

Auf dem Sprung

Zwei Drittel der hochqualifizierten Nachwuchskräfte wollen rasch die Firma wechseln

Zwei Drittel der Nachwuchskräfte planen innerhalb der kommenden zwei Jahre einen Jobwechsel. Rund ein Fünftel kann sich vorstellen, eine neue Aufgabe beim derzeitigen Arbeitgeber zu übernehmen, knapp 47 Prozent jedoch wollen die Firma wechseln. Bei Ingenieuren ist die Bereitschaft, ihr Unternehmen zu verlassen, mit 37 Prozent dabei deutlich geringer als im Durchschnitt. Das sind Ergebnisse einer soeben abgeschlossenen repräsentativen Studie des Trendence-Instituts in Berlin. Befragt wurden High Potentials aller Fachrichtungen mit einer Berufserfahrung zwischen einem und acht Jahren.

Was genau den Wunsch auslöst, in eine neue Firma gehen zu wollen, ist individuell verschieden. Dennoch lassen sich gewisse Muster ausmachen. Insbesondere sind die Befragten unzufrieden mit dem in ihrem Unternehmen herrschenden Führungsstil, ein Punkt, dem laut Untersuchung 55 Prozent eine sehr hohe Bedeutung beimessen. Das Thema Work-Life-Balance ist, so die Studie, ein

weiterer Anlass zur Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber: 46 Prozent halten ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben für sehr wichtig, aber nur 20 Prozent sind mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden. So verwundert es kaum, dass auf die Frage, was die Unternehmen besser machen könnten, am häufigsten die Möglichkeit zum Home-Officing (41 Prozent) und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten (28 Prozent) genannt werden.

Die hohe Belastung im Job – im Mittel 49,1 Stunden pro Woche, wobei knapp ein Fünftel der Befragten angibt, mehr als 55 Stunden zu arbeiten – nehmen viele Angestellte zwar in Kauf, sind aber sehr unzufrieden damit. Lange Arbeitswege, Fernbeziehungen, der Mangel an sportlichen Aktivitäten und sonstigen Hobbys sowie viele Dienstreisen werden am häufigsten als Defizite genannt. 28 Prozent der Befragten sagen, dass sie die Belastung als so groß empfinden, dass sie „dringend etwas ändern“ müssen.

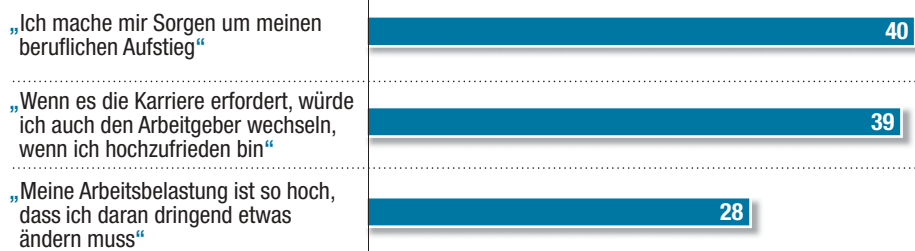
Obwohl 44 Prozent der Befragten Aufstiegschancen für sehr wichtig halten, sehen nur 18 Prozent Perspektiven in ihrer Firma. Um den beruflichen Aufstieg nicht durch Stagnation zu gefährden, würden 39 Prozent einen neuen Arbeitgeber suchen, selbst wenn sie dort hochzufrieden wären.

Arbeitnehmer mit Kindern sind tendenziell zufriedener als ihre kinderlosen Kollegen. Dies hängt offensichtlich damit zusammen, dass das Leben außerhalb des Jobs an Bedeutung gewinnt und die Karriere in den Hintergrund tritt. Internationale Einsatzmöglichkeiten beispielsweise stehen bei Eltern deutlich weniger hoch im Kurs als bei Arbeitnehmern ohne Kinder – 18 Prozent der Kollegen mit Kindern halten diesen Aspekt für sehr wichtig gegenüber 31 Prozent der Kinderlosen. Ähnlich verhält es sich mit Aufstiegschancen, die von Mitarbeitern ohne Kinder deutlich höher priorisiert werden als von Kollegen mit Elternpflichten – 46 Prozent versus 37 Prozent. Ein Nebeneffekt der Elternschaft: Die Veränderung der Prioritäten wirkt sich auch auf die Bewertung des Betriebsklimas aus: Für Angestellte mit Nachwuchs hat Kollegialität eine deutlich geringere Bedeutung als für die kinderlosen Kollegen (41 Prozent gegenüber 51 Prozent).

Umgekehrt nimmt die Bedeutung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance bei Arbeitnehmern deutlich zu, sobald sie Kinder haben: Während 45 Prozent der kinderlosen Kollegen diesen Aspekt betonen, steigt der Anteil bei Arbeitnehmern mit Elternpflichten auf 57 Prozent. In punkto Gehalt liegen die Ansprüche von Eltern dann wieder auf einem mit kinderlosen Arbeitnehmern vergleichbaren Niveau. SZ

Gründe für einen Arbeitgeberwechsel

Zustimmung der Befragten in Prozent



SZ-Graphik; Quelle: Trendence-Institut Berlin 2008

Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und zu hohe Arbeitsbelastung sind zwei Faktoren, die junge Mitarbeiter besonders unzufrieden machen.