



QX-QUARTERLY CROSSING™

QX-Quarterly Crossing | Krögerstraße 6 | 60313 Frankfurt am Main | Tel.: +49 (0) 69 299 255 51
www.quarterly-crossing.com

Ansprechpartner
Isabella Neisinger
isabella.neisinger@quarterly-crossing.de
Mobil: 0160 5384183

Pressemitteilung

Frankfurt, 23.05.2012

Was Top-Führungspersönlichkeiten von Arbeitgebern erwarten

Die Beratungsgesellschaft QX-Consulting stellt die Ergebnisse ihrer einzigartigen Studie „DNA der Top-Talente“ vor und entschlüsselt darin das Anreizsystem im Spitzensegment der Arbeitnehmer.

Der „War for Talents“ ist längst entbrannt. Hochqualifizierte Spitzenleute werden in allen Unternehmen händeringend gesucht, aber - wenn überhaupt - nur sehr mühsam gefunden. Sind potenzielle Kandidaten erst einmal entdeckt, heißt das noch lange nicht, dass sie sich auch zugunsten des Unternehmens entscheiden. Eine neue Studie des Beratungsunternehmens QX-Consulting zeigt, warum der „Faktor Mensch“ trotz des digitalen Zeitalters noch immer *das* Entscheidungskriterium schlechthin für die Top-Talente ist und gibt Aufschluss, ob dies im Rekrutierungsalltag gebührend berücksichtigt wird.

Einmalige Studie unter Top-Führungspersönlichkeiten

Was gerade diese Studie von der Masse an Untersuchungen im Bereich Talentmanagement abhebt, ist der einzigartige Teilnehmerkreis aus ausschließlich Top-Führungs- und Führungsnachwuchskräften. Thomas Fuchs, Gründer des Exzellenz-Netzwerks QX-Quarterly Crossing, betreut seit 17 Jahren einen solchen Kreis aus handverlesenen Leadership-Talenten aller Senioritäten - vom Studenten bis zum Vorstand - und weiß, worauf es ihnen bei der Jobwahl ankommt. „Wir verstehen Talente - wir leben, denken und atmen in ihrer Welt“, so deutet Thomas Fuchs die einzigartige Expertise von QX an.

Um dieses tiefgreifende Verständnis wissenschaftlich zu fundieren, wurde in Zusammenarbeit mit der TU München eine exklusive Studie mit 600 ausgewählten Führungspersönlichkeiten erstellt. Warum gerade diese Ergebnisse aufschlussreich im Hinblick auf die Jagd nach Führungskräften sein sollen, zeigen die demographischen Eckdaten: 73 Prozent der Befragten sind älter als 30 Jahre, haben durchschnittlich mehr als 8 Jahre Berufserfahrung und tragen überwiegend (62 Prozent) Führungsverantwortung in ihren Unternehmen. Mehr als die Hälfte bekommt ihren Einsatz mit einem Jahresgehalt jenseits von 100.000€ vergütet, 11 Prozent verdienen sogar über 250.000€ p.a. - allesamt Indikatoren für eine hoch attraktive und vielumworbene Zielgruppe.

Im Segment der Top-Talente entscheidet der Faktor Mensch

Top-Talente erwarten von einem idealen Arbeitgeber neben abwechslungsreichen, inhaltlichen Herausforderungen insbesondere inspirierende Kollegen und Führungskräfte. In Zahlen ausgedrückt: 85 Prozent des Spitzensegments der Arbeitnehmer halten ein vielseitiges Aufgabenspektrum für „besonders wichtig“ oder gar „ausschlaggebend“, womit dieser Aspekt zusammen mit der Anforderung an einen respektvollen Umgang mit Mitarbeitern den geteilten zweiten Rang belegt. Ganz oben auf der Liste der insgesamt 37 getesteten Merkmale steht mit 90 Prozent aber der „Faktor Mensch“ in Form von inspirierenden Kollegen und Führungspersönlichkeiten. Das bedeutet, dass 9 von 10 Top-Talente einen Arbeitgeber, der dieses Merkmal nicht authentisch und glaubhaft kommuniziert, erst gar nicht in Betracht ziehen würden.

Fraglich scheint an dieser Stelle, ob der in jüngster Zeit boomende Einsatz im Bereich der Social Media im Kampf um die Top-Talente den entscheidenden Vorteil bringt. Schließlich sind es mit weitem Vorsprung die Menschen, die im direkten Kontakt entscheidungsrelevant sind. „Der persönliche Fit im Bewerbungsgespräch war am größten, das Gehalt leider nicht“, begründet beispielsweise ein männlicher Teilnehmer der Studie (*30-34 Jahre, Professional mit Führungsverantwortung*) die Auswahl seines Arbeitgebers und stimmt darin mit den quantitativen Ergebnissen der Umfrage überein. Monetäre Anreize sind zwar bedeutsam, für Top-Talente allerdings nicht ausschlaggebend für die Wahl ihres Arbeitgebers.

Was sind Gründe für die Jobwahl? - Interviewpartner häufiger genannt als der Lebensgefährte!

Mit Bezug auf die oben definierten Merkmale des idealen Arbeitgebers stellt sich die Frage, wie gerade der „Faktor Mensch“ seitens der Unternehmen überzeugend präsentiert werden kann. Fast jeder Zweite (49 Prozent) gibt die Qualität der Gesprächspartner als ausschlaggebenden Faktor für die Annahme einer Jobofferte an. Mit 37 Prozent schon deutlich abgeschlagen, der Lebenspartner, gefolgt von beruflichen Kontakten (33 Prozent) sowie Freunden und Familie (29 und 26 Prozent). „Die Interpretation, dass der Interviewer wichtiger sei als der Lebenspartner, ist sicherlich überspitzt, aber das Ergebnis zeigt deutlich die enorme Bedeutung dieser Mitarbeiter für die Jobentscheidung der Top-Talente“, sagt Gero Steinröder, Co-Founder und Partner von QX-Consulting. Ein Mitglied der Geschäftsleitung im Finanzdienstleistungssektor (35-39 Jahre, männlich, Einkommen € 150k-200k) bestätigt, dass dieses Kredo nicht nur für Berufseinsteiger gilt: „Die Professionalität der Interviewer hat für mich den Ausschlag zur Annahme des Jobangebots gegeben“.

Für Unternehmen bedeutet dies, „Role-Models“ zu identifizieren, also die charismatischsten Persönlichkeiten mit beispielhaften Karrieren für Interviews zu selektieren und zu schulen, um sich den Ruf eines attraktiven Arbeitgebers im Kreis der Top-Talente zu erarbeiten und auszubauen. „Schließlich muss ein guter Interviewer nicht nur die Eignung des Kandidaten feststellen sondern das Unternehmen authentisch repräsentieren und dabei insbesondere die inspirierenden Kollegen glaubwürdig versinnbildlichen, die Top-Talente in ihrem Arbeitsumfeld erwarten. Das ist eine riesige Herausforderung“, erklärt Gero Steinröder. Darüber hinaus hat jedes Interview eine immense Signalwirkung, weil sich negative-aber durchaus auch positive-Eindrücke im Kreis der gut vernetzten Top-Talente wie ein Lauffeuer herumsprechen. „Der enorme Multiplikator-Effekt eines einzelnen Interviews bzw. Interviewers innerhalb der umworbenen Zielgruppe wird von vielen Unternehmen stark unterschätzt und nur äußerst selten aktiv zum Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke genutzt“, weiß Thomas Fuchs aus unzähligen Gesprächen mit Mitgliedern des Exzellenz-Netzwerks QX-Quarterly Crossing.

Unternehmen mangelt es an offenem Feedback

Die Unternehmen sind sich der zentralen Rolle dieser Mitarbeiter oft nicht bewusst, denn aus nachvollziehbaren Gründen wird ihnen ehrliches Feedback zu den Interviews häufig vorenthalten. Wer begründet schon die Ablehnung eines Jobangebots mit der mangelnden Qualität des Interviewpartners? Den Arbeitgebern werden hier eher mal familiäre Gründe vorgeschoben, schließlich könnte man sich im Laufe der Karriere noch einmal begegnen. „Bei uns im QX-Netzwerk ist das anders! Hier wird offen und ungefiltert über die Impressionen während der Rekrutierung gesprochen“, erklärt Thomas Fuchs und stellt fest: „Das sukzessiv angereicherte Wissen durch jahrelange Netzwerkarbeit lässt sich nun durch die Studie faktisch untermauern“. Solch tiefgreifendes Know-How wird nun auch Unternehmen mit Bedarf an Top-Talenten im Rahmen von QX-Consulting zur Verfügung gestellt. „QX-Consulting verkörpert die immense Erfahrung des QX-Netzwerks und hilft den Unternehmen diese Informationslücke in Bezug auf die Rekrutierung und Bindung des heißumworbenen Spitzensegments zu schließen“, verspricht Gero Steinröder.

Top-Führungscharaktere möchten ihren unternehmerischen Drive ungebremst einsetzen

Ist die Akquise erfolgreich verlaufen, stellt sich für das Unternehmen die Frage, wie man die Talente zum einen integriert und zum anderen langfristig bindet. Auch hier hat QX-Consulting nachgehakt und in der Studie sowohl Onboarding-Prozesse als auch Bindungsmechanismen analysiert. Gerade die Top-Talente wollen beim Antritt eines neuen Jobs sofort produktiv loslegen und ihren Wertbeitrag leisten, wobei die rasche Bekanntmachung mit internen Ansprechpartnern (92 Prozent) sowie kontinuierliches Feedback (86 Prozent) die zentralen Anforderungen der Top-Talente an das neue Unternehmen darstellen. „Der traditionelle Laufzettel am ersten Arbeitstag ist überholt“, weiß Thomas Fuchs und macht damit auf die Bedeutung eines systematischen Einstiegs aufmerksam.

Bezüglich der Loyalität zum Arbeitgeber zeigt die Studie, dass gerade für Top-Talente eine dauerhafte Möglichkeit zur vielseitigen, persönlichen Entfaltung gegeben sein muss, um nachhaltige Jobattraktivität zu gewährleisten - sei es im Start-Up oder im DAX-Konzern. Nichtsdestotrotz bleibt diesem Aspekt auch hier nur Platz zwei, denn ganz oben stehen einmal mehr die inspirierenden Kollegen, die nicht nur im Einstieg sondern auch im Verbleib die entscheidende Rolle einnehmen. „Retention by Culture and People“ - der Faktor Mensch ist es eben, der ein Unternehmen zu dem macht, was es ist.

Über QX-Consulting und das QX-Exzellenz-Netzwerk

QX-Quarterly Crossing entwickelte sich im Laufe der vergangenen 17 Jahre von einem kleinen Kreis junger, talentierter Visionäre zu einem weltweit einzigartigen Netzwerk aus Top-Talenten aus allen Bereichen der Gesellschaft. Unter dem Motto „Inspirierend - Authentisch - Privat“ halten die Mitglieder in Form von vierteljährlichen Treffen und zahlreichen zusätzlichen Veranstaltungen Kontakt, um sich sowohl beruflich als auch privat auszutauschen. Die Mitgliedschaft im exklusiven Netzwerk ist stark limitiert und die Aufnahmekriterien sind streng. Neben akademischer und beruflicher, ggf. auch musischer oder sportlicher Exzellenz, spielt vor allem die Persönlichkeit eine zentrale Rolle. Jedes Mitglied hat im Rahmen einer Auswahlveranstaltung die anspruchsvolle QX-Jury von seinem Charisma und inhärentem Führungspotenzial überzeugt.

Im Laufe der Jahre hat sich durch den ständigen Austausch eine Expertise im Bereich des Talentmanagements aufgebaut, die sich durchaus als Unikat bezeichnen lässt. Dieses Wissen wird nun auch Unternehmen in Form des neuen Ablegers QX-Consulting zugänglich gemacht. Thomas Fuchs, Initiator und CEO des QX-Netzwerks, und Gero Steinröder, QX-Mitglied seit 1998 und Reorganisationsexperte mit jahrelanger Erfahrung in der Strategieberatung sowie internationaler Führungserfahrung im Konzern, bilden das Gründungsteam und sind zugleich Partner des Beratungsunternehmens. Besonders der persönliche Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit den absoluten Top-Talenten ermöglicht es QX-Consulting, eine einmalige Perspektive einzunehmen und Probleme aus der Sicht der Führungspersönlichkeiten zu analysieren und zu lösen.

Als externer Dienstleister ist QX-Consulting in der Lage, die kritischen Erfolgsfaktoren in Bezug auf die Top-Führungspersönlichkeiten offen und ehrlich zu adressieren. Die Kompetenzen decken dabei das gesamte Spektrum des Talentmanagements ab: von Talentbedarfsplanung und Employer Branding über Rekrutierungsstrategie &-prozess bis hin zu Einstiegs- und Bindungsmaßnahmen (Onboarding & Retention). Dabei unterstützen wir unsere Klienten bei der Entwicklung innovativer, kundenspezifischer Konzepte und deren strukturierter Umsetzung sowie dem operativen Management von internen und externen Talentpools.

Über die Studie

Im März 2012 wurden ca. 1200 handverlesene Top-Talente des QX-Netzwerks zur Teilnahme an der exklusiven QX-Studie „DNA der Top-Talente - Was Top-Führungspersönlichkeiten von Arbeitgebern erwarten“ eingeladen. In Zusammenarbeit mit der TU München wurden insgesamt 36 sowohl offene als auch geschlossene, skalierende Fragen gestellt und ausgewertet. Darüberhinaus ist eine individuelle, kundenspezifische Auswertung aller Fragen möglich.

Die beachtliche Rücklaufquote von über 50 Prozent signalisiert die Loyalität der Netzwerkmitglieder und deren Begeisterung für das Thema Talentmanagement. 73 Prozent der Befragten sind älter als 30 Jahre, wobei ca. ein Drittel aller Teilnehmer im - in Bezug auf die Führungspositionen äußerst interessanten - Intervall zwischen 35 und 39 Jahren liegt. Demensprechend beläuft sich die durchschnittliche Berufserfahrung auf mehr als 8 Jahre. Die Teilnehmer decken 25 Branchen ab, von der Unternehmensberatung und Finanzdienstleistung über die Industrie bis hin zur Forschung. Alle Befragten sind Akademiker, davon rund 85 Prozent mit Diplom, Master, Magister oder Staatsexamen, von denen 20 Prozent darüber hinaus promoviert oder habilitiert sind. Die berufliche Exzellenz der Befragten spiegelt sich auch in der Einkommensstruktur wider - über die Hälfte (51%) verdient mehr als 100.000€ im Jahr, 11% mehr als 250.000€. Erfahrungsgemäß ist es gerade dieses hochqualifizierte Spitzensegment, welches für derartige Studien nur sehr schwer zu erreichen ist. Dies unterstreicht die Einzigartigkeit der QX-Studie.