

Karriere Nie zuvor waren laut einer Umfrage der Unternehmensberatung EY so viele Beschäftigte auf dem Absprung. Gleichzeitig empfehlen viele Experten: Wer im Job weiterkommen will, muss regelmäßig den Job wechseln. Aber lohnt sich das wirklich? Managementberater Attila Khan rät von einem Jobwechsel um jeden Preis ab. Stattdessen sollten sich Beschäftigte regelmäßig die Frage stellen: Bin ich noch auf dem richtigen Weg? Wäre ich in einem anderen Job erfolgreicher?

Warum ist für Sie ein Jobwechsel nicht unbedingt immer die beste Lösung?

Die beste Lösung wofür? Es gibt viele Gründe für einen Jobwechsel, wie das Streben nach besseren Karrierechancen, höherem Gehalt, Unzufriedenheit am aktuellen Arbeitsplatz aufgrund fehlender Anerkennung, mangelnde Entwicklungsperspektiven oder eine schlechte Work-Life-Balance. Daher sollte man differenziert auf diese Frage antworten.

Alter und Betriebszugehörigkeit spielen bei den Gedanken zum Jobwechsel auch eine erhebliche Rolle. Als Berufseinsteiger nach zwei bis drei Jahren den Job zu wechseln, ist fast immer eine gute Idee, um neue Eindrücke und unterschiedliche (Unternehmens-)Kulturen und Führungsstile zu erleben.

Danach ist der Jobwechsel dann keine gute Lösung, wenn man in einem guten Arbeitsumfeld noch nicht alle Mittel ausgeschöpft hat, um einen weiteren Schritt nach vorne zu machen. Manchmal lässt sich mit ein wenig Geduld und einer passenden Weiterbildung der nächste Karriereschritt im aktuellen Unternehmen einfacher und vor allem nachhaltiger erreichen. Wichtig ist vor allem, mit der Führungskraft von Beginn an in den Dialog zu treten und die eigenen Ambitionen zu formulieren und Entwicklungsperspektiven aufgezeigt zu bekommen.

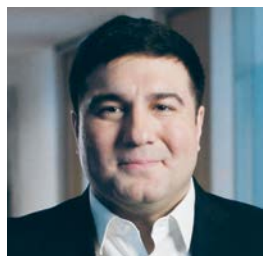
Welche Frage sollte sich der/die Beschäftigte stellen, um herauszufinden, ob ein Unternehmenswechsel Sinn macht?

Ich habe über eine Dekade als Basketballtrainer für Jugendliche gearbeitet, und häufig wollten diejenigen Spieler das Team verlassen, die unzufrieden waren, weil sie zu wenig Spielzeit bekommen haben. Wechselwilligen Spielern habe ich immer die Frage gestellt, ob sie aus ihrer Sicht alles dafür getan haben, um mehr Spielzeit zu bekommen. Denn »man nimmt sich immer



Bild: © Ippstudio/Adobe Stock

»Ein Jobwechsel ist nicht immer sinnvoll«



Attila Khan
ist Geschäftsführer bei The Boardroom, die Topmanager bei ihrer Karriereplanung berät.

Bild: © The Boardroom

selbst mit«, wie ein Trainerkollege formulierte. Gemeint ist damit die eigene Einstellung, das sogenannte Mind-Set. Wenn es also darum geht, den Job zu wechseln, weil man unzufrieden ist, sollte man sich zunächst fragen, warum man unzufrieden ist. Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit sind die Grundlagen für eine erfolgreiche berufliche Karriere.

Ein Jobwechsel sollte grundsätzlich als Chance verstanden werden; allerdings ist auch diese Chance nicht frei von Risiken. Das interne Netzwerk und die Reputation müssen neu aufgebaut werden. Die Integration in eine neue Unternehmenskultur kann während des Onboardings eine große Herausforderung darstellen. Hier lohnt sich also eine intensive Beschäftigung mit dem potenziellen Arbeitgeber noch vor der Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags. Auch ist es sinnvoll, seine Karriere vom Ende her zu denken: Wo will ich mit Mitte 60 stehen und was muss ich dafür tun, um dahin zu gelangen?

Sie sagen, Mentoren und Sparringpartner mit Einfluss in der Firma seien wichtig. Wie finden Sie diese Förderer beziehungsweise empfehlen Sie, das Thema offensiv anzusprechen?

Eine gewisse Proaktivität seitens des Berufseinsteigers ist die Voraussetzung dafür, an einen einflussreichen Mentor und wegweisende Sparringpartner zu gelangen. Gerade, wenn man neu im Unternehmen ist, genießt man noch einen Welpenschutz. Sich sympathisch neuen Kollegen vorzustellen und zu erfahren, was sie außerhalb des Jobs machen oder über welche Themen gesprochen wird, ist meist in Ordnung. Die Chemie ist entscheidend – gerade, wenn es keine Mentorenprogramme in den Unternehmen gibt. Nach einem Kennenlerngespräch, in dem man merkt, ob die Chemie stimmt, kann man freundlich fragen, ob man künftig bei schwierigen Entscheidungen oder komplexen Situationen den Rat dieser Person einholen darf. Ein »Nein« kommt hier dann ganz selten.

Gibt es Unterschiede zwischen privaten und kommunalen Unternehmen?

Die Mechanismen sind ähnlich, auch wenn die Struktur und die Unternehmenskultur sicherlich Unterschiede aufweisen. Fleiß, Verlässlichkeit, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Ehrlichkeit und Sympathie führen in kommunalen sowie in privaten Unternehmen zu einem ähnlichen Ergebnis. Wenn ich gute Arbeit leiste und dafür Sorge, dass andere es mitbekommen, dann steht einer erfolgreichen Karriere nichts im Weg.

Die Fragen stellte Christina Hövener-Hetz

Bleibe länger als fünf Jahre

Wann immer André Pazuk als Coach im Rahmen des Nachwuchsförderprogramms der Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein (GMVA) mit jungen Kolleg:innen spricht, rät er ihnen, sich im eigenen Unternehmen umzuschauen, welche Möglichkeiten es gibt, Karriere zu machen. Schließlich ist Pazuk selbst der Beweis dafür, dass auch jene erfolgreich sein können, die auf Formeln wie »Bleibe nie länger als fünf Jahre« pfeifen.

Der Niederrheiner hat vor über 20 Jahren bei der GMVA seine Ausbildung absolviert und ist regelmäßig auf der Karriereleiter nach oben gestiegen. »Ich wollte dazu beitragen, das Unternehmen nach vorne zu bringen. Wenn das alles auch noch Freude bereitet, macht ein Wechsel für mich keinen Sinn.«

Ähnlich geht es seinem Kollegen Joel Zganiatz. Der gelernte Elektroniker für Betriebstechnik war schon immer ehrgeizig. Dass er aber bereits mit 26 Jahren Werkstattdirektor in einer der größten Müllverbrennungsanlagen Deutschlands sein würde, ahnte er nicht, als er 2016 seinen Ausbildungsvertrag in Oberhausen unterschrieb. Nachdem Zganiatz 2019 seine Ausbildung verkürzt abschließen konnte, hatte der junge Niederrheiner drei Jahre später seinen Meisterbrief in der Tasche.

Damit er sich ordentlich auf die Abschlussprüfung zum Industriemeister vorbereiten konnte, stellte ihn die GMVA ein halbes Jahr lang frei und übernahm einen Teil der Kosten für den Meisterlehrgang. Da er immer von der Geschäftsführung gefördert wurde, ist auch bei Zganiatz ein Wechsel kein Thema.