

„Wenn es nicht passt, dann gehe ich“

Nur 20 Prozent der Millennials verspüren Loyalität zum Arbeitgeber. Jeder Vierte sucht schnell wieder einen Job. Drei junge Menschen erzählen, warum sie Abwechslung brauchen. Die Expertin verrät, warum Jobhopping kein Nachteil mehr ist. **VON ORNELLA WÄCHTER**



» Es kann das Gefühl sein, nicht ins Team zu passen, das Fehlen von sozialer Verantwortung der Chefs den Mitarbeitern gegenüber oder der Drang, sich beruflich weiterentwickeln zu wollen. Es lässt sich an vielen Motiven festmachen, warum nur wenige Millennials zum Berufsstart einen längerfristigen Job finden. Ein Viertel der derzeit in den Arbeitsmarkt eintretenden Jahrgänge, die zwischen den 1980er- und 2000er-Jahren geboren wurden, wird im Laufe seiner Karriere sechs oder mehr Arbeitgeber haben. Das prognostizierte der IT-Konzern Microsoft 2018. „Ich habe eher die berufliche Selbstverwirklichung gesucht“, sagt Gerhard Wagner, der bereits fünf verschiede-

ne Jobs hatte und seit ein paar Monaten eine neue Anstellung gefunden hat (Porträt auf Seite 11). Mit seinen 26 Jahren fällt er genau in die Generation, der in manchen Studien eine Art „Flatterhaftigkeit im Job“ unterstellt wird – so drückt es Elisa Aichinger, Senior Managerin bei Deloitte Österreich aus. Doch das wirft ein falsches Licht auf sie.

Obwohl eine Stimmungserhebung von Deloitte gezeigt hat, dass mehr als 43 Prozent der Jungen ihren Job bereits in den nächsten zwei Jahren wechseln möchten und nur 28 Prozent angeben, die nächsten fünf beim selben Arbeitgeber bleiben zu wollen, sei es „kein Maß mehr, jemand danach zu bewerten“, betont Aichinger.

Viele Jobwechsel im CV eines Bewerbers sind für Elisa Aichinger, zuständig bei Deloitte für den Bereich Social Innovation, kein „Knock-out-Kriterium.“ Manche jungen Mitarbeiter hätten das Gefühl, ihre Ideen als Digital Native im Unternehmen nicht einbringen zu können, fügt sie hinzu. „Zudem haben sich in vielen Unternehmen die Rahmenbedingungen verändert.“ Arbeitgeber, so Aichinger, würden häufig nicht mehr die Sicherheit und Stabilität anbieten, die sich junge Menschen in der Arbeit wünschen. Denn: Ein zeitlich befristeter Vertrag folgt dem nächsten – und damit werde auch die Schwelle niedriger, nach ein paar Jahren zu gehen, um etwas Besseres zu suchen. Nur etwa 20 Prozent der 20 bis 35-Jährigen verspüren Loyalität zum Arbeitgeber, zeigte wie zur Bestätigung erst kürzlich eine Studie der Beratungsorganisation EY.

Für viele junge Mitarbeiter ist der Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber auch ein Karriereprung. Umfragen zeigen, dass ein neuer Job eher zu einem Gehaltssprung verhilft als eine interne Beförderung. Für Deutschland hat die Karriere-Plattform StepStone die Daten von 30.000 Bewerbern ausgewertet und errechnet, dass Arbeitnehmer nach dem ersten Stellenwechsel im Schnitt um acht Prozent mehr Gehalt bekommen als im alten Job. Wer ein weiteres Mal wechselte, konnte zusätzlich sieben Prozent mehr rausholen.

Aber selbst wenn Jobhopping – wie manche Experten das Phänomen bezeichnen – in Lebensläufen zur gesellschaftlich akzeptierten Normalität wird, birgt es auch Gefahren: Man verliert sein Ziel vor Augen. Weiß irgendwann nicht mehr, wo seine Stärken liegen. „Wenn man einfach nur gewillt, aber nicht weiß wohin, wird auch der nächste

„Mehrere Jahre im selben Job sind langweilig“

Ein Branchenwechsel erweitert das Berufsbild und die berufliche Expertise, glaubt Frederika Ferková



„Ich habe als Sozialarbeiterin in der Suchtprävention gearbeitet, danach war ich Journalistin, vergangenes Jahr bin ich in die Politik gewechselt“, fasst Frederika Ferková ihre Berufsjahre zusammen. „Die meisten suchen einfach etwas Sicheres und trauen sich nicht zu wechseln. Ich kann mir schwer vorstellen, irgendwo länger als fünf Jahre zu sein. Was ich oft bei Menschen sehe, die ewig beim selben Arbeitgeber hocken, ist Frust.“ Ab 2021 wolle sie wieder woanders hin – in die Wirtschaft oder in die Forschung, so die 27-Jährige. Oder aber sie mache sich selbstständig als Kommunikationsberaterin. Für Frederika Ferková bedeuten ihre Jobwechsel berufliche Weiterentwicklung und eine

Erweiterung ihrer Expertise. „Ich habe auch immer in Jobs gearbeitet, die im weitesten Sinne mit Kommunikation zu tun hatten, daher kann ich meinen Wechsel auch vor neuen Arbeitgebern gut argumentieren.“

Kündigen ohne einen Job vorher in Aussicht zu haben, würde Frederika Ferková aber nicht, so viel Sicherheit braucht sie schon – auch wenn es nicht immer geklappt hat. „Zwischen dem Journalismus und der Politik war ich zwei Monate arbeitslos, da habe ich mich zum Glück rausgerettet.“ Bisher hätten sich die abwechselnden Arbeitserfahrungen gut auf ihr Gehalt ausgewirkt: „Meiner Meinung kann man nur durch einen Wechsel größere Gehaltssprünge machen.“

„Ich hab mir nichts mehr gefallen lassen“

Bei schlechten Arbeitsbedingungen kündigte Almud Auner – auch ohne einen Job in Aussicht zu haben

„Meine Jobs in chronologischer Reihenfolge: vier Monate – Befristung ausgelaufen. Zwei Jahre und drei Monate – selbst gekündigt. Neun Monate – Befristung ausgelaufen. Neun Monate – selbst gekündigt. Zwei Jahre und sieben Monate – selbst gekündigt. Mit Begeisterung selbstständig seit drei Jahren“, zählt Almud Auner auf. Die 34-Jährige eine Jobhopperin zu nennen, würde ein falsches Bild zeichnen. Vielmehr erlebte sie, wie sie als Mitarbeiterin gekündigt, mit befristeten Verträgen hingehalten oder unterbezahlt wurde. In der Agentur, wo die studierte Marketing- und Social-Media-Expertin gern und lange gearbeitet hatte, gab es Umstrukturierungen, die sie schließlich



zum Gehen zwingen. „Ich habe einige Male monatelang keine Arbeit gehabt. Aber ich habe es nie bereut, gekündigt zu haben, wenn ich im Job unglücklich war“, sagt sie. „Ich habe erlebt, dass man als junge Mitarbeiterin das System nicht ändern kann, also hieß es: Anpassen – oder gehen.“

Bei Bewerbungen wurde Almud Auner auf ihre häufigen Jobwechsel angesprochen – ob sie garantieren könne, nicht nach einem Jahr wieder zu gehen. „Die Wechsel kamen nicht so gut an. Ich habe darauf gesagt: Wenn es passt, dann bleibe ich.“ Zu großen Gehaltssprüngen verhalfen die Jobwechsel nicht: „Das Gehalt war selten spürbar höher, aber ich war froh etwas zu finden.“

„Ich wollte sinnstiftende Arbeit finden“

Die Themen Gleichstellung und Diversität waren immer ein roter Faden in Gerhard Wagners Tätigkeiten

Seine ersten Jobs fand Gerhard Wagner während der Studienzeit – typische Nebentätigkeiten, die zeitlich flexibel waren, um sie mit dem Studium an der WU vereinbaren zu können. Insgesamt vier verschiedene Arbeitgeber habe er gehabt, erzählt der 26-Jährige rückblickend. Danach folgte die erste richtige Anstellung bei der Stadt Wien – wenn auch befristet als Karenzvertretung. „Ich hab im Bereich Gleichstellung und Diversität gearbeitet und war Referent für Gender Mainstreaming.“ Die Themen sind seine Herzensangelegenheit, mit denen er sich seit dem Studium beschäftigt, erzählt Gerhard Wagner. Gleichstellung und Diversität würden den roten Fäden in seiner beruflichen



Weiterentwicklung bilden. „Es war wichtig für mich, sinnstiftend zu arbeiten und dafür ist ab und zu auch ein neues Umfeld nötig“, erklärt Gerhard Wagner. Daher war für ihn der Schritt vom öffentlichen Sektor in die Privatwirtschaft wichtig – seit Jahresbeginn arbeitet Gerhard Wagner bei

Deloitte als Analyst im Human Capital. Er wollte mehr umsetzen, mehr Verantwortung, mehr Spielraum haben und sich beruflich selbstverwirklichen. „Natürlich ist ein Jobwechsel auch immer eine Herausforderung, man muss sich neu einfinden im Team, aber das fiel mir zum Glück immer leicht.“ Gehaltlich habe er stetig ein leichtes Plus verspürt, „aber das war nie mein Motiv.“

Job nicht besser“, sagt Karriere-Coach Christian Ploy. Er rät, eine Art innere Potenzialanalyse zu machen und ein Ziel zu definieren wohin die berufliche Entwicklung gehen soll. „Fragen wie: Was gibt mir Energie, wo kann man sich gut entfalten, in welchen Branchen kann man gut Neues vorantreiben, verraten mehr über das passende Jobprofil, als einfach nur die Bereitschaft, alle paar Jahre zu kündigen.“ So komme man näher an seine Persönlichkeit und könne auch in Bewerbungsgesprächen besser punkten. Denn das Job-Mosaik im Lebenslauf muss man gut argumentieren können, so Ploy. Zum Beispiel mit hoher Anpassungsfähigkeit. ■

ICH WILL MEHR VOM LEBEN

Bestellen Sie jetzt das neue Kursprogramm 2019/2020:
www.bfi.wien/kursprogramm

**Lebens- und SozialberaterIn
Diplomlehrgang**
Infoabende: 18.06. und 19.09.2019
Start: 20.03.2020

**Mediation und Konfliktmanagement
Diplomlehrgang**
Infoabende: 18.06. und 19.09.2019
Start: 08.11.2019

**BilanzbuchhalterIn
Diplomlehrgang***
Infoabend: 09.09.2019
Start: 30.09.2019

**Facility Management
Diplomlehrgang**
Infoabend: 09.09.2019
Start: 15.10.2019

Qualitätscoach und interne/r AuditorIn
Infoabend: 10.09.2019
Start: 30.09.2019

**Digital TrainerIn
Diplomlehrgang**
Infoabend: 16.09.2019
Start: 11.10.2019

**IFRS BFI Certified
International Accountant
Diplomlehrgang**
Infoabend: 17.09.2019
Start: 11.10.2019

**Digital Marketing
Diplomlehrgang**
Infoabend: 18.09.2019
Start: 18.10.2019

AKKREDITIERT*

* Das BFI Wien ist das einzige Institut in Österreich, das noch bis 31.05.2020 akkreditiert ist.