

Social Media Umfrage 2022 | 2023:

**MEINUNGSBILD ZUR WECHSEL-  
BEREITSCHAFT UNTER ARBEIT-  
NEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN**



**DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG**

**WIR SIND. EXECUTIVE SEARCH.**

Stuttgart · Dresden · Heidelberg

Sehr geehrte Damen und Herren,

die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft, der offensichtliche und sich verschärfende Mangel an wechselbereiten Leistungsträgern sowie die coronabedingten Veränderungen im Arbeitsmarkt haben uns im September 2022 veranlasst, über 600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Social Media zu ihrer beruflichen Wechselbereitschaft zu befragen.

Die Fragen sind kurz und prägnant. Für die Beantwortung haben wir eine Skala von 0 bis 10 gewählt, wobei 0 für „trifft überhaupt nicht zu“ steht und 10 für „trifft vollständig zu“. Die Befragten sind mehrheitlich zwischen 30 und 45 Jahre alt. Alle Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss.

Die Fragestellung unserer Umfrage lautete „Wie ausgeprägt ist der Einfluss folgender Faktoren auf Ihre persönliche Wechselentscheidung?“ Die von uns abgefragten elf Faktoren zeichnen Fragestellungen unserer modernen Arbeitswelt nach, sicherlich geprägt von über zwei Jahren Corona-Pandemie. Zusätzlich gaben wir im Rahmen einer offenen Frage Raum für weitere Faktoren oder Anmerkungen.

Diese Umfrage zeichnet ein repräsentatives Bild hinsichtlich der relevanten Faktoren, die die berufliche Wechselbereitschaft von Arbeitnehmern beeinflussen können. Das arithmetische Mittel der gegebenen Antworten liegt der Auswertung zu Grunde.

Die Ergebnisse geben Ihnen exklusive Einblicke, mit denen wir Ihnen Impulse für das Handeln Ihres Unternehmens bieten wollen.

Lassen Sie die Ergebnisse und unsere Interpretationen auf sich wirken. Gerne stehen wir Ihnen auch für einen Gedanken- und Informationsaustausch zur Verfügung.

Es grüßen Sie herzlich



MICHAELA KELSCH  
Partnerin Executive Search



JAN-EIKE SCHUMACHER  
Partner Executive Search

DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m|w|d) im Folgenden verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# INHALT

01 Über uns .....	3
02 Branchenumfrage   Wie wichtig ist Ihnen. ...?	4
03 Fazit.....	10
04 Ihre Ansprechpartner.....	11
05 Unsere Profession .....	13
06 Branchen.....	14
07 Unsere Arbeitsweise.....	15

Umfrage 2022 | 2023 via Xing und LinkedIn  
Herausgeber: Dr. Richter Heidelberger GmbH & Co. KG  
Autoren: Michaela Kelsch | Jan-Eike Schumacher  
Gestaltung | Layout: Danielle Jakob

DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG  
Wir sind. Executive Search.  
Hauptsitz: Motorstraße 72 · 70499 Stuttgart  
Tel. +49 711 218408-0 · stuttgart@hrpartners.de · www.hrpartners.de

# 01 ÜBER UNS

---

Diplom-Wirtschaftsingenieur Dr. oec. Hans-Joachim Richter und Diplom-Kaufmann Michael Heidelberger lernten sich 2003 im Rahmen ihrer Tätigkeit als Managing Partner | Geschäftsführer bei einer international aufgestellten und renommierten Personalberatung kennen.

Im Jahr 2008 beschlossen sie, sich mit ihrer profunden Expertise im Executive Search selbstständig zu machen und gründeten die DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG als Personal- & Strategieberatung mit Sitz in Stuttgart. Von Anfang an positionierte sich das Unternehmen als agile und auf seine Klienten individuell, persönlich eingestellte Personalberatung. Mit der erfolgreichen Betreuung namhafter Unternehmen erarbeitete sich DR. RICHTER HEIDELBERGER den Ruf eines gefragten „Nischenplayers“ in der Executive Search-Branche auf Top-Niveau.

Das Team wurde kontinuierlich und passgenau weiterentwickelt. Heute verfügt das Unternehmen über Standorte in Stuttgart, Dresden und Heidelberg mit in Summe zwölf erfahrenen Personalberatern und zusätzlich über hochqualifizierte Kolleginnen im Projektmanagement & Research.

DR. RICHTER HEIDELBERGER hat exzellente Netzwerke, beste Reputation in den betreuten Branchen und steht für eine hochprofessionelle Arbeitsweise. Immer wieder wenden sich Unternehmen von den „großen Playern“ in der Personalberatung ab und suchen die passgenaue, individuelle und persönliche Betreuung durch das Team von Dr. RICHTER HEIDELBERGER. Zu den Klienten gehören mittelständische Unternehmen, Familienunternehmen, aber auch Großunternehmen.



Dr. Hans-Joachim Richter



Michael Heidelberger

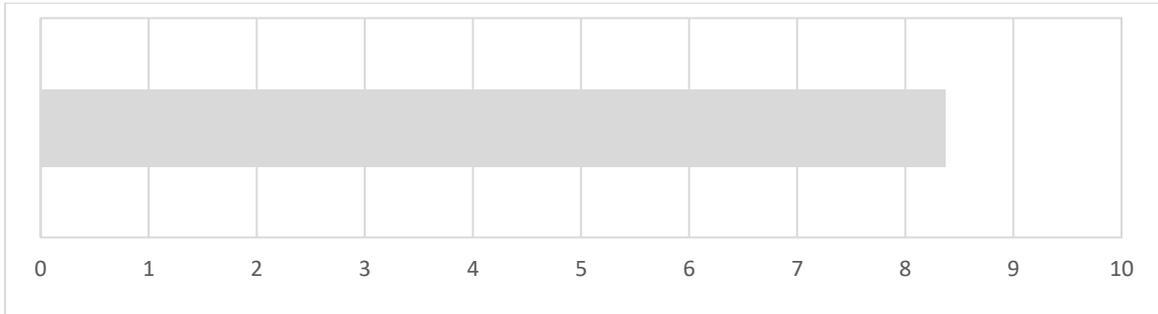
Die beiden Firmengründer und geschäftsführenden Gesellschafter stehen persönlich – auch als aktive Personalberater – für den Namen sowie die Werte des Unternehmens. DR. RICHTER HEIDELBERGER ist Mitglied im BDU Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. sowie im Fachverband Personalberatung.

# 02

## WIE WICHTIG IST IHNEN...

---

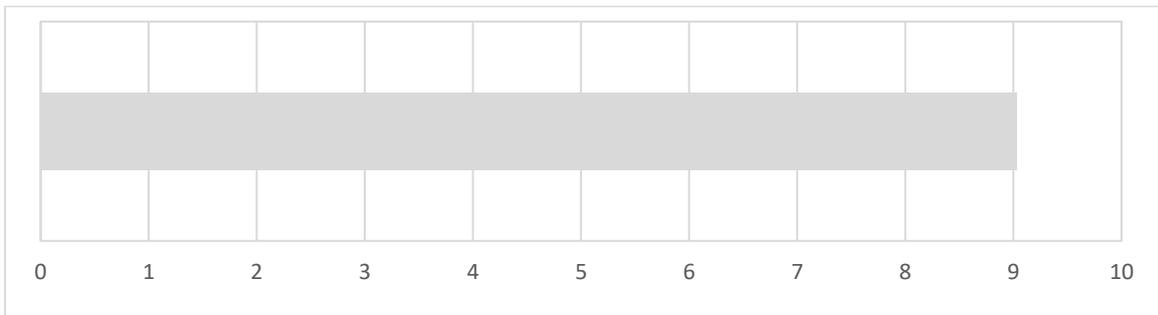
### 1. DER NEUE JOB IST MIT EINER GEHALTSSTEIGERUNG VERBUNDEN.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Die Vermutung, dass der Faktor einer Gehaltssteigerung die Wechselmotivation positiv beeinflussen kann, belegt der recht hohe Wert von 8,37. Das widerlegt die Annahme, dass Gehalt und Gehaltssteigerungen nur eine untergeordnete Rolle bei der Wahl eines neuen Jobs und eines neuen Arbeitgebers spielen.

### 2. DER NEUE JOB BIETET EINE GUTE ARBEITSATMOSPHÄRE.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

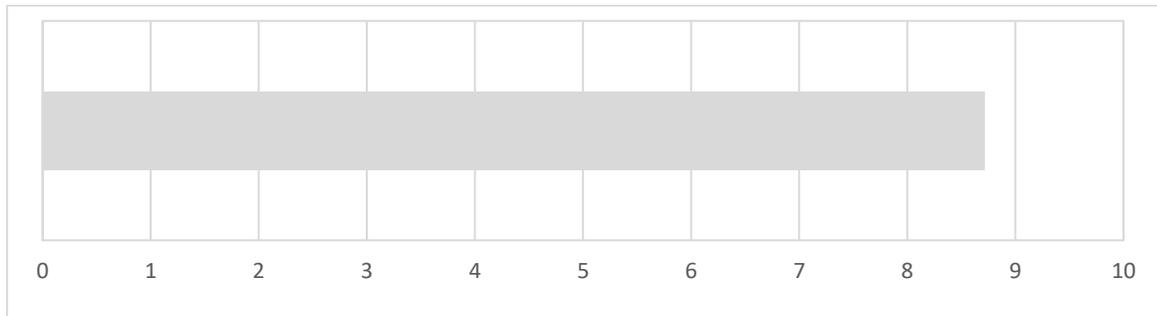
Der hohe Wert von 9,03 zeigt eindeutig, dass den Arbeitnehmern eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz sehr wichtig ist. Das heißt im Umkehrschluss, dass Arbeitnehmer einem beruflichen Wechsel eher zu getan sind, wenn das aktuelle Betriebsklima und Arbeitsumfeld nicht (mehr) stimmen. Ein Kriterium, das für Arbeitgeber für das Recruiting neuer Mitarbeiter gleichermaßen im Fokus stehen muss, wie für Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.

# 02

## WIE WICHTIG IST IHNEN...

---

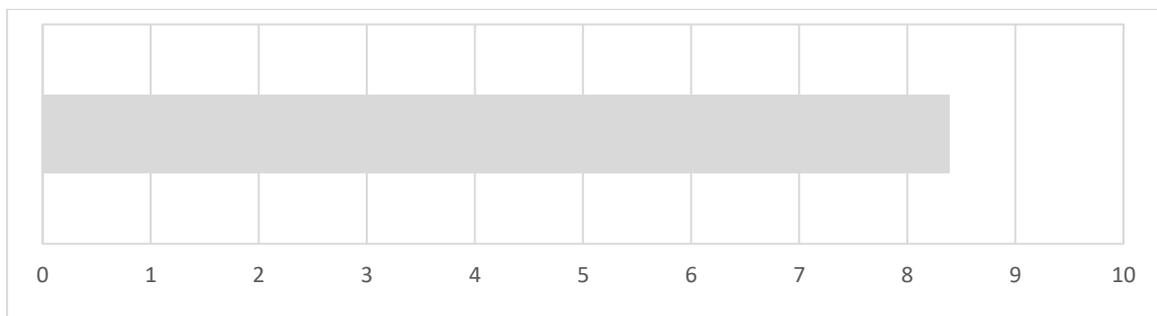
### 3. DER NEUE JOB BIETET EINE GUTE UNTERNEHMENSKULTUR.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Eine Unternehmenskultur entwickelt sich über die Zeit und kann (und sollte) aktiv durch den Arbeitgeber gesteuert und beeinflusst werden. Mit einem Wert von 8,72 kommt klar zum Ausdruck, dass der Faktor Unternehmenskultur eine signifikante Rolle bei einer Wechselentscheidung spielen kann.

### 4. DER NEUE JOB BIETET FLEXIBLE ARBEITSORTMODELLE.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

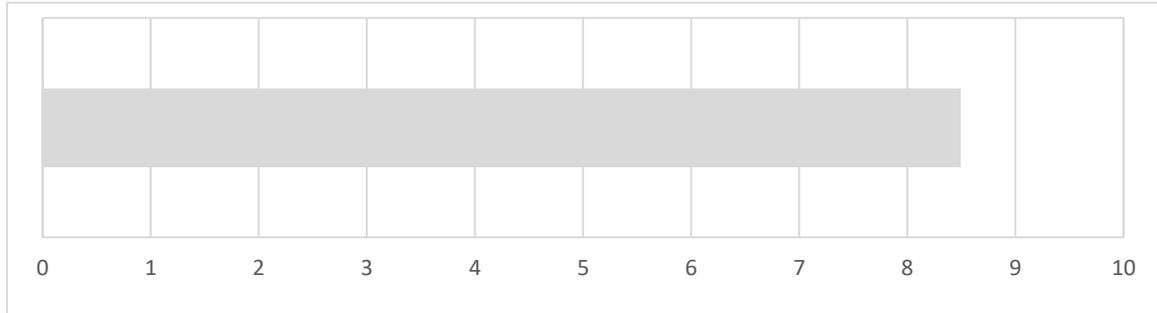
Seit der Corona-Pandemie hat das Home-Office in vielen Berufsbildern das klassische Büro vor Ort beim Arbeitgeber abgelöst. Weiterhin hat in jüngster Zeit das flexible Arbeiten von unterschiedlichen Orten aus an Bedeutung gewonnen. Durch entsprechende technische Ausstattung können eine Vielzahl von Tätigkeiten von verschiedenen Arbeitsorten auf dieser Welt aus erbracht werden. Der hohe Wert von 8,39 zeigt, dass das Thema Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts eine wichtige Rolle bei der Wahl eines neuen Jobs oder Arbeitgebers einnimmt.

# 02

## WIE WICHTIG IST IHNEN...

---

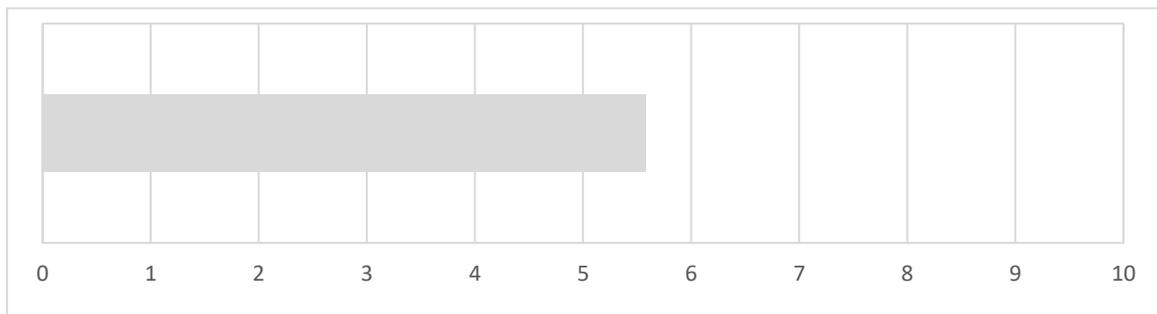
### 5. DER NEUE JOB BIETET FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Der Wert von 8,49 überrascht nicht und steht in enger Verbindung mit dem Ergebnis der Frage 4. Arbeitnehmer schätzen die Freiheit, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten und auch in Einklang mit dem Privatleben zu bringen. Somit auch hier die klare Erkenntnis, dass feste oder starre Arbeitszeiten im bestehenden Arbeitsverhältnis die Wahrscheinlichkeit eines Jobwechsels steigen lassen. Arbeitgeber, die an starren Arbeitszeitmodellen festhalten, obwohl es das Berufsbild erlauben würde, werden in den Augen der Arbeitnehmer an Attraktivität verlieren und in Zeiten eines klaren Arbeitnehmermarktes einen Wettbewerbsnachteil haben.

### 6. FÜR EINEN NEUEN JOB WÜRD EICH KEINE ODER NICHT MEHR REISETÄTIGKEIT IN KAUF NEHMEN ALS HEUTE.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

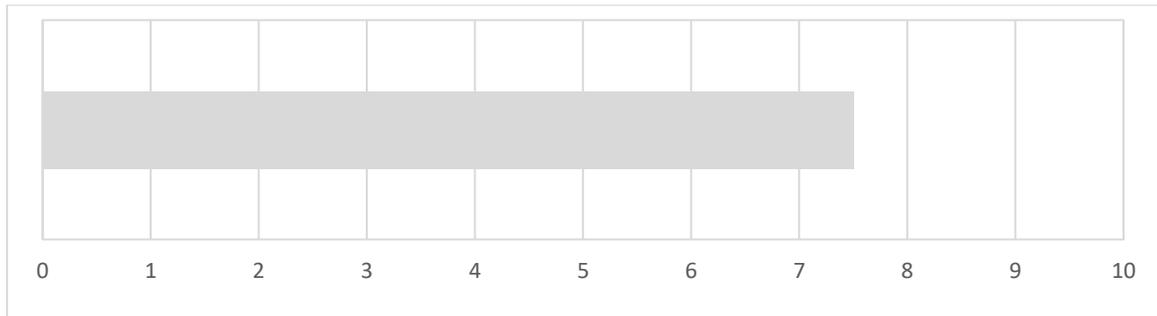
Dieser Wert von 5,58 liegt im Mittelfeld, ist ausgeglichen und lässt den Schluss zu, dass es durchaus Arbeitnehmer gibt, die nach wie vor eine Reisetätigkeit als Teil des Jobs annehmen.

# 02

## WIE WICHTIG IST IHNEN...

---

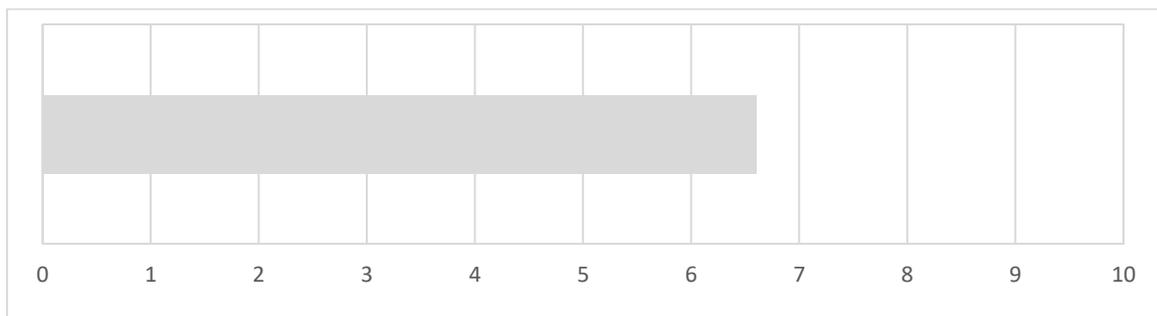
### 7. FÜR EINEN NEUEN JOB WÜRDEN ICH NICHT MEINEN LEBENSMITTELPUNKT VERLAGERN.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Ein etwas überraschender Wert mit „nur“ 7,51. Hier hätte man auch mit einem höheren Wert rechnen können, wenn man unsere Erfahrung aus der Personalberatung mit in Betracht zieht. Oftmals werden wir eben mit der Aussage konfrontiert, dass ein Umzug nicht in Betracht kommt. Zudem waren in den letzten Jahren die Zinsen für den Kauf oder Bau einer Immobilie auf einem Tiefstand und die Gruppe der Befragten dürften das Thema Eigenheim angegangen sein. Auch liegt es nah, dass mit der Gründung einer Familie und mit Kindern die Mobilität und Verlagerung des Lebensmittelpunkts wegen eines neuen Jobs noch weniger in Frage kommt.

### 8. FÜR EINEN NEUEN JOB MÖCHTE ICH NICHT (MEHR) PENDELN.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

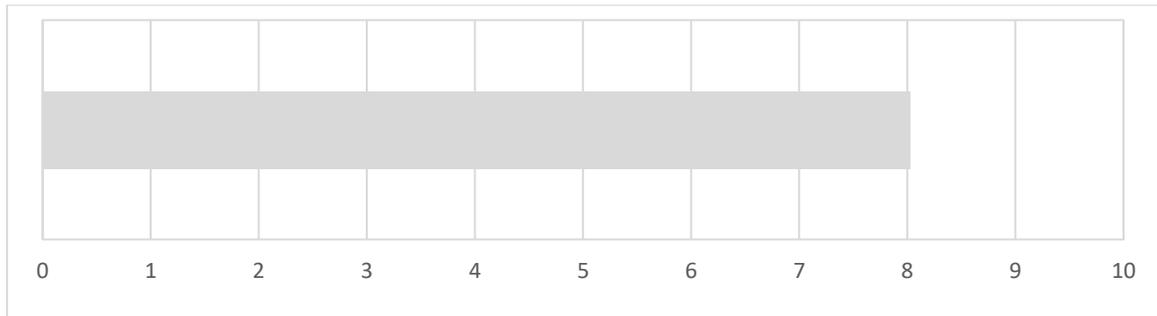
Dieser Wert von 6,1 lässt den Schluss zu, dass Arbeitnehmer durchaus bereit sind, für einen neuen Job zu pendeln, wenn man annimmt, dass die in den Fragen 1 bis 5 beantworteten Themen erfüllt sind. Hier würde sich dann weiterführend die Frage nach einem Mobilitätskonzept seitens der Arbeitgeber stellen.

# 02

## WIE WICHTIG IST IHNEN...

---

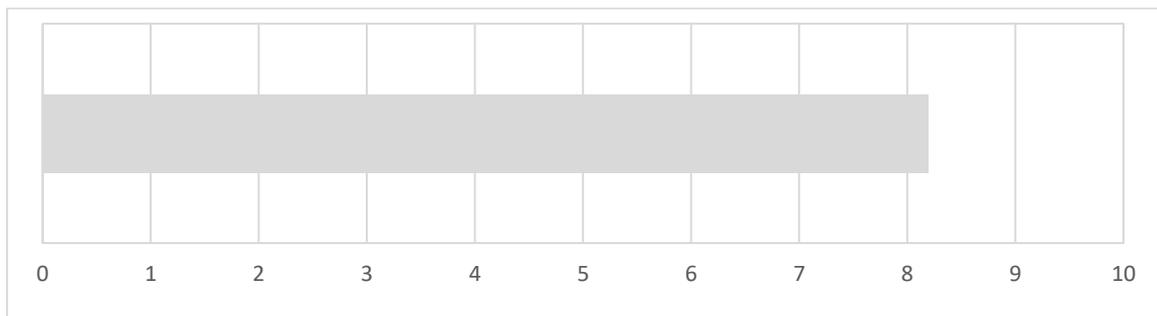
### 9. DER NEUE JOB BIETET EINE BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG / EINEN KARRIERESCHRITT.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Entgegen der Erwartung, dass Arbeitnehmer keine Lust mehr auf Karriere und/oder berufliche Weiterentwicklung haben, ist der Wert von 8,03 ein Signal. Es lässt hoffen, dass Arbeitnehmer trotz der veränderten Arbeitswelt die Lust auf ein berufliches Weiterkommen nicht verloren haben. Dieses Resultat zeigt, dass sich Schlüssel- und Führungspositionen auch in Zukunft weiter adäquat besetzen lassen.

### 10. DER NEUE JOB BIETET EINEN SINNSTIFTENDEN ARBEITSINHALT.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

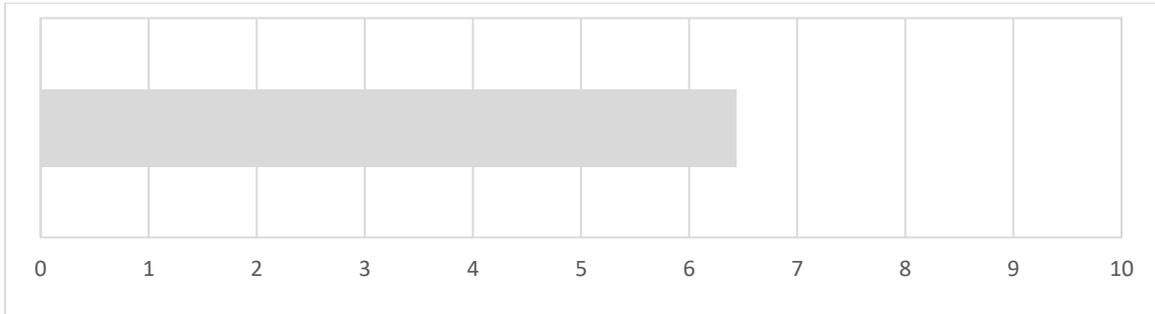
Vielschichtige und komplexe Themen unserer Welt beschäftigen heutzutage die „jüngere“ Generation. Arbeiten, ohne den dahinter liegenden Sinn zu verstehen und für sich im eigenen Werteverständnis als sinnstiftend einzuschätzen, stellt viele Arbeitnehmer nicht mehr zufrieden. Daher war der hohe Wert von 8,20 nahezu erwartbar. Arbeitnehmer wollen sinnstiftend arbeiten, die Wirkungen ihres Handelns sehen und verstehen. Einen Werte-Beitrag zu leisten, scheint eine wichtige Dimension zu sein.

# 02

## WIE WICHTIG IST IHNEN...

---

### 11. DER NEUE ARBEITGEBER STEHT FÜR GELEBTE NACHHALTIGKEIT IM UNTERNEHMEN.



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Dieser Wert überrascht, verfolgt man die Diskussion und Bemühungen der Firmen in diesem Bereich. Der Wert von 6,44 lässt die Diskussionen rund um das Thema Nachhaltigkeit zumindest in dieser Altersgruppe in einem anderen Licht erscheinen. Entgegen der Erwartung hat das Thema Nachhaltigkeit bei der persönlichen Entscheidung der befragten Zielgruppe für oder gegen einen Jobwechsel aktuell keine so große Bedeutung. Ein Thema, das vor dem Hintergrund der Umsetzung der EU-Taxonomie (ESG = environmental, social and corporate governance) in den nächsten Jahren auch in den Augen der Beschäftigten an Wichtigkeit gewinnen dürfte.

Die Möglichkeit, in der Umfrage im Rahmen des Freitextfeldes ergänzende Kriterien für oder gegen einen Arbeitsplatzwechsel anzuführen, wurde von den Studienteilnehmern nicht ergriffen.

# 03 FAZIT

---

Die Ergebnisse geben ein aktuelles Bild der Kandidatensicht wieder, mit dem sich Unternehmen unserer Erfahrung nach konfrontiert sehen und sich – wenn noch nicht geschehen – auseinandersetzen müssen.

Wichtig ist nun die Frage, was Unternehmen und die Personalentscheider aus dem Ergebnis – immer bezogen auf die individuelle Unternehmenswirklichkeit – zukunftsgerichtet ableiten.

Wir bewegen uns in einem starken Arbeitnehmermarkt, der deutlich zeigt, dass uns der Talent- und Fachkräftemangel in den nächsten Jahren stets begleiten wird. Diese werden einige Funktionsbereiche und auch einzelne Branchen stärker treffen als andere.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, auf die Ergebnisse der Umfrage zu blicken und eventuelle Handlungsfelder individuell zu überprüfen. Die wichtigsten Aspekte aus unserer Sicht sind dabei die Nachfolgenden:

- Das Thema Gehalt spielt nach wie vor eine wesentliche Rolle, wenn es um die Frage eines Jobwechsels geht. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie ihre Gehaltsmodelle attraktiv gestalten und ebenfalls ein Augenmerk auf vertragliche Nebenleistungen, wie steuerlich begünstigte Zuwendungen oder Angebote legen. Ein Thema das – wie bei den nachfolgenden Kriterien auch – immer aus zwei Perspektiven notwendigerweise zu betrachten ist: Beim Recruiting, aber (vor allem) auch in Bezug auf Modelle zur Mitarbeiterbindung.
- Rein monetäre Aspekte zu berücksichtigen, reicht jedoch längst nicht mehr, um Talente anzuziehen, zu binden und somit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil sicherzustellen.
- Immer wichtiger ist den Arbeitnehmern das Thema der Arbeitsgestaltung. Darunter verstehen sich sowohl die Themen Flexibilität in Ort und Zeit als auch sinnstiftende Arbeitsinhalte. Hier erwachsen für Unternehmen neben den organisatorischen Entscheidungen auch völlig neue Herausforderungen an das Thema Führung. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor wird dabei sein, die Führungskräfte für die neuen Formen des Zusammenarbeitens und des Führens „fit“ zu machen.

# 04

## IHRE ANSPRECHPARTNER

---



### MICHAELA KELSCH

T: +49 711 218408-60

M: +49 173 9365664

Kelsch@hrpartners.de

### EXPERTISE

Executive Search in den Branchen Industrial Manufacturing und Consumer:

- Technisch produzierende Industrie (Automotive, Automatisierung, Chemie, Elektronik, Maschinen- / Anlagenbau)
- Konsumgüter
- Textil- und Bekleidungsindustrie
- Retail | Handel
- E-Commerce

Zertifizierte Aufsichtsrätin und Beirätin zur Besetzung entsprechender Positionen in Kontrollgremien.

Zertifizierte Anwenderin eignungsdiagnostischer Verfahren nach Thomas International.

Management Audit – systematische Einschätzung von Kompetenzen und Leistungspotentialen von Führungskräften.

Großes Netzwerk von Frauen in Führungspositionen.

### AUSBILDUNG

Business Coach INA | Internationale Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie, Freie Universität Berlin

Betriebswirtin (IHK)

Kaufmännische Ausbildung

### BERUFSERFAHRUNG

MICHAELA KELSCH verfügt über langjährige Berufserfahrung als Personalberaterin sowie über Kenntnisse in Organisationsstrukturen und den dahinter abgebildeten Funktionen.

Die Suchmethode der „Direktansprache“ von Führungskräften hat sie maßgeblich Mitte der 90er Jahre in Deutschland entwickelt und etabliert.

### INTERESSEN

In ihrer Freizeit beschäftigt sich MICHAELA KELSCH mit Menschen, Netzwerken, Laufen und Golf. Außerdem ist sie begeistert von Literatur – Fachliteratur sowie Thriller und Belletristik.

# 04

## IHRE ANSPRECHPARTNER

---



### JAN-EIKE SCHUMACHER

T: +49 6221 89017124 · +49 711 218408-0

M: +49 175 5783700

Schumacher@hrpartners.de

### EXPERTISE

Executive Search in den Branchen:

- Financial Services
- Professional Services
- Technology

Career Day-Coach „In Praxi e. V. - WHU Alumni Association“

### AUSBILDUNG

Diverse Executive Leadership Programme  
Betriebswirt (IHK)  
Handelsfachwirt (IHK)  
Kaufmännische Ausbildung

### BERUFSERFAHRUNG

JAN-EIKE SCHUMACHER arbeitet seit 2013 in der Personalberatung | Executive Search. Zuvor war er für verschiedene namhafte nationale und internationale Unternehmen in exponierten Führungspositionen tätig. Darüber hinaus ist er derzeit bei vier mittelständischen Unternehmen im Beirat und steht hier den Inhabern mit Rat und Tat zur Seite.

### INTERESSEN

In seiner Freizeit beschäftigt sich JAN-EIKE SCHUMACHER mit dem Golfsport, der Kulinarik sowie der Literatur. Darüber hinaus ist er Clubsekretär im Lions Club Walldorf-Astoria.

# 05

## UNSERE PROFESSION

---

### EXECUTIVE SEARCH & PERSONALBERATUNG

- Unterstützung bei der Ausarbeitung und Definition des Stellen- und Anforderungsprofils
- Identifizierung und direkte Ansprache von Top-Kandidaten:
  - auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene
  - für exponierte Fach- und Führungspositionen

### EXECUTIVE ASSESSMENT & LEADERSHIP DEVELOPMENT

- Systematische Beurteilung von Kandidaten
- Evaluierung potenzieller Top-Führungskräfte im Unternehmen
- Beurteilung von Führungskräften im Unternehmen
- Planung und Begleitung von Nachfolgeregelungen

### FAMILY BUSINESS ADVISORY

- Begleitung bei Generationsübergang und familieninterner Führungskräfteentwicklung
- Coaching von Inhabern und Geschäftsführern
- Besetzung von Geschäftsführerpositionen mit familieninternen und externen Kandidaten

### BOARD ADVISORY

- Besetzung von Aufsichtsräten | Beiräten durch passgenaue Persönlichkeiten

### DIGITALE HR-TRANSFORMATION

- Beratungs- und Fachexpertise mit digitalisierten, intelligenten Suchprozessen und individueller Kandidatenansprache
- Vorbereitung und Begleitung notwendiger Change-Prozesse für neue Geschäftsmodelle
- Befähigen der Organisation durch Mitarbeiter die "Klientennutzen durch Daten denken"

# 06 BRANCHEN

---

## MANUFACTURING INDUSTRIES

- Automotive
- Automatisierung
- Bau | Baustoffe
- Bildverarbeitung
- Kunststofftechnik
- Chemie | Lacktechnik
- Elektronik
- Maschinen- | Anlagenbau

## PROFESSIONAL SERVICES

- Wirtschaftsprüfung
- Steuerberatung
- Compliance
- Management- & Strategieberatung
- IT-Consulting

## TECHNOLOGY

- IT-Infrastruktur
- IT-Services
- IT-Projektmanagement
- Softwareentwicklung
- ERP
- Digital Solutions

## FINANCIAL SERVICES

- Banken
- Versicherungen
- Finanzdienstleister

## CONSUMER

- FMCG
- Retail
- Luxury
- E-Commerce
- Pharma | Healthcare

## PUBLIC SECTOR

- Stiftungen
- Kommunale Eigenbetriebe
- Verwaltungen
- Eigenbetriebe (Land | Staat)

# 07

## UNSERE ARBEITSWEISE

---

AUFTRAGSBESCHREIBUNG &  
STRATEGIEENTWICKLUNG

SYSTEMATISCHER  
SUCHPROZESS

ERSTKONTAKT,  
TELEFONINTERVIEW &  
VORAUSWAHL

INTERVIEWS,  
EIGNUNGSDIAGNOSTIK &  
SELEKTION

AUSFÜHRLICHER  
EMPFEHLUNGSBERICHT

VORSTELLUNGSGESPRÄCH &  
ENTSCHEIDUNG

