

# Aktuelle TRESCON-Befragung zu Motiven für Arbeitgeberwechsel – fehlende Karrieremöglichkeiten, eingeschränkter Handlungsspielraum und schlechtes Arbeitsklima sind wichtigste Auslöser

Im November 2008 wurden 2.700 Personen vom oberösterreichischen Personalberatungsunternehmen TRESCON zu ihren Motiven hinsichtlich eines möglichen Arbeitgeberwechsels kontaktiert, wobei 678 an dieser Befragung teilnahmen (Teilnehmerquote 25 %).

66 % der Befragten gaben an, eine Führungsfunktion innezuhaben, 34 % waren keine Führungskräfte; 79 % der Befragten waren männlich, 21 % weiblich.

Von TRESCON wurde die Hypothese hinterlegt, dass es unterschiedliche Motive und Beweggründe geben kann, dass Mitarbeiter den bisherigen Arbeitgeber verlassen ("weg von") und zu einem anderen Unternehmen wechseln ("hin zu"). Die Befragung zeigte dann auch teilweise signifikante Abweichungen der Motive!

Die Top 5 für "weg von" – also von einem Unternehmen wegzugehen – sind:

- "Eingeschränkter Handlungsspielraum"
- "Keine Karrieremöglichkeiten"
- "Schlechtes Arbeitsklima"
- "Zu wenig Verantwortung"
- "Unklare Unternehmensziele"

Die weit verbreitete Annahme, das Gehalt wäre der entscheidende Auslöser, konnte durch diese Befragung nicht bestätigt werden. Zu geringe Bezahlung liegt bei den Motiven nur im Mittelfeld, bei "sehr wichtig" liegt die Bezahlung bei 15 konkret wählbaren Motiven nur auf Platz 11.

Für Dr. Bernhard Winkler, dem für diese Befragung hauptverantwortlichen Partner bei TRESCON, zeigen diese Ergebnisse, dass oftmals ein Weggehen von Mitarbeitern/innen durch die Unternehmen beeinflussbar ist. Gerade in wirtschaftlich unruhigen Zeiten wird es darum gehen, dass Unternehmen ihre Know-how- und Leistungsträger im Unternehmen halten können, Personalmarketing nach innen ist dabei ein wichtiges Handlungsfeld.

Gutes Arbeitsklima und großer Handlungsspielraum sind jedenfalls Kriterien, die Unternehmen für wechselbereite Personen attraktiv machen; allerdings spielt Bezahlung bei der Mitarbeiterakquisition eine deutlich größere Rolle, hier müssen sich Unternehmen meist auch finanziell mehr anstrengen (insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer keinen "Leidensdruck" für einen Jobwechsel verspüren).

Einen ganz klaren Zusammenhang gibt es gemäß der Ergebnisse der Befragung auch zwischen Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber und der Bereitschaft, das eigene Unternehmen Bekannten zu empfehlen; je höher die Zufriedenheit, umso höher auch die Bereitschaft, im Sinne des "Empfehlungsmarketings" ein positiver Werbeträger für das eigene Unternehmen zu sein. TRESCON empfiehlt daher, diese Empfehlungsfrage ganz gezielt auch bei internen Mitarbeiter-Befragungen als Indikator für Zufriedenheit und damit auch für Mitarbeiter-Loyalität zu nutzen.