

42 Jahre – Was nun? Karriereplanung im mittleren Lebensabschnitt

Von Dr. Markus Braun, Unternehmensberatung HR-Management



29.07.2010 – Nahezu jeder Berufstätige zwischen 40 und 45 Jahren kennt das: Ein beruflicher Wechsel steht an und man weiß nicht so richtig, wohin die Reise gehen soll und was man in dieser Lebensphase machen möchte. Dabei ist es irrelevant, ob firmeninterne Umstrukturierungen, das persönliche Gefühl des beruflichen Stillstandes oder andere Faktoren der Auslöser sind. Man muss sich im beruflichen „Richtungsdschungel“ zurechtfinden und eine Entscheidung treffen.

So oder so ähnlich verlaufen zahlreiche Dialoge unter Arbeitnehmern mittleren Alters, die eine neue berufliche Perspektive anstreben wollen oder müssen:

Mitarbeiter 1: Und wie läuft es bei dir momentan beruflich?

Mitarbeiter 2: Gar nicht so gut. Ich möchte (muss) den Job wechseln, aber irgendwie geht es nicht so richtig voran.

Mitarbeiter 1: Ja warum denn? Was hast du denn unternommen und wo hast du was am Laufen?

Mitarbeiter 2: Ja, ich schaue ab und zu in den Jobbörsen oder in der Zeitung und die eine oder andere Bewerbung habe ich auch schon abgeschickt, aber ich habe noch nichts Konkretes.

Mitarbeiter 1: Weißt du denn genau, was du suchst und was du machen möchtest?

Mitarbeiter 2: Nicht so richtig.

Mittlerer Lebensabschnitt

Was ist denn nun aus beruflicher Sicht das Besondere in diesem Lebensabschnitt? Sie haben über die Jahre erfolgreich einen gewissen beruflichen Weg beschritten und **nützliche Berufserfahrung** gesammelt. Nun kommen Sie, bildlich gesprochen, an eine vielverzweigte Kreuzung, von der wiederum ausschließlich lange Wege wegführen. Schließlich haben Sie bis zum Eintritt in das Rentenalter noch einen bestimmten Berufsabschnitt zu bewältigen.

Exakt an dieser Kreuzung stehen einige Arbeitnehmer, die aus Überzeugung und Leidenschaft auch zukünftig den gleichen Weg bestreiten möchten, den sie in der ersten Berufshälfte gegangen sind. Einige Andere sagen sich jedoch: „Das Gleiche wie bisher möchte ich eigentlich nicht mehr machen. Mal was anderes wäre toll. Aber was?“ Diesen persönlichen,

langen Weg für die zweite Berufshälfte zu finden, ist die große Herausforderung für Personen um die 40.

In jüngeren Jahren, Anfang oder Mitte 30 stellt ein beruflicher Wechsel in ein neues Unternehmen für weitere drei bis vier Jahre kein Problem dar. Ab dem mittleren Alter jedoch wird es zunehmend **schwieriger** den Job zu wechseln und die berufliche Richtung zu ändern. Ein „weiter so wie bisher“ ohne innere Überzeugung für weitere zwei oder drei Jahre verschleppt die Thematik und vertagt die Entscheidung, dann jedoch in einer schwierigeren Ausgangssituation, da wiederum Zeit verstrichen ist.

Gründe für Neuorientierungen

Derartige „Kreuzungen“, die entsprechenden Überlegungen und letztendlich die Entscheidung für eine bestimmte berufliche Richtung können heutzutage durch zahlreiche Situationen hervorgerufen werden. Wirtschaftskrisen, Kostendruck, Umstrukturierungen, geplante Werksschließungen oder Insolvenzen können jemanden dazu auffordern, sich über die eigene Zukunft Gedanken zu machen.

Der resultierende Personalabbau mit **betriebsbedingten Kündigungen**, Angeboten für eine Transfergesellschaft oder mit Aufhebungsverträgen sind in den meisten Fällen die entsprechenden Begleiterscheinungen. Aber selbstverständlich kann auch „lediglich“ der Wunsch nach einer **neuen Perspektive** und der **Weiterentwicklung** der eigenen Person die Ursache für derartige Überlegungen sein.

Spontanreaktionen

Wenn Sie nun an einer solchen „Kreuzung“ stehen, sollten Sie überlegt handeln und voreilige Entscheidungen vermeiden. Unter Druck und „auf der Flucht“ sind selten gute Entscheidungen getroffen worden, unabhängig vom beruflichen oder gesellschaftlichen Umfeld, in dem die Entscheidung anstand. Nehmen Sie sich Zeit und professionelle Unterstützung für die **Planung des Weges der zweiten Berufshälfte**.

Jede Urlaubsreise mit dem eigenen Wagen wird minutiös organisiert und durchdacht. Bei der eigenen beruflichen Zukunft jedoch soll es dann schnell gehen. Ein paar zusätzliche Wochen sind gut investiert und resultieren in Überzeugung und Leidenschaft für den nächsten Schritt. Wenn ein Verlust des Arbeitsplatzes droht, machen Sie sich so früh wie möglich mit der neuen Situation und dem Gedanken der beruflichen Veränderung vertraut. An etwas festzuhalten, dass demnächst gar nicht mehr existiert (Arbeitgeber, Kollegen oder bestimmte Situationen) ist weniger konstruktiv und nach vorne orientiert. **Lassen Sie los!** Sonst haben Sie keine Zeit, keine Muse und keinen gedanklichen Freiraum sich mit der Zukunft zu beschäftigen.

Kardinalfragen

Mit der richtigen **positiven Grundeinstellung** zur beruflichen Veränderung können Sie nun die beiden wichtigen „W-Fragen“ angehen:

1. Wo stehe ich?

Werden Sie sich über Ihre bisherigen Erfolge, Leistungen und Erfahrungen, die Sie zweifelsohne erbracht haben, im Klaren. Sie müssen sie kennen und artikulieren können, so konkret wie möglich: Sie sollten weder im Plural „Wir haben dies oder das gemacht“ noch im Konjunktiv „Ich hätte dann anschließend ...“ formuliert werden. Was konkret war Ihr Verantwortungsbereich und Ihr Anteil an dieser Leistung oder an diesem Erfolg. Nehmen Sie sich Ihre drei größten oder wichtigsten Projekte oder Tätigkeiten heraus und beginnen Sie damit, sie zu analysieren, jedes für sich. Die sogenannte „STAR-Methode“ kann hier ein wichtiges Hilfsmittel sein:

Situation – Was war die Ausgangssituation, als Sie das Thema begonnen oder übernommen haben?

Target – Was war das Ziel? Was sollte erreicht werden?

Action – Was haben Sie unternommen, eingeführt oder verbessert?

Result – Was war das Ergebnis?

Notieren sie sich, welche persönlichen Fähigkeiten und Stärken sie benötigt haben, um diese Projekte, Leistungen und Erfolge zu erzielen. Erst nach dieser präzisen Standortbestimmung und Selbstreflektion können Sie hierauf aufbauend Ihre berufliche Zukunft planen und die zweite „W-Frage“ in Angriff nehmen.

Ganz nebenbei werden Sie feststellen und erleben, dass Sie hierdurch, wenn Sie einmal durch diese Übung gegangen sind, optimal für kommende Vorstellungsgespräche vorbereitet sind. Sie haben Klarheit darüber, können Ihre Leistung präzise formulieren und Beispiele aus Ihrem Berufsleben nennen. Sie können sich somit adäquat präsentieren und erfolgreiches Selbstmarketing betreiben.

2. Wo will ich eigentlich hin oder was will ich eigentlich?

Nur wer ein berufliches Ziel hat, kann es auch verfolgen. Dabei sollte die Qualität der beruflichen Richtung von der inneren Leidenschaft geprägt sein. Geld, Status oder Prestige sind ebenfalls wünschenswert, langfristige und nachhaltige Befriedigung bringt jedoch lediglich die innere Überzeugung für ein bestimmtes Karriereziel.

Eine nützliche Methode, um die Antwort der Frage, was Sie zukünftig machen möchten, ein wenig einzukreisen, besteht darin, zu probieren sich ihr von der gegenteiligen Seite zu nähern: „Was will ich definitiv nicht mehr machen, warum oder womit war ich unzufrieden?“ Oft können hieraus Schlussfolgerungen gezogen werden, die die ein oder andere Branche, eine bestimmte Tätigkeit oder geografische Region ausschließen.

Führen Sie Gespräche mit der Familie, mit Freunden und Bekannten. Sie bringen häufig neue Aspekte und zusätzliche **Denkanstöße**. Lösen Sie sich von der Vorstellung, diese zweite „W-Frage“ innerhalb einer Stunde oder eines Tages zu beantworten. Diese Gedanken müssen sich **entwickeln und reifen**. Gerade mögliche Wechsel in eine andere Branche, in eine fachlich andersgeartete Funktion, in die Selbständigkeit und auch in eine andere geografische Region brauchen Zeit.

Auch Standardlösungen und genormte Antworten sind hier nicht anzuwenden. Es geht um Ihre beruflichen Gedanken, Wünsche und Vorstellungen, die nur im Gespräch zu entwickeln

sind. Professionelle Bewerbungs- und Karriereberater können zusätzlich die eigene Erfahrung mit einfließen lassen, Dinge hinterfragen und sich durch strukturiertes Vorgehen und Analysehilfsmitteln dieser trivial klingenden, jedoch keineswegs leicht zu beantwortenden Frage nähern. In vielen Fällen sind Sparringspartner ein wichtiger Baustein, um Aspekte wider zu spiegeln und sukzessive die Antwort oder Lösung heraus zu finden.

Erst wenn **Klarheit und präzise Vorstellungen** über das was man kann und wo man hin möchte, vorherrschen, kann darauf aufbauend die konkrete Zukunftsplanung und Umsetzung angegangen werden. Die Festlegung einer Bewerbungsstrategie, optimierte Bewerbungsunterlagen sowie eine verbesserte Selbstdarstellung in Interviews haben sich hierbei als gute Vorgehensweise etabliert.

Fazit

Gerade für Berufstätige zwischen 40 und 45 Jahren kommt einem anstehenden Jobwechsel eine besondere Bedeutung zu. Die gleiche Richtung wie bisher für die zweite Berufshälfte einzuschlagen oder etwas anderes anzuvisieren, sind die beiden Alternativen, zwischen denen zu wählen ist. Da es mit zunehmendem Alter schwieriger wird, den Job oder die berufliche Richtung zu wechseln, ist diese Entscheidung in diesem Lebensabschnitt essentiell. Jedoch mit der Bereitschaft, sich **Zeit** zu nehmen und **Gespräche** zu führen, einem gewissen Maß an **Selbstreflektion** sowie einigen zu beachtenden Empfehlungen lässt sich die persönlich **richtige Wahl** treffen.

[Bild: Fotolia.com]

Über den Autor



Dr. Markus Braun

Dr. Markus Braun ist Unternehmensberater für HR-Management. Er verfügt über eine langjährige praktische Erfahrung im Bereich Human Resources in international agierenden Firmen und unterstützt Unternehmen zur Optimierung der Personalarbeit. Darüber hinaus ist er Bewerbungs- und Karriereberater.

Unternehmensberatung HR-Management
Am Perlacher Forst 202
81545 München

Telefon+49 (89) 6980 4440
E-Mail info@braun-hrconsulting.de
Web www.braun-hrconsulting.de

Weitere Artikel des Autors

- [Moderne Jobsuche: Mit einer Bewerbungshomepage überzeugen »](#)

Link der Online-Version: <http://www.business-wissen.de/index.php?id=7106>