

BESPRECHUNG

Jobhopping innerhalb der Firma

Firmenintern eine neue Herausforderung zu finden bzw. aufzusteigen, wie stellt man das am besten an? Der KURIER fragte Martin Hofstetter von der Wiener Personalberatung „Karriereschmiede.“

KURIER: Was raten Sie Mitarbeitern, die sich innerhalb der Firma verändern bzw. weiterentwickeln wollen?

Martin Hofstetter: Ganz wichtig: Man sollte nichts überstürzen. Prinzipiell eignet sich das Mitarbeitergespräch dafür, seine Karriereziele zu deponieren.

Und wenn man nicht so lange warten möchte, bis man befördert wird?

Da braucht es viel Fingerspitzengefühl. Wenn einem in der eigenen Abteilung der Weg nach oben versperrt ist, sollte man als Erstes versuchen, Kontakte zu anderen Abteilungen zu knüpfen, und zwar informelle, sehr diskrete Kontakte zu Personen, bei denen man sich darauf verlassen kann, dass nichts nach außen dringt. Sonst irritiert man die eigenen Kollegen und den Vorgesetzten. Diese sollten erst dann informiert werden, wenn man schon eine Zusage für die neue Stelle hat.

Was spricht dagegen, sich an den Personalchef zu wenden, wenn man sich verändern möchte?

Es hängt von der Firmenkultur ab, wie diskret das Anliegen dort behandelt wird. Es kann sein, dass der direkte Vorgesetzte davon erfährt und die interne Karriere torpediert.

Warum sollten Abteilungsleiter das tun?

Manch Vorgesetzter lässt gute Mitarbeiter ungern ziehen, das gilt besonders für schwer ersetzbare Arbeitskräfte. Wobei Chefs, die Kar-

rierewege versperren, natürlich auch die Motivation der anderen Mitarbeiter beeinträchtigen.

Was, wenn eine Stelle intern ausgeschrieben ist?

Dann unterstützt ohnehin die Geschäftsführung eine Umbesetzung, ein in seinem Stolz verletzter Vorgesetzter kann also nicht viel dagegen tun.

Wann empfiehlt sich für neue Mitarbeiter frühestens ein interner Wechsel?

Das ist branchenabhängig. Ich würde aber sagen, eine Verweildauer unter einem Jahr in einem Job ist verdächtig.

Verdächtig inwiefern?

Es kann der Eindruck entstehen, dass der ursprüngliche Job nur als Sprungbrett gesehen wurde.

Interne Bewerber müssen mit der Frage „Warum wollen Sie wechseln?“ rechnen. Welche Argumente ziehen am besten?

Das Interesse an der neuen Stelle sollte möglichst konkret begründet werden, Floskeln sind zu vermeiden. Kontraproduktiv ist es, den bisherigen Job schlecht zu machen.

Interview: Andrea Krieger

**„Interner
Jobwechsel
verlangt viel
Fingerspitzen-
gefühl.“**

Martin Hofstetter
Karriereschmiede



Martin Hofstetter: „Ein interner Wechsel braucht Diskretion“

FRAVA

FRIEDRICH JAWING

KARRIERESCHMIEDE