

Jobhopping

Grundlagen

Als Jobhopper werden Menschen bezeichnet, die durch häufige Positionswechsel ihr Karriereziel schneller erreichen wollen. Als Jobhopper betrachtet man solche Schnellkletterer auf der Karriereleiter, die es allenfalls nur so kurz in einem Unternehmen aushalten, dass ihre Schwächen in der kurzen Verweildauer nicht erkannt werden.

Wechselte man früher erst nach drei oder vier Jahren die Stelle, um im Lebenslauf nicht den Eindruck von Unzuverlässigkeit zu erwecken, so lassen sich heute unter dem Deckmantel „besonders grosse Mobilität bzw. Flexibilität“ selbst Wechsel in Monats-sprüngen begründen. Dies ist allerdings mit Vorsicht zu geniessen! Jobhopping hinterlässt bei manchen Personal- und Linienverantwortlichen negative Assoziationen: Durch Jobhopping schnell zum grossen Geld kommen, geringe Loyalität, möglichst schnell einen noch besseren Arbeitgeber finden usw. Hier stimmt wohl das Verhältnis zwischen Geben und Nehmen nicht mehr.

Checkliste

Sinnvolle und laufbahnorientierte Stellenwechsel sind in einem vernünftigen Mass legitim und können karrierefördernd sein. Wie viele Wechsel sind zuviel, oder: Wann werde ich zum unbeliebten Jobhopper? Folgende Punkte gilt es zu beachten:

- Flexibilität vs. mangelnde Ausdauer: Flexibilität ist in unserer schnellebigen Zeit eine gern gesehene Eigenschaft von Mitarbeitenden. Mangelnde Ausdauer andererseits wird mit sehr negativen Attributen wie Unzuverlässigkeit, kein Durchhaltevermögen verbunden. Wägen Sie ab, zu welcher Kategorie Sie gehören!
- Zyklen: Je jünger und weniger Arbeitserfahrung, desto häufiger sind Stellenwechsel legitim.
- Alter: Menschen über 40 Jahre sollten eine langfristige Anstellung anvisieren. Jobwechsel nach einigen wenigen Jahren werden in diesem Alter eher negativ bewertet.
- Die ersten Arbeitsstellen: Menschen nach der Ausbildung können bzw. sollen in den ersten 5 Jahren 3 verschiedene Jobs durchlaufen.
- Auf den roten Faden kommt es an: Solange Ihre absolvierten Jobs konstant anspruchsvoller werden, können kürzere Engagements besser verargumentiert werden, nicht aber, wenn Sie stehen bleiben oder sogar weniger hoch dotierte Stellen annehmen.

- An bestehende Qualifikationen anknüpfen: Wichtig ist hier, dass man bei jedem Jobwechsel an bereits vorhandene Qualifikationen anknüpft. Auf diese Weise bleibt der innere Zusammenhang des Lebenslaufs gewahrt.
- Erfolgsnachweis: Wer Erfolgsnachweise erbringen kann, setzt sich kaum der Gefahr aus, als Jobhopper mit Negativimage beurteilt zu werden.
- Einvernehmliche Trennung: Wer sich regelmässig in „gegenseitigem oder positivem Einvernehmen“ vom alten Arbeitgeber trennt, läuft ebenfalls weniger Gefahr, als Jobhopper mit Negativimage beurteilt zu werden.

Experten-Tipp

Auf die lange Sicht kommt der Jobhopper nur selten weiter als der langfristig orientierte und seriöse Leistungsträger. Zudem hält er die hohe Position fast nie, wie derjenige, der sich für jede Station genügend Zeit lässt. Die unternehmensinterne Beförderung ist fast immer ein Zeichen dafür, dass das Unternehmen anhand der Ergebnisse, die der Mitarbeitende in seiner vorhergehenden Funktion im selben Hause erzielen konnte, den Wert des Mitarbeiters erkannt hat und ihn deshalb für die nächsthöhere und verantwortungsvollere Position vorsieht und einsetzt.

Jobhopping bringt's in den seltensten Fällen – oder: „Gut Ding will Weile haben“!