

MOTIVBEFRAGUNG 11/2008

"ARBEITGEBERWECHSEL"

Verweildauer von Führungskräften und Spezialisten in Unternehmen nimmt tendenziell ab - Bezahlung als Veränderungsgrund "weg von" deutlich überbewertet - fehlende Karrieremöglichkeiten, eingeschränkter Handlungsspielraum und schlechtes Arbeitsklima sind wichtigste Auslöser - Unternehmen punkten mit gutem Arbeitsklima, großem Handlungsspielraum, Führungspersönlichkeiten und guter Zusammenarbeit.

WAS MOTIVIERT MENSCHEN, DAS BISHERIGE UNTERNEHMEN ZU VERLASSEN ("WEG VON") UND ZU EINEM NEUEN ARBEITGEBER ZU WECHSELN ("HIN ZU")?

In den letzten Jahren wurde es für die österreichischen und vor allem die oberösterreichischen Unternehmen aufgrund der boomenden Auftragslage und des "ausgetrockneten" Arbeitsmarktes generell schwieriger, die richtigen und gewünschten Mitarbeiter/innen für sich zu gewinnen; insbesondere bei Spezialfunktionen und hier vor allem im technischen Bereich schien es manchmal beinahe aussichtslos, neue Mitarbeiter/innen für das eigene Unternehmen zu akquirieren.

Auf der anderen Seite mussten Arbeitgeber feststellen, dass gute und verlässliche Mitarbeiter/innen plötzlich auf eigenen Wunsch dem Unternehmen den Rücken kehrten; häufig ging es dabei vordergründig "ums Geld".

Was sind nun wirklich die Beweggründe von Führungskräften und Experten/innen, den bisherigen Arbeitgeber zu verlassen ("weg von") und mit einem anderen Unternehmen einen neuen Dienstvertrag abzuschließen ("hin zu")?

Von TRESCON wurde bei dieser Befragung die Hypothese hinterlegt, dass es bei "weg von" und "hin zu" unterschiedliche Motive und Beweggründe geben kann. Und tatsächlich gab es auch teilweise signifikante Abweichungen der Motive!

Die Top 5 für "weg von" sind:

- eingeschränkter Handlungsspielraum
- keine Karrieremöglichkeiten
- schlechtes Arbeitsklima
- zu wenig Verantwortung
- unklare Unternehmensziele

Diese Gründe sind von Unternehmen überwiegend selbst beeinflussbar und somit wäre ein Großteil der Frustration von Mitarbeitern/innen vermeidbar.

Auffällig ist, dass die weit verbreitete Annahme, das Gehalt wäre der entscheidende Auslöser, nicht bestätigt wurde. Zu geringe Bezahlung liegt hier nur im Mittelfeld, bei "sehr wichtig" liegt die Bezahlung bei 15 konkret wählbaren Motiven nur auf Platz 11.

Bei "hin zu" sind die Topmotive ganz klar: ein gutes Arbeitsklima und ein großer Handlungsspielraum. Dahinter wird es dann schon ziemlich eng; gute Bezahlung spielt hier schon eine deutlich größere Rolle wie beim "weg von"; das heißt, dass sich Unternehmen bei der Akquisition neuer Mitarbeiter/innen meist auch finanziell mehr anstrengen müssen.

Wenn Sie sich an Ihren letzten Jobwechsel erinnern, was waren die wesentlichen Gründe, dass Sie von Ihrem damaligen Arbeitgeber weggegangen sind?

	<i>sehr wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>weniger wichtig</i>	<i>unwichtig</i>	<i>k.A.</i>
<i>Zu geringe Bezahlung</i>	81 (11,95%)	230 (33,92%)	203 (29,94%)	83 (12,24%)	81 (11,95%)
<i>Weite Fahrtstrecke zwischen Wohn-</i>	72 (10,62%)	115 (16,96%)	209 (30,83%)	197 (29,06%)	85 (12,54%)
<i>Häufige oder geballte Überstunden</i>	38 (5,6%)	84 (12,39%)	253 (37,32%)	213 (31,42%)	90 (13,27%)
<i>Schlechtes Arbeitsklima</i>	222 (32,74%)	191 (28,17%)	99 (14,6%)	90 (13,27%)	76 (11,21%)
<i>Zu wenig Verantwortung</i>	177 (26,11%)	234 (34,51%)	118 (17,4%)	78 (11,5%)	71 (10,47%)
<i>Eingeschränkter Handlungsspielraum</i>	252 (37,17%)	211 (31,12%)	92 (13,57%)	47 (6,93%)	76 (11,21%)
<i>Unflexible Arbeitsbedingungen ..</i>	90 (13,27%)	146 (21,53%)	179 (26,4%)	172 (25,37%)	91 (13,42%)
<i>Keine Karrieremöglichkeiten</i>	254 (37,46%)	203 (29,94%)	98 (14,45%)	57 (8,41%)	66 (9,73%)
<i>Keine bzw. zu geringe Aus- und</i>	118 (17,4%)	227 (33,48%)	163 (24,04%)	89 (13,13%)	81 (11,95%)
<i>Probleme mit dem direkten Vorgesetzten</i>	174 (25,66%)	136 (20,06%)	151 (22,27%)	139 (20,5%)	78 (11,5%)
<i>Konflikte mit Mitarbeiter/innen bzw.</i>	38 (5,6%)	96 (14,16%)	199 (29,35%)	258 (38,05%)	87 (12,83%)
<i>Zu geringe Arbeitsplatzsicherheit</i>	68 (10,03%)	118 (17,4%)	170 (25,07%)	235 (34,66%)	87 (12,83%)
<i>Schlechte Vereinbarkeit von Familie.....)</i>	94 (13,86%)	141 (20,8%)	183 (26,99%)	172 (25,37%)	88 (12,98%)
<i>Unpassende Unternehmenswerte</i>	118 (17,4%)	188 (27,73%)	160 (23,6%)	131 (19,32%)	81 (11,95%)
<i>Unklare Unternehmensziele</i>	174 (25,66%)	178 (26,25%)	124 (18,29%)	122 (17,99%)	80 (11,8%)
<i>Sonstiges</i>	70 (10,32%)	39 (5,75%)	110 (16,22%)	239 (35,25%)	220 (32,45%)

Welche Umstände bzw. Faktoren würden es für Sie attraktiv machen, zu einem anderen Unternehmen zu wechseln?

	<i>sehr wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>weniger wichtig</i>	<i>unwichtig</i>	<i>k.A.</i>
<i>Gute Bezahlung</i>	268 (39,53%)	351 (51,77%)	48 (7,08%)	4 (0,59%)	7 (1,03%)
<i>Örtliche Nähe zwischen Wohn- und Arbeitsort</i>	162 (23,89%)	267 (39,38%)	194 (28,61%)	41 (6,05%)	14 (2,06%)
<i>Wenige Überstunden</i>	29 (4,28%)	105 (15,49%)	331 (48,82%)	186 (27,43%)	27 (3,98%)
<i>Gutes Arbeitsklima</i>	400 (59%)	242 (35,69%)	15 (2,21%)	6 (0,88%)	15 (2,21%)
<i>Hohe Verantwortung</i>	292 (43,07%)	302 (44,54%)	57 (8,41%)	9 (1,33%)	18 (2,65%)
<i>Großer Handlungsspielraum</i>	354 (52,21%)	276 (40,71%)	27 (3,98%)	4 (0,59%)	17 (2,51%)
<i>Flexible Arbeitsbedingungen</i>	213 (31,42%)	303 (44,69%)	120 (17,7%)	24 (3,54%)	18 (2,65%)
<i>Gute Karrieremöglichkeiten</i>	280 (41,3%)	279 (41,15%)	92 (13,57%)	9 (1,33%)	18 (2,65%)
<i>Attraktive Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten</i>	228 (33,63%)	315 (46,46%)	104 (15,34%)	17 (2,51%)	14 (2,06%)
<i>Persönlichkeit des Vorgesetzten</i>	348 (51,33%)	267 (39,38%)	45 (6,64%)	7 (1,03%)	11 (1,62%)
<i>Gute Zusammenarbeit mit Mitarbeitern/innen...</i>	317 (46,76%)	309 (45,58%)	30 (4,42%)	6 (0,88%)	16 (2,36%)
<i>Hohe Arbeitsplatzsicherheit</i>	128 (18,88%)	331 (48,82%)	163 (24,04%)	34 (5,01%)	22 (3,24%)
<i>Gute Vereinbarkeit von Familie/Beruf/Freizeit</i>	207 (30,53%)	312 (46,02%)	111 (16,37%)	29 (4,28%)	19 (2,8%)
<i>Passende Unternehmenswerte</i>	243 (35,84%)	325 (47,94%)	80 (11,8%)	15 (2,21%)	15 (2,21%)
<i>Klare Unternehmensziele</i>	324 (47,79%)	273 (40,27%)	55 (8,11%)	13 (1,92%)	13 (1,92%)
<i>Sonstiges</i>	24 (3,54%)	55 (8,11%)	116 (17,11%)	215 (31,71%)	268 (39,53%)

"Welche sonstigen Gründe waren für Ihren Jobwechsel wichtig?"

Die Zusammenfassung der Antworten auf diese offene, nicht gestützte Fragestellung ergab zwei Schwerpunkte:

- Wirtschaftliche Situation des Unternehmens (Verkauf, Konkurs, Schließung)
- Missstände auf persönlicher Ebene (Mobbing, Unehrllichkeit, Vertrauensbruch, falsche Versprechen, Nichteinhaltung von Vereinbarungen)

Im Gegensatz zu diesen zwei Hauptgründen für einen Jobwechsel „weg von“ lassen sich die sonstigen Umstände bzw. Faktoren, die einen Unternehmenswechsel „hin zu“ attraktiv machen würden, nicht so klar zusammenfassen, da hier ganz unterschiedliche Aspekte genannt wurden.

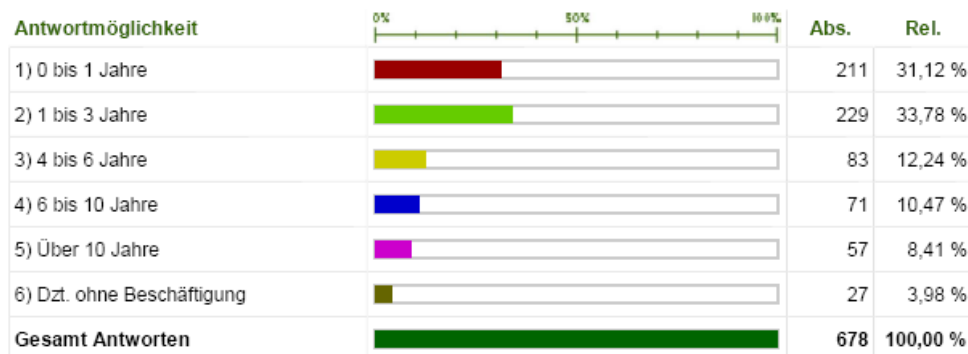
Verweildauer und „Empfehlungsmarketing“

Auffällig ist, dass etwa 65% der Teilnehmer/innen an dieser Umfrage erst bis zu drei Jahren in ihrem derzeitigen Unternehmen arbeiten; dazu gibt es verschiedene Erklärungsmöglichkeiten, so z.B., dass gerade diese Zielgruppe Interesse an diesen Fragestellungen haben könnte.

Wir sind jedoch der Meinung - und das zeigen auch viele andere Studienergebnisse - dass sich die Unternehmen heute und in der Zukunft darauf einstellen müssen, dass die Verweildauer von Mitarbeiter/innen tendenziell weiter abnehmen wird. Bei den Schul- und Studienabsolventen/innen ist dies schon längst Realität, in der Zukunft wird das auch im Führungs- und Expertenbereich noch viel stärker spürbar werden. Umso mehr werden Unternehmen auf ihr internes Personalmarketing achten müssen!

Frage 1: "Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem derzeitigen Unternehmen?"

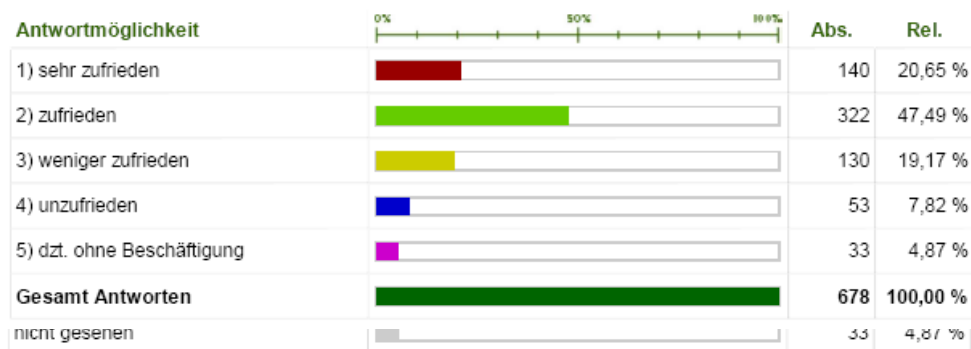
Fragentyp	Geschlossene Frage mit einer Antwortmöglichkeit
Skala	



Spannend war für TRESCON auch zu überprüfen, in wie weit einerseits die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber, andererseits die Bereitschaft, das eigene Unternehmen einem Bekannten zu empfehlen, korrelieren; gerade bei internen Mitarbeiterbefragungen von Unternehmen sollte diese "Empfehlungsfrage" auf keinen Fall fehlen, da sie ein wichtiger Indikator sowohl für Zufriedenheit, aber damit auch für die Außenwirkung der Mitarbeiter/innen im Sinne von Personalmarketing ist. Bei unserer Befragung zeigte sich ganz klar eine große Deckungsgleichheit in den Ergebnissen.

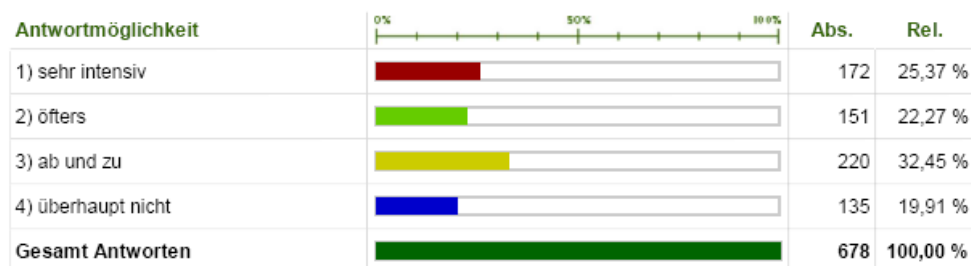
Frage 4: "Wie zufrieden sind Sie insgesamt zurzeit in Ihrem jetzigen Unternehmen?"

Fragentyp Geschlossene Frage mit einer Antwortmöglichkeit



Frage 6: "Überlegen Sie zurzeit, sich beruflich zu verändern?"

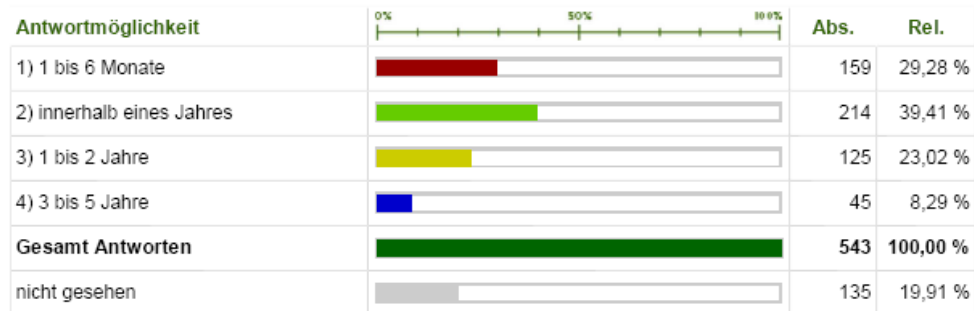
Fragentyp Geschlossene Frage mit einer Antwortmöglichkeit



Wenn Mitarbeiter/innen überhaupt nicht oder eher nicht mehr bereit sind, das eigene Unternehmen anderen Bekannten zu empfehlen, dann kann man auch davon ausgehen, dass sie bereits sehr intensiv überlegen, sich beruflich zu verändern; gut die Hälfte unserer Befragungsteilnehmer/innen verschwenden kaum einen Gedanken an Veränderung, immerhin ein Viertel tut dies jedoch sehr intensiv; wenn Menschen sich intensiv mit beruflicher Veränderung auseinandersetzen, dann wollen sie diese auch rasch umsetzen, also zumindest innerhalb des nächsten Jahres.

Frage 7: "Wenn Sie an eine berufliche Veränderung denken, innerhalb welchen Zeitraums würden Sie diese anstreben?"

Fragentyp | Geschlossene Frage mit einer Antwortmöglichkeit



RAHMENBEDINGUNGEN DER TRESCON-MOTIVBEFRAGUNG:

Zeitraum der Umfrage:
27.10. - 08.12.2008

Befragungsmethode:
anonyme Online-Befragung

Befragungsteilnehmer/innen:
Es wurden 2700 Evidenzkandidaten/innen der TRESCON elektronisch per E-Mail kontaktiert, davon nahmen 678 an der Befragung teil (Teilnehmerquote 25%)

Daten zu Befragungsteilnehmer/innen:

79% männlich, 21% weiblich

74% in Oberösterreich u. 26% außerhalb von Oberösterreich wohnhaft

66% mit und 34% ohne Führungsfunktion

Alter: 11,5% bis 30 Jahre, 38,5% 30-40 Jahre, 39% 40-50 Jahre, 11% über 50

Fast alle Teilnehmer/innen stehen in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis.

90% der Teilnehmer/innen sind in einem Angestellten-Dienstverhältnis.