

Richtig alles auf Anfang stellen

Wenn Studierende nach Jahren erkennen, die falsche Studienrichtung gewählt zu haben, folgt häufig ein Richtungswechsel und Neustart. Welche Auswirkungen hat das?

Von Nina Schrott

Innsbruck – Paul (Name reaktionell geändert) ist 28. Vor vier Jahren hat er sich entschieden, seinem Pharmaziestudium unweit vom Abschluss den Rücken zu kehren. Heute studiert er Lehramt. Seine Beweggründe? „Während des ersten Corona-Jahrs hatte ich viel Zeit zum Nachdenken. Dabei ist mir klar geworden, dass ich mir nicht vorstellen kann, nach dem Abschluss in diesem Bereich zu arbeiten“, erzählt er. „Ich wollte mich weder in eine Apotheke stellen noch mein Leben lang mit der Theorie hinter dem Ganzen beschäftigen.“



Foto: Blickfang

„Dauernde Wechsel kommen nicht gut an.“

Markus Senfter
(Unternehmensberater)

Wie Paul geht es vielen Studierenden. Die Semester vergehen, eine nach der anderen Prüfungsphase rattert vorbei. Dabei gerät die Frage, ob das eigentlich noch das ist, was man sich für sein späteres Arbeitsleben vorstellen kann, schnell einmal in den Hintergrund. Von ähnlichen Erfahrungen berichtet auch Reinhard Starnberger

von der Zentralen Studienberatung der Uni Innsbruck. „Das Thema Studienwechsel taucht bei uns immer wieder auf“, berichtet er. „Die meisten wechseln allerdings schon früh, nach dem ersten oder zweiten Semester.“ Je mehr Lehrveranstaltungen bereits absolviert wurden, desto höher sei natürlich die Überwindung, etwas zu ändern, weil schon viel Zeit und Energie ins Studium gesteckt wurde. „Oft sehen das die Betroffenen als verlorene Zeit oder Makel im Lebenslauf“, weiß Starnberger. „Wir ermutigen aber, es als Lernprozess zu sehen. In solchen Situationen Auswege und Lösungen zu finden, ist eine wichtige Kompetenz für das ganze Leben.“ Auch im Lebenslauf und bei Vorstellungsgesprächen brauche man Studienwechsel nicht verstecken. Starnberger rät: „Diesen bedeutsamen Schritt in der eigenen Bildungsbiografie darf man durchaus positiv darstellen.“

Blick nach links und rechts

Zu diesem Umgang rät auch Markus Senfter. Als Geschäftsführer bei ecomera Personal- und Unternehmensberatung durchstöbert er auf der Suche nach idealen Bewerbern tagtäglich zahlreiche Lebensläufe, die oft etwas kurviger ausfallen. „Sehe ich einen Studienwechsel, interessiert mich die Geschichte dahinter. Warum wollte derjenige nicht mehr weitermachen? Ist die Argumentation nachvollziehbar?“, beschreibt er. Senfter skizziert eine Situation: Jemand erkennt nach zwei, drei Semestern Germanistikstudium, dass das ein-



Einzugestehen, dass man sich für die falsche Studienrichtung entschieden hat und lieber etwas anderes machen würde, fällt Studierenden schwer. Foto: iStock

fach nicht das Richtige ist, bricht ab und beginnt ein Studium der Finanzwissenschaften, weil ihn das einerseits mehr interessiert und es andererseits bessere Jobchancen verspricht. „In so einem Fall ist es für mich ein Zeichen von Stärke, seine Ressourcen nicht sinnlos in einen aussichtslosen Bildungsweg zu stecken“, betont er. Der Personalexperte spricht sich außerdem für einen „Blick nach links und rechts“ im Lebenslauf aus. „Es geht auch darum, ob neben dem Studium schon gearbeitet wurde oder

woher derjenige sonst noch Kompetenzen mitbringt. Das können auch Vereinstätigkeiten sein.“ Schwierig werde es allerdings, wenn das Studienwechseln zur Dauererscheinung wird. „Es sollte schon erkennbar sein, welches Ziel derjenige vor Augen hat. Sonst entsteht der Eindruck, man studiert eben gern um des Studierens willen“, betont er. „Und das kommt bei Arbeitgebern nicht besonders gut an.“

Auch Paul ist mit seiner Entscheidung nicht überall auf Verständnis gestoßen. „Wäh-

rend mich meine Freundin bestärkt hat, war es mit meinen Eltern zunächst schwierig“, erinnert er sich. „Sie waren grantig, weil ich sie nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen habe, und konnten mein Vorgehen nicht verstehen.“

Finanzen im Auge behalten

Bald wurde Paul auch klar, dass er sich sein zweites Studium selbst finanzieren muss. Mit den Zuwendungen der Eltern war daraufhin nämlich Schluss. Das ist eine Sache, die bei einem potenziellen

Studienwechsel immer mitgedacht werden muss, weiß Starnberger von der Studienberatung. „Nach zweimaligem oder Wechseln nach dem zweiten Semester erlischt der Anspruch auf Familien- und Studienbeihilfe“, erklärt er.

Bis Paul im Herbst nächsten Jahres ins Lehredasein starten kann, hält er sich mit einem Teilzeitjob über Wasser. Das funktioniere, allerdings müsse er mit seiner Zeit besser haushalten als früher. Und doch hat er seine Entscheidung keine Sekunde bereut.

Wenn Jung und Alt am gleichen Strang ziehen

Der Mythos, nachdem „die Jungen nicht mehr arbeiten wollen“, hält sich hartnäckig.

Dabei unterscheiden sich die Ansprüche der Generationen an den Job kaum, wie eine neue Studie zeigt.

Von Nina Schrott

Wien – Was motiviert Menschen, sich im Job anzustrengen? Welche Dinge demotivieren? Welche Werte sind Arbeitnehmern wichtig? Es sind Fragen wie diese, die Berater Alfred Berger von Kienbaum Consulting in Wien in seiner neuesten Studie gestellt hat. Befragt wurden 300 beruflich aktive Personen, die in ihrer Aufteilung nach Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Position im Job und Arbeitsverhältnis die österreichische Bevölkerung repräsentieren. So wurden beispielsweise je ein Viertel der Generation Z (geboren zwischen 1995 und 2010), der Generation Y (1980–1995), der Generation X (1965–1980) und der Babyboomer (vor 1965) befragt.

Berger's zentrale Erkenntnis mag so manchen über-

raschen: Die Unterschiede zwischen den Generationen erscheinen groß, nicht zuletzt, weil man ihnen Stereotype zuschreibt. So heißt es, die jüngere Gen Z „wisse nicht mehr, was arbeiten heißt“, während ältere Semester der Babyboomer laut Klischee leben, um zu arbeiten. Dabei sind die Differenzen viel kleiner als gedacht. Die Einstellung zur Arbeit und Wertvorstellungen unterscheiden sich je nach Generation wenig. Konkret bedeutet das: Über alle Altersstufen hinweg wird „persönliche finanzielle Sicherheit“ als wichtigster Eckpunkt im Job genannt. Karriereentwicklung scheint generationenübergreifend eher unwichtig zu sein. Auch Status und Ansehen sind bei keiner Altersstufe von zentralem Interesse. Auffällig ist dennoch, dass die viel diskutierte „Work-Life-Balan-

ce“ bei der ältesten Generation noch gar nicht erwähnt wird, bei der etwas jüngeren Gen X erstmals auftaucht und

von den nach 1980 Geborenen als zweitwichtigste Bedingung genannt wird. Daran, dass sich vor allem die Jüngeren ih-

re Freizeit nur ungern streitig machen lassen, scheint also doch etwas dran zu sein.

Aber pochen Arbeitnehmer



Generationenunterschiede ade: Laut einer aktuellen Studie stellen Menschen altersunabhängig ähnliche Ansprüche an den Job. Foto: iStock

der hypervernetzten Gen Z wirklich so viel häufiger auf flexible Arbeitszeiten wie ihre älteren Mitstreiter? Offenbar nicht. Tatsächlich überschneiden sich die Ergebnisse aller Generationen in diesem Punkt. Alle sind sich einig: „Flexible Arbeitszeiten motivieren, seine Leistung zu steigern.“ Außerdem hoch im Kurs: überdurchschnittliche Bezahlung. „Einigkeit besteht auch bei den Hauptmotivatoren“, heißt es in der Studie weiter: Unterdurchschnittliche Bezahlung, fehlende interne Anerkennung und eine negative Unternehmenskultur führen generationsübergreifend zur Leistungssenkung. Berater Berger leitet für die Praxis daraus ab: „Führung ist generationsunabhängig. Es geht folglich nicht um das Alter, sondern um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden.“