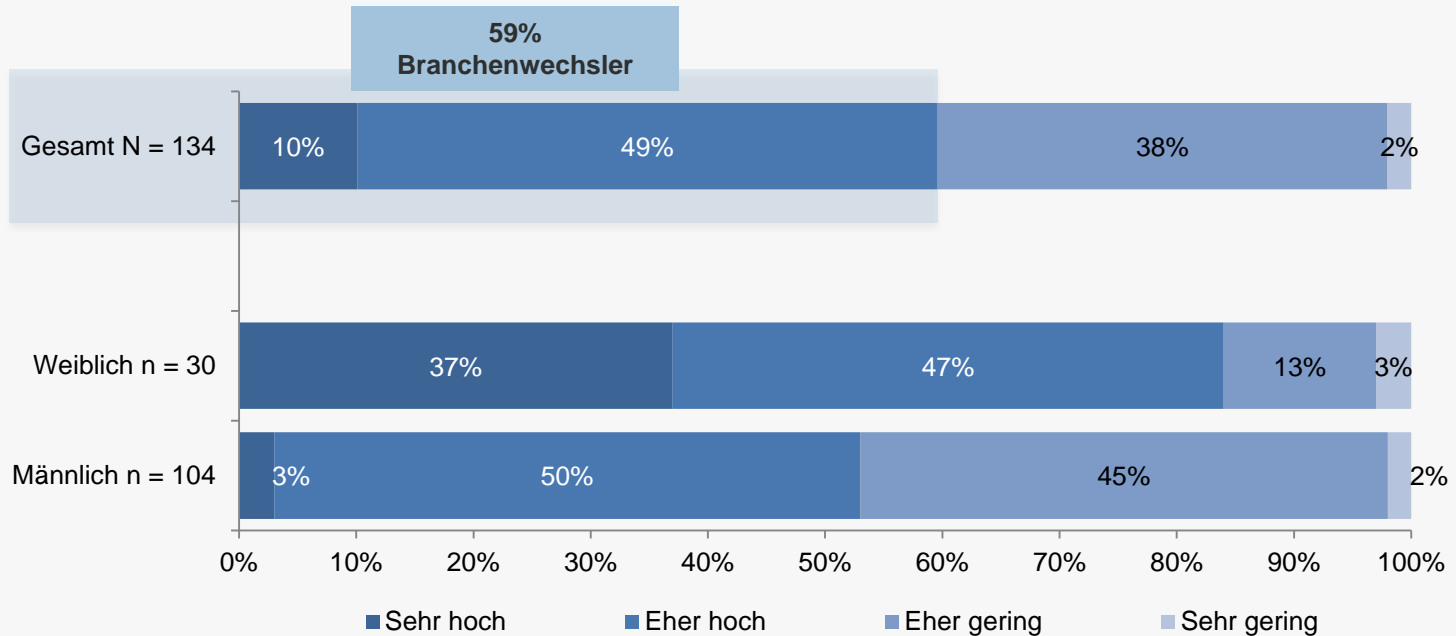
F10. Welche Rolle spielten für Sie die folgenden Aspekte bei Ihrem letzten Jobwechsel? (Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116. Antworten auf einer Skala von: „Sehr große Rolle, Eher große Rolle, Eher keine Rolle, Gar keine Rolle“ (\* wie z.B. Firmenwagen, -telefon, Zuschuss zur Altersvorsorge etc.)

# Wechselmotivation

Für die Mehrheit der wechselbereiten Topmanager kommt auch ein Branchenwechsel in Frage.

Jobwechsel vorstellbar (F1)



F11. Angenommen Sie planen, Ihren Job zu wechseln. Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie mit dem Job auch die Branche wechseln?  
(Einfachnennung)

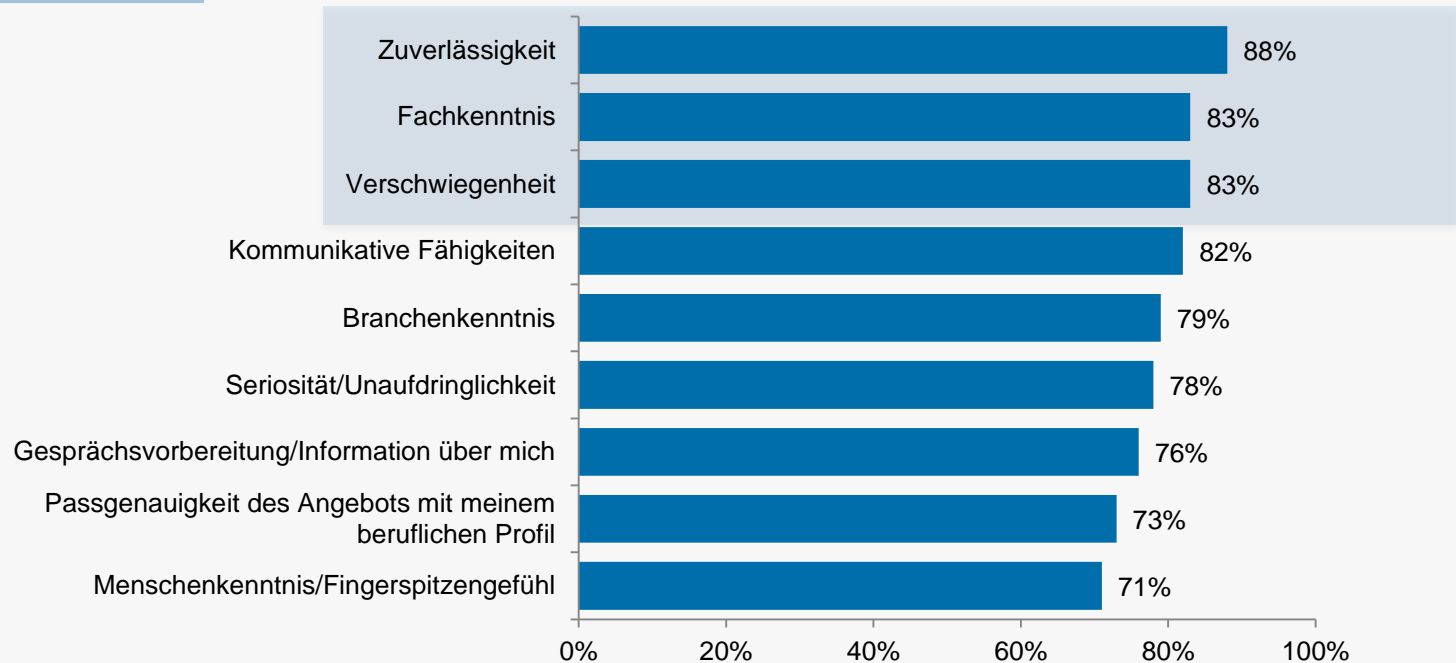
Basis: Filter-Frage, wenn laut F1 „Jobwechsel vorstellbar“, N = 134.

# *Wechselerfahrungen*

# Wechselerfahrungen

*Ansprachen von Unternehmen überzeugen: Topmanager empfinden diese als zuverlässig, fachkundig und vertraulich.*

Top2: Anteil „Sehr/Eher gut“



F14. Wie gut waren die Ansprachen von den Unternehmen in der Mehrzahl bezogen auf die folgenden Kriterien? (Einfachnennung)

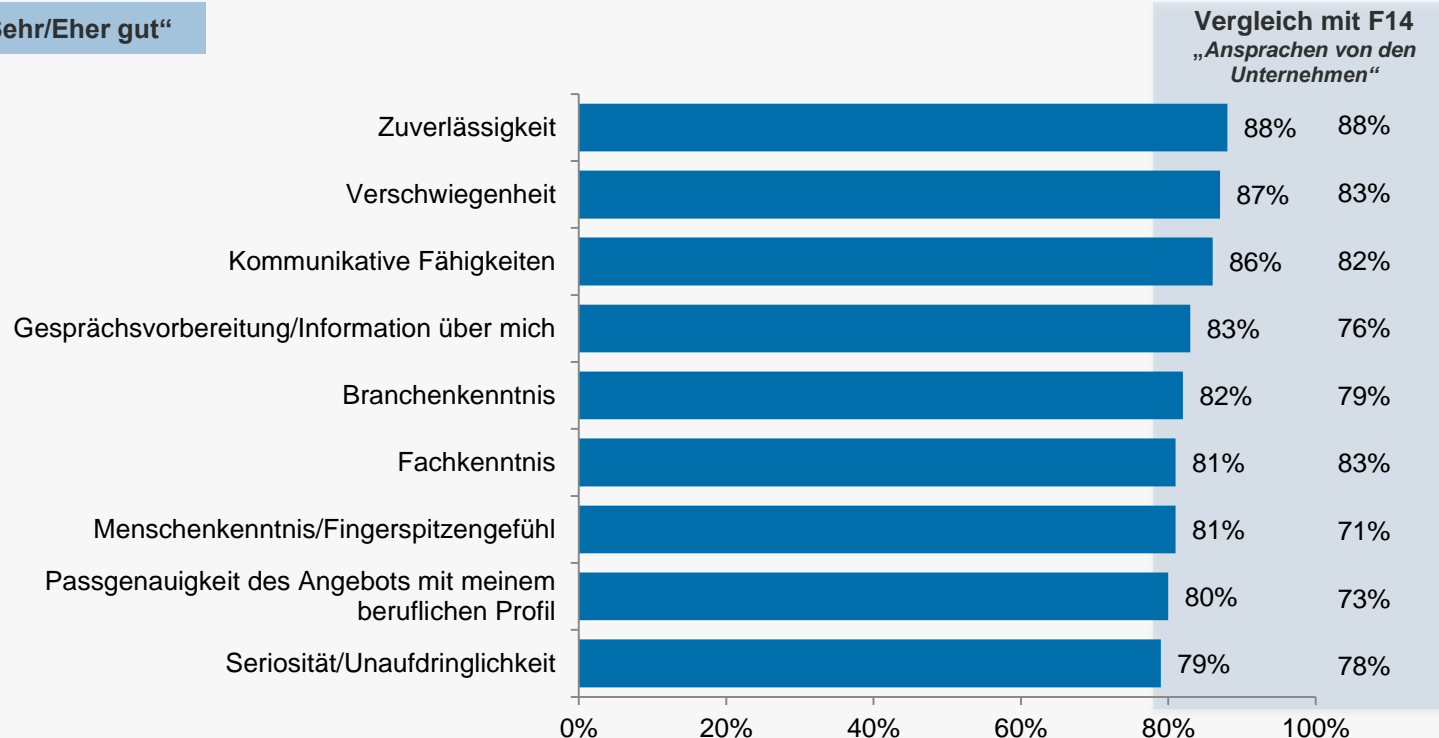
Basis: Filter-Frage, wenn laut F12 Befragter mindestens einmal von Unternehmen angesprochen wurde, N = 120.

Antworten auf einer Skala von: „Sehr gut, Eher gut, Mittelmäßig, Eher Schlecht, Sehr schlecht“

# Wechselerfahrungen

Vergleich Ansprachen Personalberater und Unternehmen: Bis auf das Kriterium „Fachkenntnisse“, schneiden die Personalberater etwas besser ab.

Top2: Anteil „Sehr/Eher gut“



F15. Wie gut waren die Ansprachen von den Personalberatern in der Mehrzahl bezogen auf die folgenden Kriterien? (Einfachnennung)

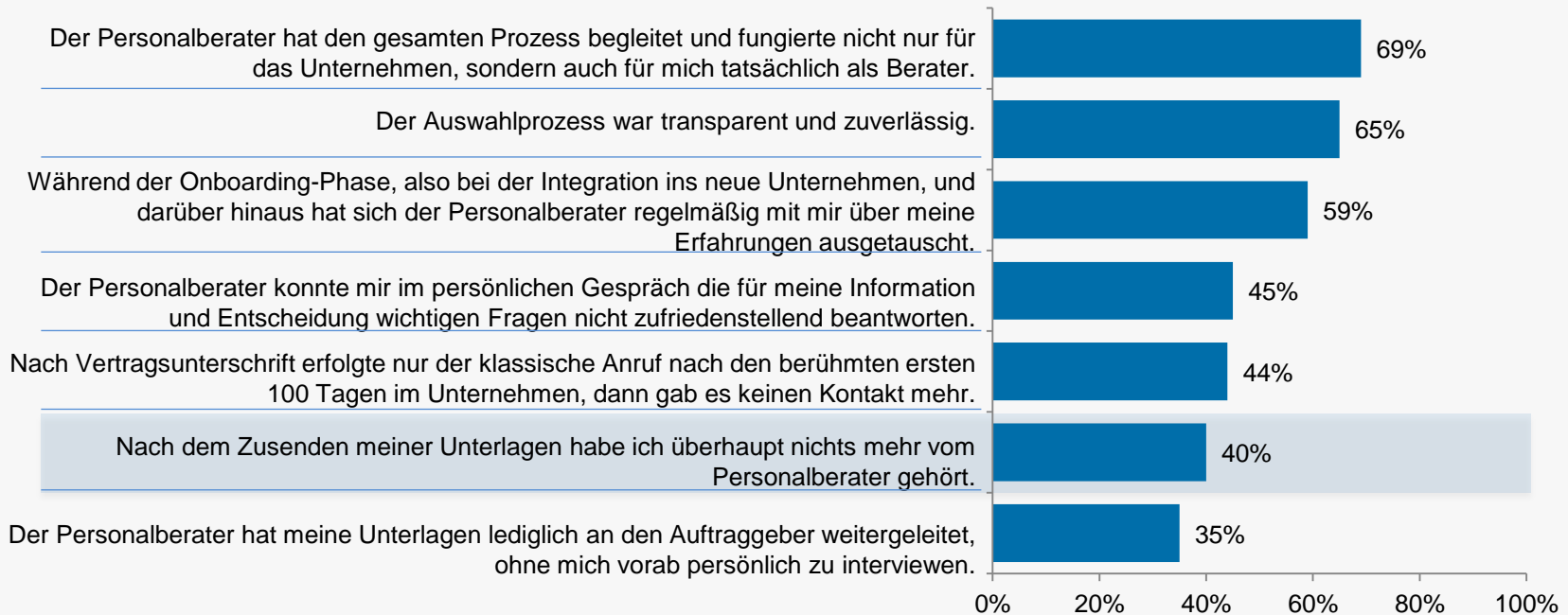
Basis: Filter-Frage, wenn laut F13 Befragter mindestens einmal von Personalberatern angesprochen wurde, N = 108.

Antworten auf einer Skala von: „Sehr gut, Eher gut, Mittelmäßig, Eher Schlecht, Sehr schlecht“

# Wechselerfahrungen

Bei 40 Prozent der Topmanager, die vom Personalberater kontaktiert wurden, ist der Kontakt nach Zusenden der Unterlagen abgebrochen.

## Anteil „Stimme zu“



F16. Welche Situationen haben Sie mit Personalberatern während des Auswahlprozesses und danach erlebt? (Einfachnennung)

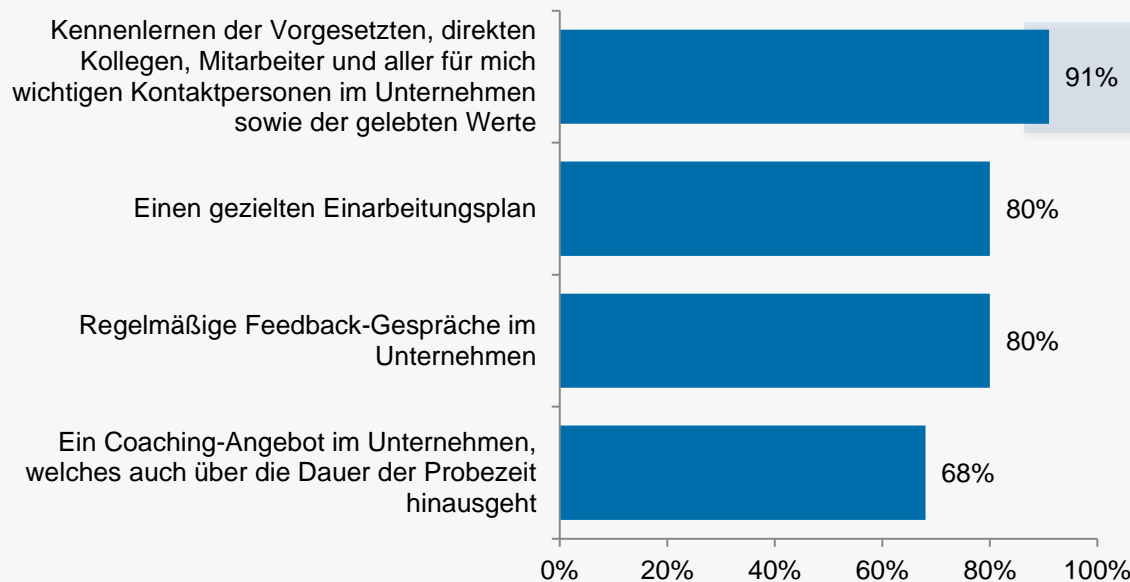
Basis: Filter-Frage, wenn laut F13 Befragter mindestens einmal von Personalberatern angesprochen wurde, N = 108.

Antwortoptionen: Stimme zu; Stimme nicht zu

# Wechselerfahrungen

*Topmanager erwarten ein professionelles Onboarding vom neuen Arbeitgeber. Wichtig vor allem: das Kennenlernen von Personen und Unternehmenswerten.*

Anteil „Stimme zu“



F17. Kommen wir nun zum Thema Integration in das neue Unternehmen (Onboarding). Welche Unterstützung erwarten Sie bzw. würden Sie von Ihrem neuen Arbeitgeber dabei erwarten? Welchen dieser Aussagen stimmen Sie zu? (Einfachnennung)  
Basis: Alle Befragten, N = 150. Antwortoptionen: „Stimme zu; Stimme nicht zu“

# Wechselerfahrungen

*Topmanager haben großen Bedarf an Onboarding-Unterstützung – auch Vorstände und Geschäftsführer.*

Anteil „Stimme zu“

Basis (Fallzahl)	Position				
	Gesamt	Vorstand	Geschäftsführer	Bereichsleiter	Abteilungsleiter
	150	30	50	46	24
Kennenlernen der Vorgesetzten, direkten Kollegen, Mitarbeiter und aller für mich wichtigen Kontaktpersonen im Unternehmen sowie der gelebten Werte	91 %	100 %	84 %	89 %	96 %
Einen gezielten Einarbeitungsplan	80 %	97 %	74 %	72 %	88 %
Regelmäßige Feedback-Gespräche im Unternehmen	80 %	80 %	82 %	80 %	75 %
Ein Coaching-Angebot im Unternehmen, welches auch über die Dauer der Probezeit hinausgeht	68 %	87 %	70 %	63 %	50 %

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

F17. Kommen wir nun zum Thema Integration in das neue Unternehmen (Onboarding). Welche Unterstützung erwarten Sie bzw. würden Sie von Ihrem neuen Arbeitgeber dabei erwarten? Welchen dieser Aussagen stimmen Sie zu? (Einfachnennung)

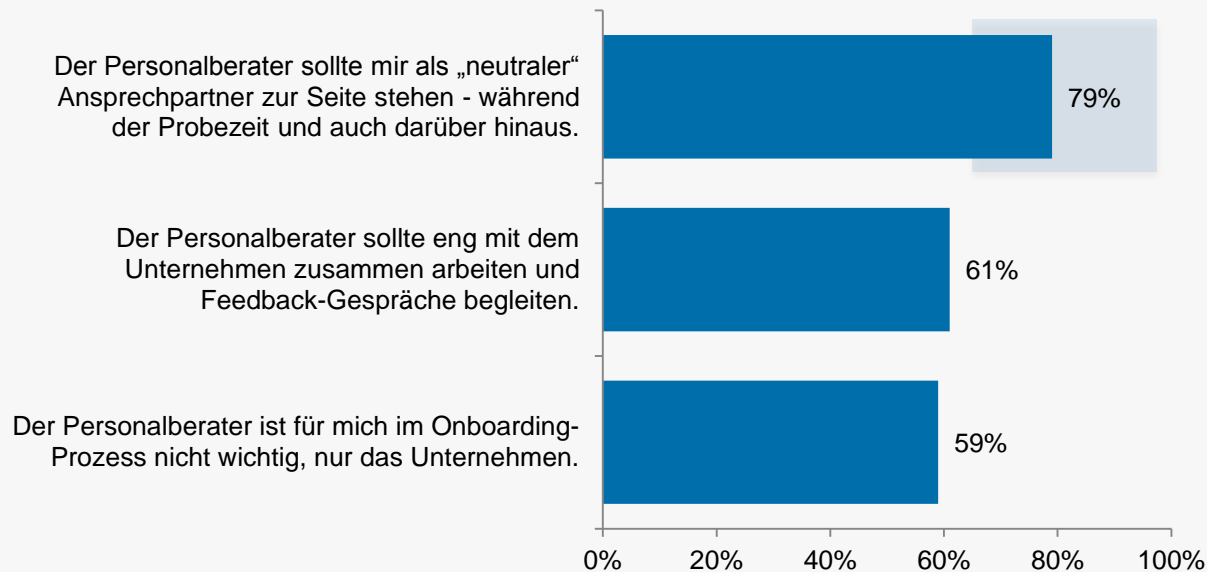
Basis: Alle Befragten, N = 150. Antwortoptionen: „Stimme zu; Stimme nicht zu“



# Wechselerfahrungen

*Wichtigste Erwartung an Personalberater: Ganzheitliche Beratung während der Probezeit und darüber hinaus.*

Anteil „Stimme zu“



F18. Und welche Unterstützung erwarten Sie bzw. würden Sie von Personalberatern bei der Integration in das Unternehmen erwarten? Welchen dieser Aussagen stimmen Sie zu? (Einfachnennung)

Basis: Alle Befragten, N = 150. Antwortoptionen: „Stimme zu; Stimme nicht zu“

# Wechselerfahrungen

*Vorstände und Geschäftsführer legen überdurchschnittlich hohen Wert auf die intensive Unterstützung des Personalberaters.*

Anteil „Stimme zu“

Basis (Fallzahl)	Position				
	Gesamt	Vorstand	Geschäftsführer	Bereichsleiter	Abteilungsleiter
	150	30	50	46	24
Der Personalberater sollte mir als „neutraler“ Ansprechpartner zur Seite stehen – während der Probezeit und auch darüber hinaus.	79 %	97 %	84 %	61 %	79 %
Der Personalberater sollte eng mit dem Unternehmen zusammen arbeiten und Feedback-Gespräche begleiten.	61 %	77 %	44 %	72 %	54 %
Der Personalberater ist für mich im Onboarding-Prozess nicht wichtig, nur das Unternehmen.	59 %	67 %	56 %	54 %	67 %

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

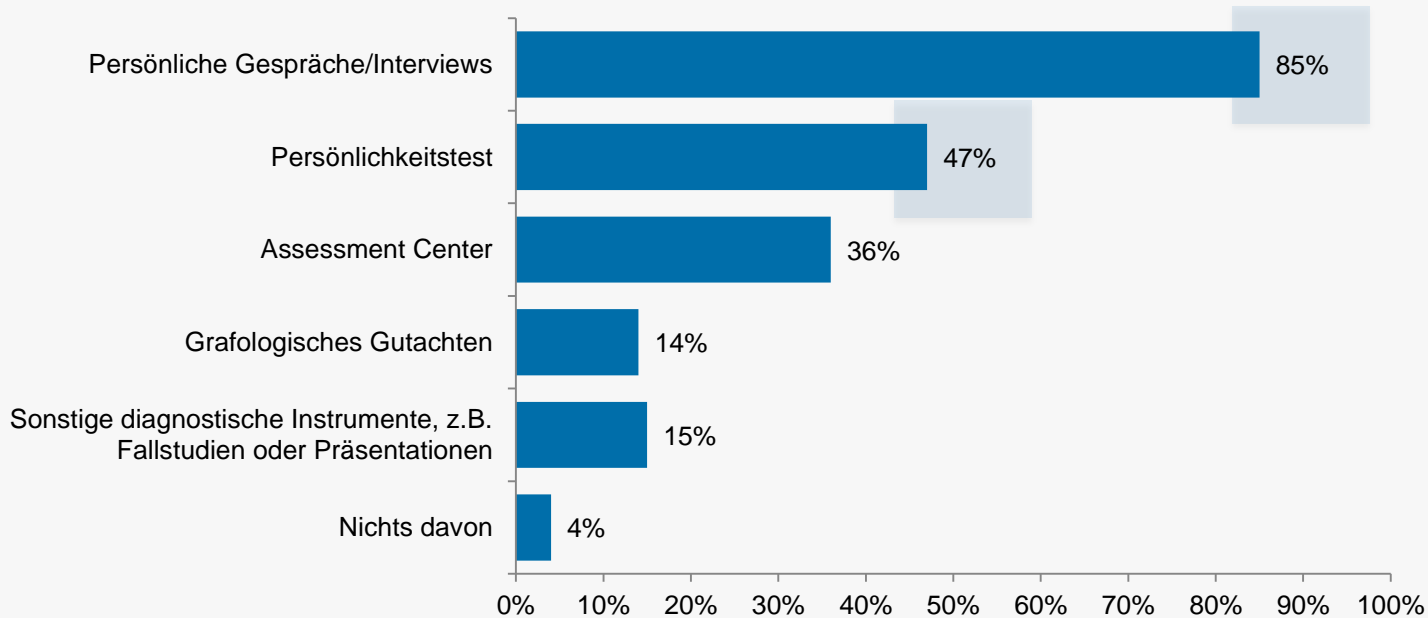
F18. Und welche Unterstützung erwarten Sie bzw. würden Sie von Personalberatern bei der Integration in das Unternehmen erwarten? Welchen dieser Aussagen stimmen Sie zu? (Einfachnennung)

Basis: Alle Befragten, N = 150. Antwortoptionen: „Stimme zu; Stimme nicht zu“

# Wechselerfahrungen

*Persönliche Gespräche wie erwartet wichtigster Bestandteil im Auswahlprozess – ein Persönlichkeitstest gehörte bei der Hälfte dazu.*

Wechsler (F4)



F19. Was waren in der Regel Bestandteile des Auswahlprozesses bei Ihrem Jobwechsel? (Mehrfachnennungen möglich)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.

# Wechselerfahrungen

*Auch Kandidaten nehmen im Rekrutierungsprozess wahr, dass Sozialkompetenzen vernachlässigt werden.*

Studie: HR-Herausforderungen im Mittelstand (März 2013)

Kriterien	Rang
Berufserfahrung generell (Seniorität)	1
Fachliche Qualifikationen	2
Internationale Erfahrungen	3
Erfahrungen mit einer ähnlichen Unternehmenskultur	4
Gute Anpassungsfähigkeit	5
Soziale Kompetenz	6
Gute Branchenerfahrung	7
Persönliche Sympathie	8
Zeugnisse	9
Referenzen	10

Kriterien	Rang
Fachliche Qualifikationen	1
Berufserfahrung generell (Seniorität)	2
Soziale Kompetenz	3
Gute Anpassungsfähigkeit	4
Erfahrungen mit einer ähnlichen Unternehmenskultur	5
Gute Branchenerfahrung	5
Internationale Erfahrungen	7
Persönliche Sympathie	8
Zeugnisse	9
Referenzen	10

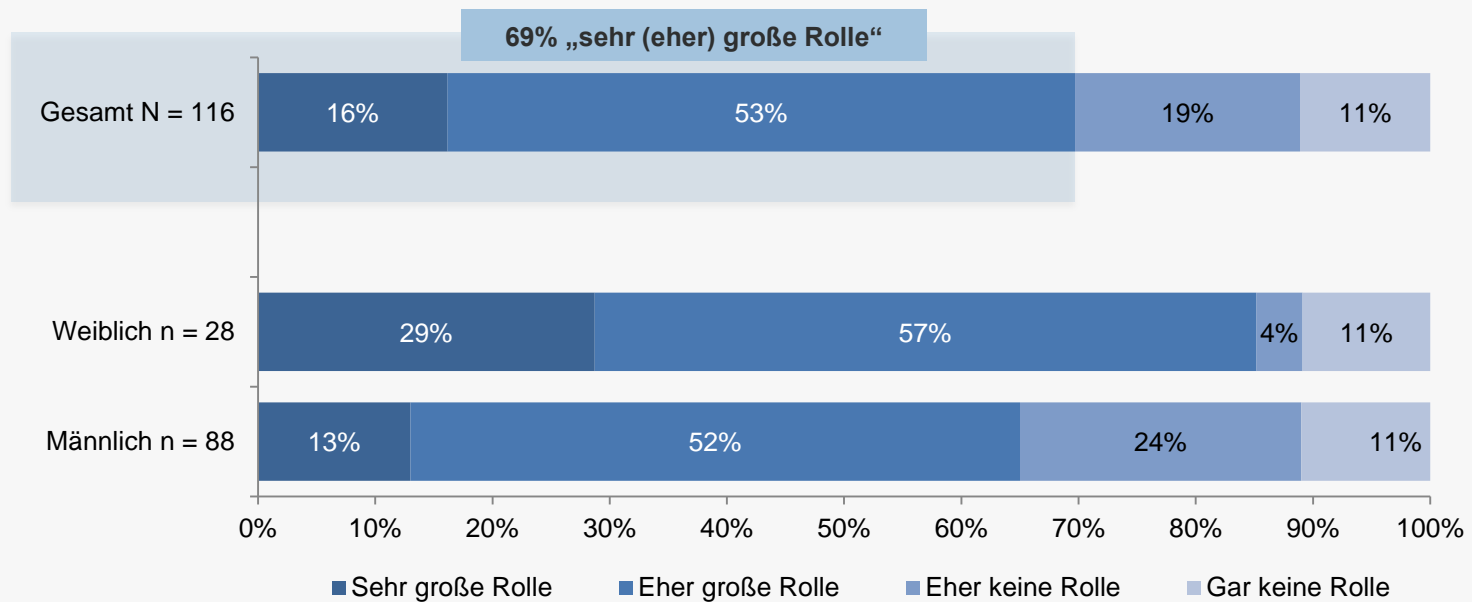
F1. Welche der folgenden Kriterien sind für Sie bei der Einstellung von Führungskräften am wichtigsten? Bitte sortieren Sie die Kriterien nach Relevanz. (Reihenfolge)  
Basis: Alle Befragten, N = 202.

F20. Worauf wurde während des Auswahlprozesses am meisten Wert gelegt? Bitte sortieren Sie die Kriterien nach Relevanz. (Einfachnennung)  
Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.

# Wechselerfahrungen

*Jobwechsel: Ohne persönliche Beziehungen kommen nur die wenigsten Topmanager aus.*

Wechsler (F4)

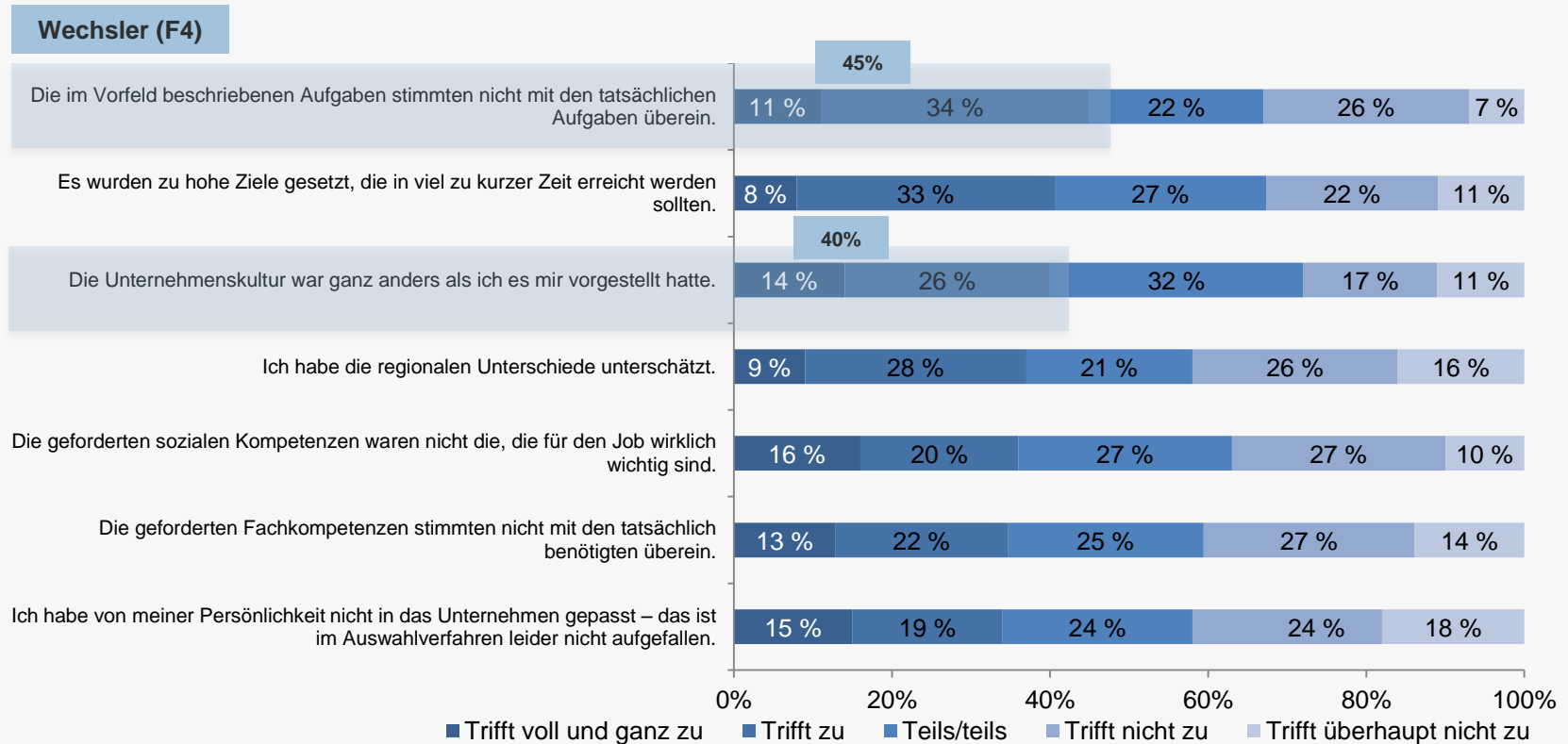


F21. Welche Rolle spielten persönliche Beziehungen bei einem Jobwechsel, z.B. zum Vorstand, Geschäftsführer, Topmanagement etc.?  
(Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.

# Wechselerfahrungen

*Enttäuschung beim neuen Arbeitgeber: Bei 45 Prozent entsprachen die Aufgaben nicht den Erwartungen, bei 34 Prozent passte es menschlich nicht.*



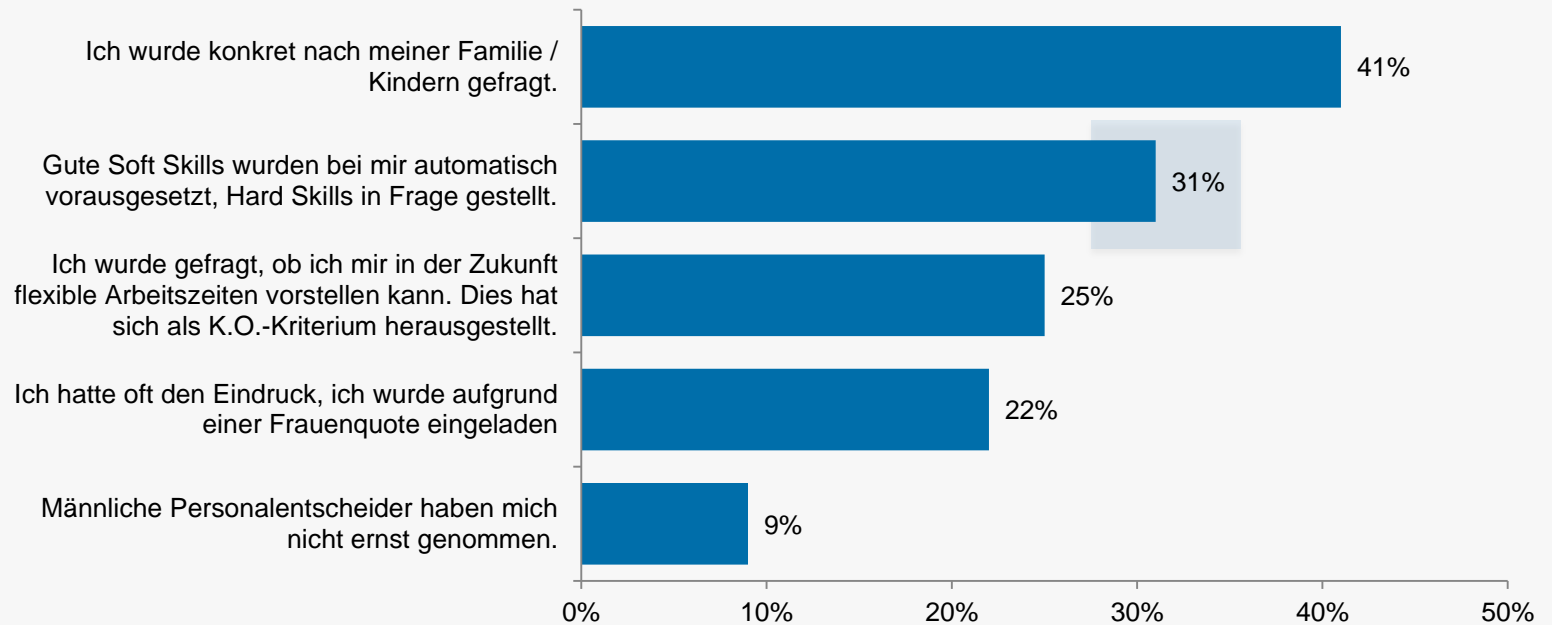
F22. Was haben Sie noch für Erfahrungen bei neuen Arbeitgebern gemacht? (Einfachnennung)

Basis: Filter-Frage, wenn laut F4 „Wechsler“, N = 116.

# Wechselerfahrungen

Bei einem Drittel der Topmanagerinnen wurden fachliche Qualifikationen in Frage gestellt.

## Weibliche Befragte



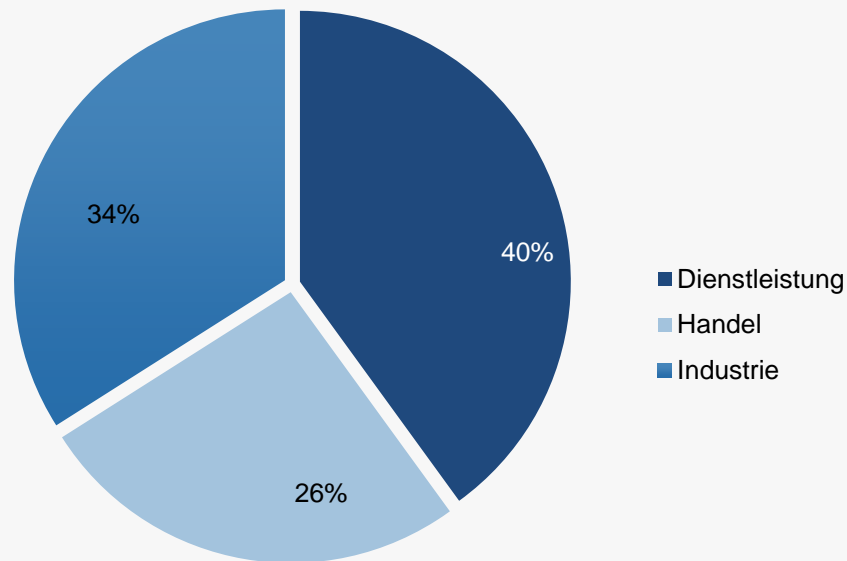
F23. Welche negativen Rekrutierungserfahrungen haben Sie speziell als Frau gemacht? (Mehrfachnennungen möglich)

Basis: Filter-Frage, nur an weibliche Befragte, N = 32

# *Statistik*



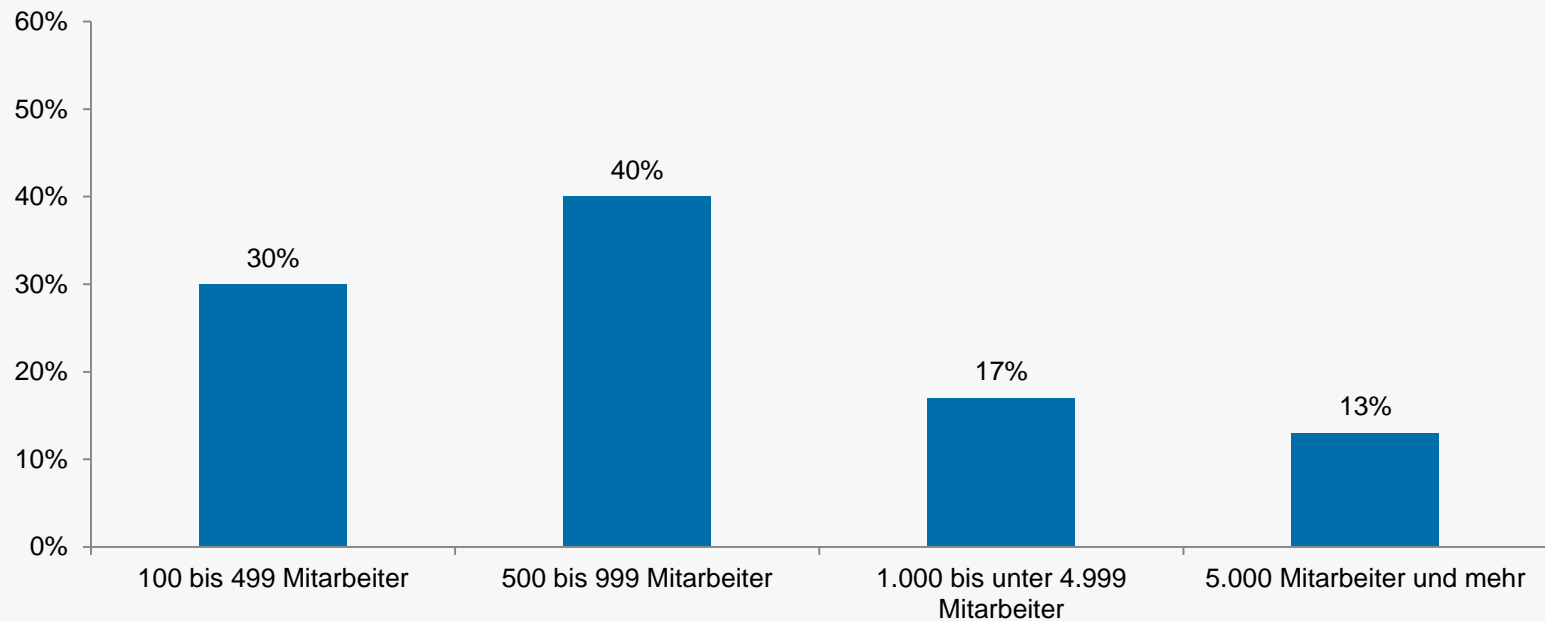
# Branche



Sc2. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Basis: Alle Befragten, N = 150.

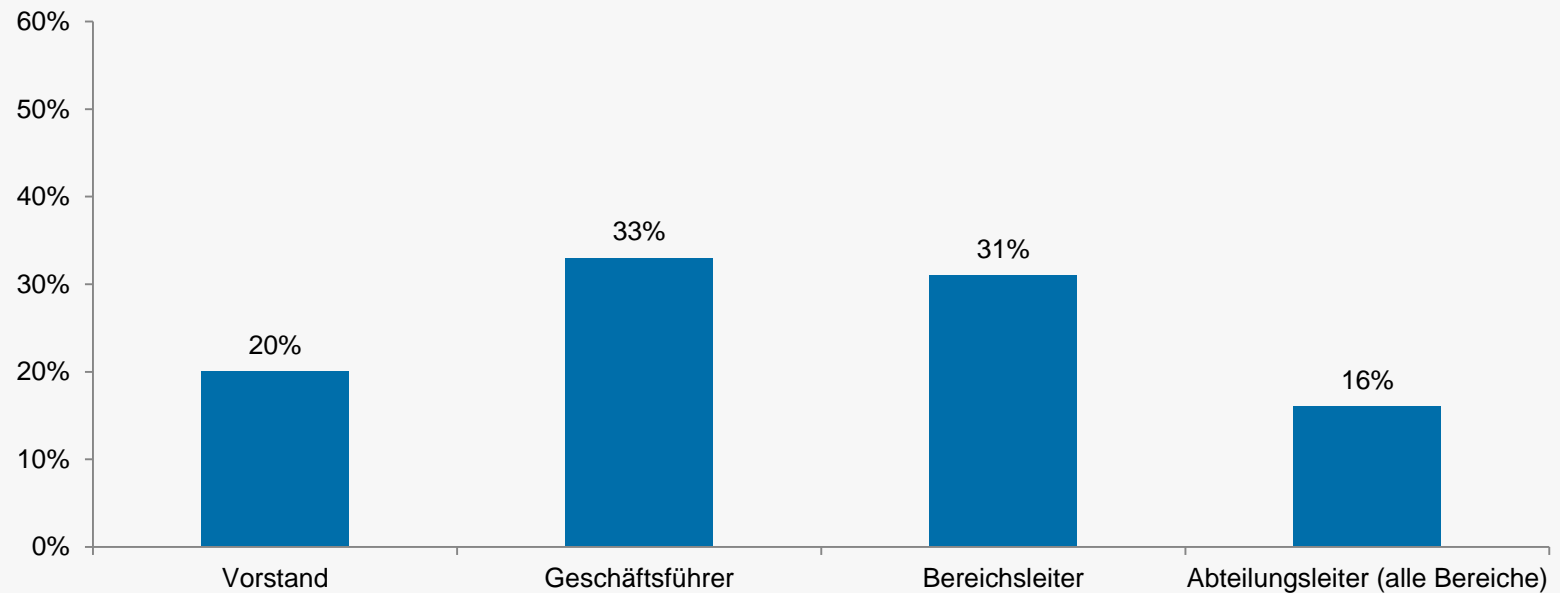
# Unternehmensgröße



Sc4. Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?

Basis: Alle Befragten, N = 150.

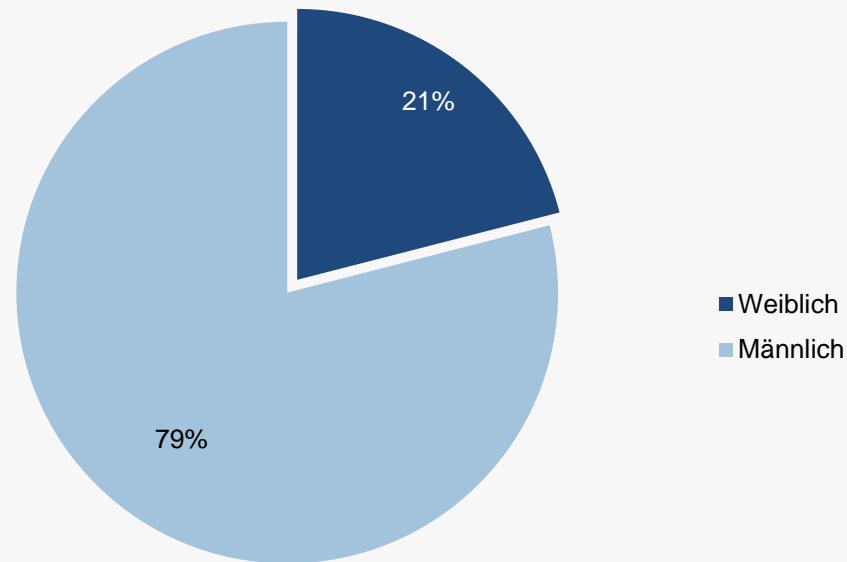
# Position im Unternehmen



Sc3. Welche der folgenden Antwortoptionen beschreibt Ihre Position in Ihrem Unternehmen am ehesten? ?

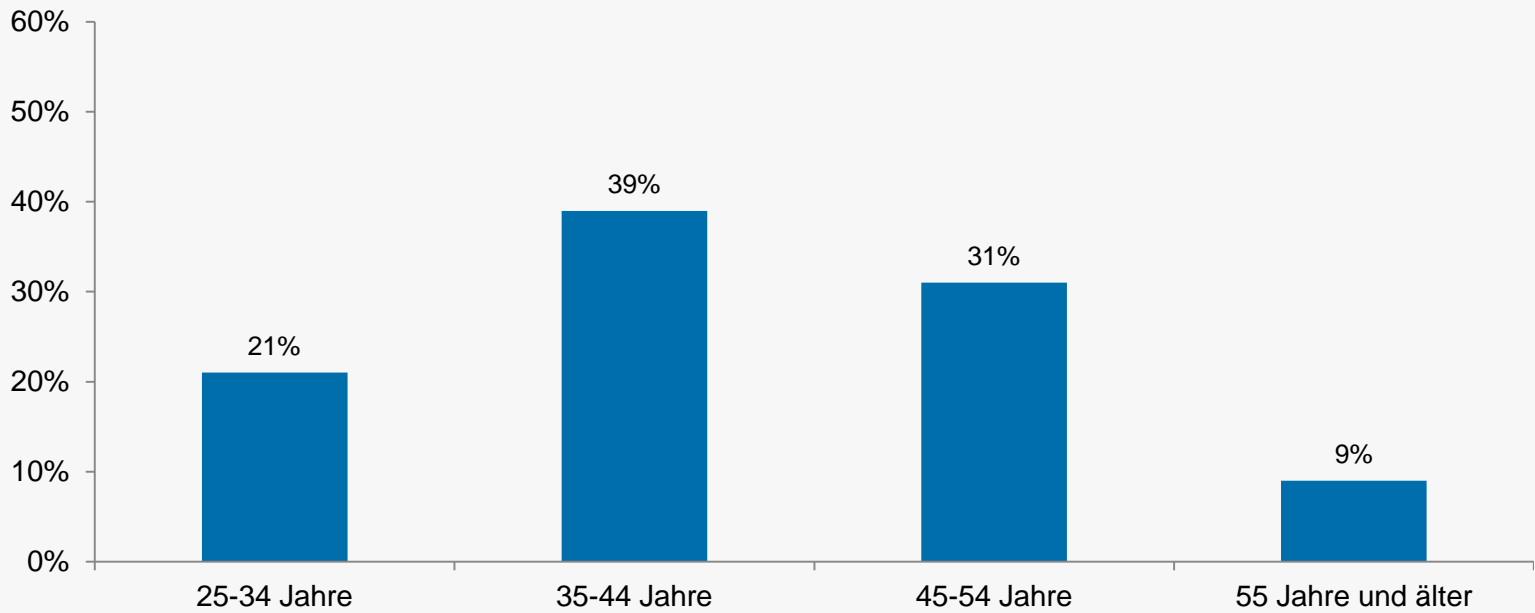
Basis: Alle Befragten, N = 150

# Geschlecht



Sc1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht ein.  
Basis: Alle Befragten, N = 150

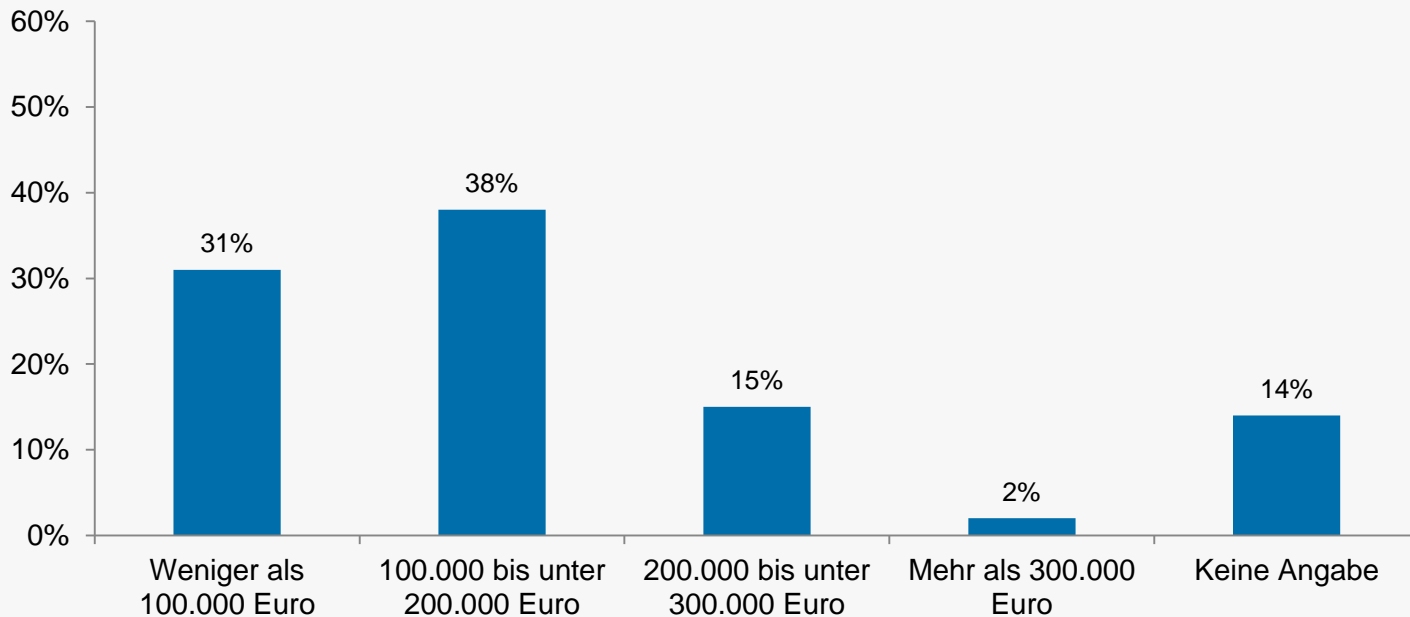
# Alter



S1. Wie alt sind Sie?

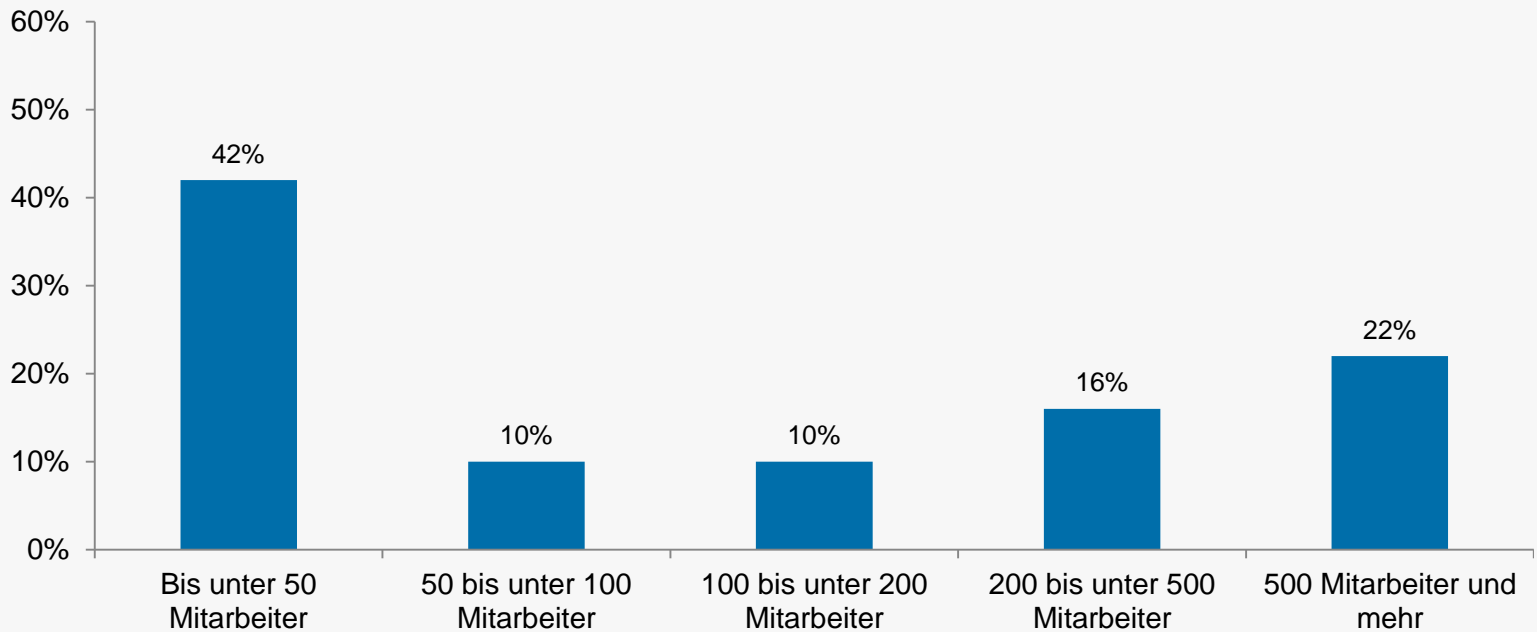
Basis: Alle Befragten, N = 150

# Bruttogehalt



S3. Welches Bruttogehalt erhalten Sie in Ihrer aktuellen Position inklusive Boni und anderen Sonderleistungen?(Einfachnennung)  
Basis: Alle Befragten, N = 150.

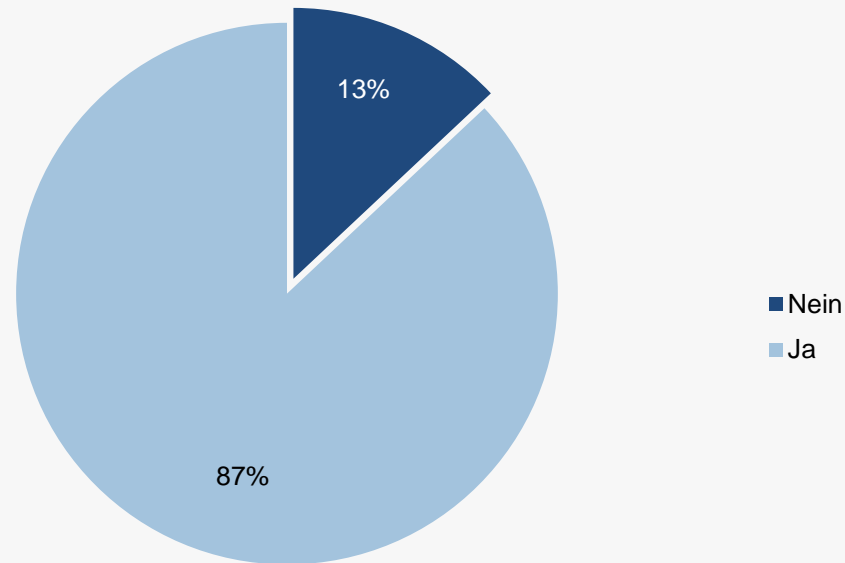
# Anzahl unterstellte Mitarbeiter



S4. Wie viele Mitarbeiter sind Ihnen unterstellt?

Basis: Alle Befragten, N = 150.

# Familiäre Situation



S5. Haben Sie Familie?  
Basis: Alle Befragten, N = 150.



# Information zur Studie

*Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.*

*Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der InterSearch Executive Consultants GmbH & Co. KG.*

*Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischer Form.*

*Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.*

*Kontakt:*

*InterSearch Executive Consultants GmbH & Co. KG  
Thomas Bockholdt  
Managing Partner  
Bergstraße 11  
20095 Hamburg  
Tel.: +49 40 46 88 42 0  
E-Mail: [t.bockholdt@intersearch-executive.de](mailto:t.bockholdt@intersearch-executive.de)  
[www.intersearch-executive.de](http://www.intersearch-executive.de)*

*Realisierung:*

*Faktenkontor GmbH  
Ludwig-Erhard-Straße 37  
20459 Hamburg  
Tel.: +49 40 253185 - 122  
Fax: +49 40 253185 - 322  
E-Mail: [Juliana.Hartwig@faktenkontor.de](mailto:Juliana.Hartwig@faktenkontor.de)*



**INTERSEARCH**  
— Executive Consultants —