

30.08.2022 – 11:01 Uhr

Etwas Besseres als diesen Job finden wir überall



Berlin (ots) -

Aktuell sind sieben von zehn Bewerbern deshalb auf dem Jobmarkt aktiv, weil sie sich verbessern wollen - und glauben, es zu können. 12,0 % sind dabei so selbstbewusst, dass sie einfach kündigen, bevor sie ein konkretes Jobangebot bekommen. Nur noch 7,2 % bewerben sich, weil ihnen gekündigt wurde. Das zeigt eine aktuelle softgarden-Umfrage unter 2.196 Teilnehmern, die sich im Mai und Juni 2022 bei einem neuen Arbeitgeber beworben haben.

Die pure Not spielt auf dem Bewerbermarkt aktuell kaum noch eine Rolle. Bewerber suchen nicht verzweifelt nach Jobs und Arbeitgebern, sondern nach besseren Jobs und besseren Arbeitgebern. Was treibt Mitarbeitende aktuell hinaus auf die Arbeitsmärkte?

Bewerbung ohne Kündigung: mehr Kohle bitte

Bei Menschen, die sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis bewerben, ohne direkt zu kündigen, treten drei Motive für den Wechselwunsch besonders stark hervor: 62,6 % erhoffen sich mehr Geld vom neuen Arbeitgeber (bei Bewerbern mit Haupt- oder Realschulabschluss als höchstem Schulabschluss ist dieses Motiv mit 69,1 % sogar noch stärker ausgeprägt). Mangelnde Karriereaussichten spielen für 52,7 % eine Rolle, die Unzufriedenheit mit der eigenen Führungskraft für 38,4 %. Schlechte Erfahrungen mit dem Chef als Wechselgrund kommen bei Bewerbern mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung häufiger vor (41,4 %).

Bewerbung nach Kündigung: den Chef verlassen

Bei Menschen, die kündigen, ohne einen konkreten Job in Aussicht zu haben, sieht die Reihenfolge anders aus: 50,0 % geben die Unzufriedenheit mit der eigenen Führungskraft als Grund an: Führungsdefizite sind also das größte Risiko für den Big Quit. Der Wunsch nach besserer Vergütung spielt für 47,5 % eine Rolle, mangelnde Karriereaussichten für 45,1 %.

Wacklige Bindung: Exit nach wenigen Monaten

Die Bindung an Arbeitgeber wird aktuell wacklicher. Mitarbeitende entscheiden sich recht schnell für den Absprung: Bei 70,8 % der Befragten dauerte die Phase von den ersten Zweifeln bis zur Aktion in Form einer Kündigung oder Bewerbung höchstens einige Monate. Jeder Fünfte schreitet schon innerhalb eines Monats zur Tat.

Für die Ansprache offen: nur nicht durch Zeitarbeitsunternehmen

Die meisten Bewerber waren in der kritischen Phase für die aktive Jobansprache offen. Der Anteil an Zustimmung variiert nach Personengruppe, die die aktive Ansprache durchführt: Führungskräfte eines anderen Unternehmens kommen auf 77,2 %, Freunde und Bekannte auf 77,0 %. Recruiter eines anderen Unternehmens erreichen 71,7 %, Headhunter 60,9 %. Lediglich die Ansprache durch Zeitarbeitsunternehmen hat nicht viele Freunde und landet bei einer Zustimmung von lediglich 14,3 %.

Fast die Hälfte: Arbeitgeber hätte Fortgang verhindern können

Eine große Minderheit der Bewerber (47,9 %) gibt an, dass ihr alter Arbeitgeber den Fortgang hätte verhindern können. Was hätte der Arbeitgeber tun können? Hier stehen in den Kommentaren der Teilnehmer Wertschätzung und Kommunikation an erster Stelle: Ein "persönliches Gespräch mit echtem Interesse, Blick auf meine Stärken, Wertschätzung meiner bisherigen Tätigkeit", empfiehlt ein Bewerber im Nachhinein seinem Arbeitgeber. Das Gehalt steht bei den Umfrageteilnehmern als Faktor, der den Fortgang hätte verhindern können, erst an zweiter Stelle.

Bessere Jobs bieten: auch in die Bindung investieren

"Unsere aktuellen Erkenntnisse aus dem Maschinenraum des Recruitings zeigen: Die Bewerbung ist aktuell in fast allen Fällen eine freiwillige Entscheidung, um die eigene Position zu verbessern. Arbeitgeber sollten glaubwürdig und mithilfe von konkreten Informationen wie zum Gehalt zeigen, dass sie tatsächlich bessere Jobs bieten", sagt Mathias Heese, Geschäftsführer von softgarden.

Das Whitepaper zur Studie ist kostenlos auf der Website von softgarden abrufbar. Darin bietet softgarden weitere Ergebnisse und Tipps für Arbeitgeber.

www.softgarden.com/de/studie/jobwechsel-2022/

Über softgarden e-recruiting GmbH

softgarden ist eine der führenden europäischen HR-Tech-Lösungen für innovatives Recruiting und gehört laut Fosway 9-Grid(TM) Recruiting Report 2022 zu den Core Leadern unter den europäischen Anbietern von Talent Acquisition Suites. Mehr als 1.500 Arbeitgeber sämtlicher Branchen und Größen gewinnen mithilfe der cloudbasierten Suite von softgarden die besten Kandidaten: Sie umfasst Bewerbermanagement (ATS) ebenso wie eine suchmaschinen-optimierte Karriereseite, automatisch generierte Arbeitgeberbewertungen und ein Tool für Mitarbeiterempfehlungen. Als Ergebnis verkürzen Arbeitgeber ihre Time-to-Hire um mehr als die Hälfte und erhöhen Qualität sowie Quantität der eingehenden Bewerbungen. So erreichen sie die notwendige Geschwindigkeit im Recruiting, um stark umworbene Talente in einem immer schwieriger werdenden Marktumfeld erfolgreich einzustellen. Dank der Akquisition von absence.io im Jahr 2021 bietet softgarden seinen über 3.600 Kunden auch Lösungen für interne HR-Prozesse. softgarden ist im DACH-Raum sowie in den europäischen Märkten Polen, Spanien und Frankreich aktiv.

www.softgarden.com

Pressekontakt:

softgarden e-recruiting GmbH
Head of Communications
Saphir Schiwietz
Tauentzienstraße 14
10789 Berlin
Telefon: +49 (0)30 884 940 446
E-Mail: Saphir.Schiwietz@softgarden.de
www.softgarden.com

Medieninhalte



Umfrage Jobwechsel 2022 / Etwas Besseres als diesen Job finden wir überall / Weiterer Text über ots und www.presseportal.de/nr/100361 / Die Verwendung dieses Bildes ist für redaktionelle Zwecke unter Beachtung ggf. genannter Nutzungsbedingungen honorarfrei. Veröffentlichung bitte mit Bildrechte-Hinweis.

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100055758/100894053> abgerufen werden.