

Karrierewechsel: Umsatteln in 10 Schritten

Karrieren verlaufen heute nicht mehr so gradlinig wie vor einigen Jahren noch. Der Lebenslauf mit nur einem Arbeitgeber von der Ausbildung bis zur Rente gehört der Vergangenheit an. Zum Glück! Das macht Arbeitnehmer flexibler, die Jobs abwechslungsreicher, das Berufsleben spannender - aber auch herausfordernder. **Karrierewechsel** bringen nicht nur neue Erfahrungen mit sich, die - richtig genutzt - zum persönlichen und auch beruflichen Glück führen können. Sie stellen die Betroffenen auch vor die Aufgaben, ihre **Erwerbsbiografien aktiver zu gestalten**, Ziele nicht aus den Augen zu verlieren und entsprechende Karrierewechsel gut zu planen und **gegenüber neuen Arbeitgebern gut zu begründen**. So gelingt das Umsatteln...

Gründe, warum Sie einen Karrierewechsel in Betracht ziehen

Loyalität war gestern. Nicht nur, dass Arbeitgeber sich im Zweifel schneller von Mitarbeitern trennen. Auch die Beschäftigten selbst sind häufiger auf der Suche nach besseren Alternativen. Studien zufolge hat sich allein der Anteil der Arbeitnehmer, die **aktiv eine neue Stelle suchen**, in den vergangenen vier Jahren um acht Prozent erhöht - auf 30 Prozent.

Auch diejenigen, die zwar nicht aktiv suchen, aber **durchaus offen für einen Jobwechsel** sind, werden mehr: 57 Prozent können sich aktuell vorstellen, eine neue Herausforderung anzunehmen - acht Prozent mehr als vor vier Jahren. Entsprechend geht die Zahl der Zufriedenen, für die **ein Karrierewechsel ausgeschlossen** ist, stetig zurück - von 16 auf heute nur noch 13 Prozent.

Dabei zeichnen sich zugleich einige Trends ab:

-

Größe macht unattraktiv

Großkonzerne verlieren an Anziehungskraft. Kleinere und mittlere Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern sind dagegen die Gewinner. Hier erhoffen sich Mitarbeiter unter anderem bessere Aufstiegschancen und mehr Verantwortung.

-

IT zieht an

Wirtschaftsbereiche, die überproportional viele Mitarbeiter aus anderen Branchen rekrutieren, sind auf globaler Ebene der IT-Bereich, Gesundheit und Energie. Aus dem Bildungsbereich, Behörden, NGOs und Handelsunternehmen wandern dagegen besonders viele Mitarbeiter in andere Branchen ab.

-

Ingenieure und Berater wechseln öfter

Unter Ingenieuren ist die Fluktuation am größten, auch Berater wechseln häufiger - der hohe Bedarf nach ihnen macht es möglich. Weniger häufig treten Mitarbeiter in der Administration, in der Produktion und im Verkauf neue Jobs an.

Auch die **Gründe für einen Karrierewechsel** sind fast immer dieselben:

- Mieser Chef (76%)
- Unfaire Behandlung (73%)
- Langweilige Arbeitsinhalte (72%)
- Keine Aufstiegs-/ Entwicklungschancen (66%)
- Schlechte Bezahlung (61%)
- Keine Jobsicherheit (45%)
- Unpassende Arbeitszeiten (41%)

All die genannten Gründe sind allerdings kein Freibrief dafür, vorschnell die Flinte ins Korn zu werfen und seinen Job zu kündigen. Woanders muss das Gras nicht grüner sein... Soll heißen: So ein **Karrierewechsel will gut überlegt und geplant sein.**

Falls Sie also gerade mit dem Gedanken spielen, Ihre jetzige Position in etwas gänzlich Neues zu verändern, sollten Sie sich fragen, **warum** Sie dies tun wollen - **und wohin.**

Gute Gründe für einen Karrierewechsel

•

Gesundheit.

Es gibt Jobs, die machen krank: Es herrscht Perma-Stress, der Chef vergiftet die Atmosphäre, die Kollegen mobben. So etwas kann und sollte kein Mensch auf Dauer ertragen. Das Geld mag wichtig sein - die Gesundheit ist wichtiger.

•

Langeweile.

Gemeint ist weniger das angebliche Phänomen Boreout. Dagegen lässt sich etwas unternehmen. Wenn aber der Job keinerlei Herausforderungen bietet und Sie dort auch nichts mehr lernen oder erreichen können, wird es Zeit, den Job zu wechseln - intern oder extern.

•

Stillstand.

Und zwar in jeder Hinsicht: Es fehlen sowohl Karriereperspektiven als auch finanzielle. Und der Laden entwickelt sich auch nicht weiter. Gut, Sie haben einen Job. Aber wie lange noch? Und wo bleibt da der Anreiz und Spaß?

•

Unsicherheit.

Zugegeben, kein Job ist heute noch sicher. Dafür verändern sich Märkte und Branchen zu schnell.

Aber wenn Sie in Dauerangst um Ihre berufliche Existenz oder Zukunft leben, ist das nur noch kräftezehrend - und macht auf Dauer krank (siehe oben.)

-

Vetternwirtschaft.

Sie rackern sich jeden Tag und hören nicht mal ein "Danke". Geringschätzung wäre schon so ein Grund zu gehen. Aber wenn das dann noch mit Günstlingswirtschaft zusammenfällt, ist das Maß voll.

Schlechte Gründe für einen Karrierewechsel

-

Frust.

Wir haben alle mal einen schlechten Tag im Job. Manchmal hält der Unmut auch ein paar Tage an. Aber das ist kein Grund, die Flinte ins Korn zu werfen. Frustration gibt es auch in anderen Jobs und Unternehmen. Das Gesamtbild im Jahresverlauf ist entscheidend.

-

Kritik.

Okay, der Chef war mit Ihrer Leistung so gar nicht zufrieden und hat sie ordentlich gefaltet. Nicht die beste Art, sicher. Aber eher ein Grund zur Selbstreflexion, wo Sie sich verbessern können. Erst wenn die Kritik haltlos und chronisch wird, spricht das für einen Karrierewechsel.

-

Fehler.

Und zwar ein richtig schwerwiegender. Sie haben es so richtig vermasselt, das kommt das Unternehmen teuer zu stehen. Die Scham ist groß, und es kann sein, dass man Sie dafür feuert. Klüger aber wäre die Haltung von IBM-Gründer Tom Watson: "Die Firma hat gerade mehrere Hunderttausend Euro in Ihre Ausbildung investiert. Warum sollte jemand anderes diese Erfahrung gratis bekommen?" Also übernehmen Sie Verantwortung und lernen Sie daraus.

-

Chef.

Man sagt, Mitarbeiter kommen für Jobs und gehen wegen Chefs. Das stimmt - zum Teil. Denn mal ehrlich: Die wenigsten Chefs sind perfekt, wie wir auch. Aber auch Manager lassen sich managen - nur subtiler.

Diese 4 Motive sind entscheidend

Die Motive zu gehen, mögen hier und da variieren. Aber am Ende läuft es aber immer auf vier wesentliche

Fragen hinaus. Fragen, die jeder nur für sich beantworten kann, die aber eine deutliche Tendenz aufzeigen können, ob es Zeit ist, den Job zu wechseln:

- Erwarte ich innerhalb der nächsten zwölf Monate eine wichtige Rolle im Unternehmen und in der Organisation zu spielen?
- Habe ich einen Chef, der mein Engagement wertschätzt und würdigt, der mich fördert und fordert, um mich weiterentwickeln zu können?
- Werde ich nicht nur meine Leistung, sondern auch meinen Marktwert durch meine Arbeit hier steigern können?
- Bin ich sicher, meine Fähigkeiten und Talente optimal einsetzen zu können, um nicht zuletzt den Wandel signifikant und aktiv zu begleiten, zu gestalten und den Herausforderungen begegnen zu können?

Quelle: www.karrierebibel.de