

# Studie zum Jobwechsel: Viele Führungskräfte frustriert mit der neuen Stelle



**Eine aktuelle Studie der Frankfurter Baumann Unternehmensberatung Executive Search zeigt: 28 Prozent der befragten Geschäftsführer und Manager sind mit ihrem letzten Jobwechsel unzufrieden und bedauern es zumindest teilweise, die neue Stelle angetreten zu haben.**

In bestimmten Altersgruppen und Wirtschaftszweigen liegt dieser Wert sogar noch deutlich höher. So haben sich vor allem die 30- bis 39-Jährigen ihren neuen Arbeitsplatz attraktiver vorgestellt. Von ihnen geben 36 Prozent an, zumindest teilweise unzufrieden zu sein. Im Branchenvergleich erreichen IT-Unternehmen mit 37 Prozent vom Neuanfang enttäuschten Führungskräften einen besonders hohen Wert.

„Unzufriedene Führungskräfte sind häufig auf dem Sprung und aufgeschlossen gegenüber Stellenangeboten der Konkurrenz. Da sie wichtige Schlüsselpositionen bekleiden, hinterlassen sie bei einem erneuten Wechsel erfolgskritische Lücken“, erklärt Dr. Michael Faller, Geschäftsführer der Baumann Unternehmensberatung Executive Search die Brisanz der Studienergebnisse. Unternehmen sollten sich stärker um die Zufriedenheit ihrer leitenden Angestellten kümmern und zum Beispiel mittels Mitarbeiterbefragungen die genauen Gründe für ihren Unmut herausfinden.

## **Größte Enttäuschung: die finanzielle Entwicklung**

Die aktuelle Baumann-Studie gibt Hinweise auf die konkreten Kritikpunkte der Führungskräfte. So besteht mit Abstand die größte Unzufriedenheit bei der finanziellen Entwicklung: Bei 60 Prozent der Befragten haben sich die Erwartungen in dieser Hinsicht nicht vollständig erfüllt. Besonders unzufrieden mit ihrer Vergütung sind dabei Mitarbeiter über 50 Jahre und Angestellte, deren letzter Jobwechsel mehr als sechs Jahre zurückliegt. „Bei längerer Unternehmenszugehörigkeit ist es schwierig, große Gehaltssprünge auszuhandeln. Oftmals ist in dieser Situation ein Jobwechsel die einzige Möglichkeit, deutlich besser bezahlt zu werden“, so Personalberater Faller. Diesen Punkt sollten Firmen bedenken, wenn sie routinierte Leistungsträger halten wollen.

Die 30- bis 39-jährigen Führungskräfte hadern laut der Studie hingegen am meisten mit einer zu hohen Arbeitsbelastung. Faller: „Hier schlägt sich in vielen Fällen ein unerwartet hohes Arbeitspensum nieder. Es zeigt sich aber auch eine Besonderheit einer jungen Managergeneration, die häufig nicht mehr bereit ist, sich unter Zurückstellung ihres Privatleben so in die Arbeit zu stürzen wie dies die Jahrgänge vor ihr getan haben.“ Diese Entwicklung sei durchaus auch kritisch zu betrachten, auf jeden Fall aber sollte offen über die Vorstellungen der neuen Führungskraft gesprochen und eine für beide Seiten passende Lösung gefunden werden.

## Erwartungen an Führungskräfte gestiegen

Deutlich wird in der Studie jedoch auch, dass die Erwartungen an frisch angeheuerte Führungskräfte gestiegen sind. So hatten 45 Prozent der Befragten von Anfang an den Auftrag, Innovationen voranzutreiben, 41 Prozent von ihnen sollten neue fachliche Akzente setzen. Für etwa jede dritte Führungskraft zählten zudem die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und die Mitentwicklung der Unternehmensstrategie zu den neuen Aufgaben. „Wurden Führungskräfte noch vor wenigen Jahren in erster Linie aufgrund ihrer fachlichen Expertise eingestellt, werden heute zusätzlich Strategie-, Innovations- und Changekompetenz vorausgesetzt“, erklärt Headhunter Fallner. Möglicherweise müsse geprüft werden, ob eine Führungskraft dieses Pensum in der bestehenden Konstellation auch bewältigen kann oder ob sie weitere Unterstützung benötigt.

Auffällig an dieser Stelle sind allerdings die unterschiedlichen Anforderungen an männliche und weibliche Kandidaten. So sollten die befragten weiblichen Führungskräfte nach ihrem Jobwechsel deutlich seltener in Innovationsprozesse und Strategiefragen eingebunden werden. Während von 51 Prozent der befragten männlichen Führungskräfte erwartet wurde, dass sie Innovationen vorantreiben, gilt das nur für 32 Prozent der neu eingestellten Chefinnen. Und 42 Prozent der männlichen Führungskräfte, die in die Entwicklung der Unternehmensstrategie eingebunden werden sollten, stehen lediglich 24 Prozent der weiblichen Kollegen entgegen. Aus diesen Zahlen lässt sich laut Fallner nur eine Schlussfolgerung ziehen: „Unternehmen sollten das ebenso große Potenzial weiblicher Führungskräfte besser für sich nutzen.“

An der Studie „Jobwechsel – und dann?“ haben 236 Führungskräfte aus den Branchen Logistik und Transport, IT, Gesundheit, Automobil und Maschinenbau teilgenommen. Die Umfrage wurde im August 2017 online durchgeführt.

*Über Baumann Unternehmensberatung:*



*Die Baumann Unternehmensberatung ist seit 40 Jahren eine der führenden deutschen Unternehmensberatungen im Executive Search. Mit einer Beratungsexpertise aus über 30.000 Mandaten und einer ganzheitlichen Suchstrategie unterstützt das Unternehmen mit dem bekannten Telefonhörer-Logo mittelständische Unternehmen, Konzerne und öffentlich-rechtliche Organisationen bei der Besetzung von Top-Führungs- sowie Spezialisten-Positionen im In- und Ausland. Neben dem Executive Search begleitet Baumann Klienten als Full-Service-Beratung auch im Bereich der Talent- und Führungskräftebeurteilung und -entwicklung. Baumann verbindet ausgewiesene HR-Kompetenz mit jahrzehntelanger Erfahrung in den unterschiedlichsten Branchen und Märkten.*

Baumann Unternehmensberatung  
Hanauer Landstraße 220  
60314 Frankfurt am Main  
Telefon: 069-904330  
Telefax: 069-90433-170  
Email: [info@baumann-ag.com](mailto:info@baumann-ag.com)  
Web: [www.baumann-ag.com](http://www.baumann-ag.com)

Pressekontakt:  
Karim Schäfer  
Main-Pressesprecher  
Telefon: 0173-84 121 83