

Hans-Georg Willmann

**DURCH  
STARTEN  
MIT  
50  
PLUS**

Wie Sie Ihre Chancen auf  
dem Arbeitsmarkt nutzen

**campus**

Durchstarten mit 50 plus



Hans-Georg Willmann

# **DURCHSTARTEN MIT 50 PLUS**

Wie Sie Ihre Chancen auf dem  
Arbeitsmarkt nutzen

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

ISBN 978-3-593-50927-3 Print  
ISBN 978-3-593-43962-4 E-Book (PDF)  
ISBN 978-3-593-43942-6 E-Book (EPUB)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2018 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Umschlaggestaltung und Grafiken: Guido Klütsch, Köln

Satz: Fotosatz L. Huhn, Linsengericht

Gesetzt aus: Minion und Myriad Pro

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Printed in Germany

[www.campus.de](http://www.campus.de)

# INHALT

Eine Geschichte zu Beginn	9
---------------------------	---

## Teil I: Startklar machen für Ihre Zukunft

<b>1 Die Zukunft</b>	17
Kurskorrektur	17
Neustart beim alten Arbeitgeber?	18
Ein neuer Job muss her	20
Aufbruch in ein neues Leben	22
Arbeitswelt 4.0	28
Demografie und Digitalisierung	28
Willkommen in der VUCA-Welt	32
Chancen erkennen	35
Ihr Jobziel	37
Die sechs Jobfaktoren	38
Definieren Sie Ihr Ziel	42
Ihr Jobpotenzial	43
Übertragbare Fähigkeiten	44
Persönliche Eigenschaften	48
<b>2. Die Gegenwart</b>	52
Was ist passiert und warum?	52
Die Wechselstory	53
Trennungsgründe benennen	53
Wie geht es Ihnen?	56
Die Achterbahnfahrt der Gefühle	56
Mit Gefühlen konstruktiv umgehen	59

<b>3. Erste-Hilfe-Kit</b> . . . . .	62
Wechselstory . . . . .	62
Selbst kündigen . . . . .	64
Kennen Sie Ihre Kündigungsfrist? . . . . .	65
Wissen Sie, wie Sie früher aus Ihrem Arbeitsvertrag kommen? . . . . .	65
Wissen Sie, wann Sie sich arbeitslos melden müssen? . . . . .	66
Kennen Sie die Sperrzeitenregelung beim Arbeitslosengeld? . . . . .	66
Wie regeln Sie das mit der Sozialversicherungspflicht? . . . . .	67
Wie lange reicht Ihr Geld? . . . . .	67
Haben Sie bereits eine neue Erwerbsidee, ein konkretes Jobziel? . . . . .	67
Wissen Sie, wie Sie sich in der Arbeitswelt 4.0 positionieren? . . . . .	67
Aufhebungsvertrag . . . . .	68
Die Form des Aufhebungsvertrags . . . . .	69
Der Abwicklungsvertrag . . . . .	69
Arbeitslosen- und Sozialversicherung . . . . .	70
Arbeitszeugnis . . . . .	71
Inhaltliche Ansprüche an ein Arbeitszeugnis . . . . .	72
Formale Ansprüche an ein Arbeitszeugnis . . . . .	73
Anspruch auf Nachbesserung des Arbeitszeugnisses . . . . .	73
Finanzplan . . . . .	74

## **Teil II: LOS GEHT'S – ENTWERFEN SIE IHREN ERFOLGSPLAN**

<b>4. Sechs Erfolgsfaktoren</b> . . . . .	79
Realitätssinn . . . . .	79
Welche Bedenken haben Arbeitgeber? . . . . .	80
Wie viel Wahrheit steckt dahinter? . . . . .	81
Wie können Sie mit den Bedenken umgehen? . . . . .	82
Selbsteinschätzung . . . . .	84
Selbstzweifel – Selbstunterschätzung . . . . .	85
Überheblichkeit – Selbstüberschätzung . . . . .	86
Faktencheck – raus aus dem Ping-Pong . . . . .	86
Einstellung . . . . .	87
Weitsicht und Weltsicht . . . . .	88
Raus aus der »Ja, aber«-Falle . . . . .	89
Willenskraft . . . . .	91

Denkmuster . . . . .	91
Problemfokus . . . . .	92
Lösungsfokus . . . . .	93
Offenheit . . . . .	94
Generation Y und Diversität . . . . .	95
Digitalisierung und neue Technik . . . . .	97
Verstehen, wie Personaler ticken . . . . .	100
Arbeitgeber wollen Kosten, Zeit und Arbeit sparen . . . . .	101
Arbeitgeber wollen kein Risiko eingehen . . . . .	101
Personalauswahl heißt: »Finde die, die du eliminieren kannst« . . . . .	102
Personaler sprechen eine eigene Sprache . . . . .	103
Personaler nutzen alle zugänglichen Informationen . . . . .	103
Personaler arbeiten digital . . . . .	104
<b>5. Der Masterplan 50 plus . . . . .</b>	<b>106</b>
Die Zeit ist Ihr Freund . . . . .	107
Zeitplan . . . . .	108
Die K.s.p.s.v.-Strategie . . . . .	112
Aktionsplan . . . . .	112
Den inneren Schweinehund überwinden . . . . .	115
Zwei Millionen offene Stellen – aber wo? . . . . .	116
Wie Sie online Stellenanzeigen finden . . . . .	117
Wie Sie Stellenanzeigen decodieren . . . . .	123
Xing und Co. – sich von Arbeitgebern finden lassen . . . . .	126
Ein Xing-Profil erstellen . . . . .	126
Die Onlinehürde . . . . .	128
Soziales Kapital nutzen . . . . .	129
»Nur gut sein« reicht mit 50 plus nicht aus . . . . .	129
Initiative ergreifen . . . . .	132
Initiativbewerbung . . . . .	133
Kongresse, Personalmessen und andere Personalevents . . . . .	134
Die Kunst des Pitchens . . . . .	136
»Ich bin, ich kann, ich will« . . . . .	137
Anrufen, anrufen, anrufen! . . . . .	138
Die Bewerbungsunterlagen – ohne geht es (noch) nicht . . . . .	143
Der Lebenslauf – weniger ist mehr! . . . . .	144
Das Anschreiben – keine Prosa bitte! . . . . .	153
Zeugnisse und Co. – alles oder nichts? . . . . .	155
Der digitale Bewerbungsweg . . . . .	156



Das digitale Bewerbungs-Kit . . . . .	157
Online – also schnell und einfach? . . . . .	159
Die Bewerbung ist raus – und jetzt? . . . . .	160
<b>Alles online – oder was? . . . . .</b>	<b>162</b>
Wie Sie digital eine weiße Weste behalten . . . . .	163
Wie Sie sich auf Onlinetests vorbereiten . . . . .	165
<b>Das Vorstellungsgespräch – die Kunst der Selbstpräsentation . . . . .</b>	<b>167</b>
Was im Jobinterview für 50-Jährige wirklich zählt . . . . .	168
Fünf Fallen 50 plus . . . . .	171
Fünf Chancen 50 plus . . . . .	174
Die Gehaltsfrage . . . . .	179
Telefon-, Skype- oder Facetime-Interview . . . . .	184
Mit Absagen umgehen . . . . .	187
<b>Der Arbeitsvertrag – danach ist es nicht vorbei . . . . .</b>	<b>188</b>
Ankommen im neuen Job . . . . .	189
Auf dem Spielfeld geirrt? . . . . .	193
<b>Plan B . . . . .</b>	<b>195</b>
Wenn nicht jetzt, wann dann? . . . . .	195
Die Portfoliokarriere . . . . .	197
 <b>Ein Gedanke zum Schluss . . . . .</b>	 <b>200</b>

## **Anhang**

<b>Checklisten . . . . .</b>	<b>203</b>
<b>Die wichtigsten Links . . . . .</b>	<b>214</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>218</b>
<b>Register . . . . .</b>	<b>220</b>
<b>Autor . . . . .</b>	<b>224</b>

# EINE GESCHICHTE ZU BEGINN

Mein Name ist Hans-Georg Willmann. Ich werde dieses Jahr selbst 50. Und wie viele heute 50-Jährige habe ich meine Berufstätigkeit zu einer Zeit und in einer Welt begonnen, die ziemlich anders war, als sie heute ist. Der rasante digitale Fortschritt der vergangenen 30 Jahre hat die Arbeitswelt durcheinandergewirbelt. Aber von vorn ...

*1985. Ich war 16 und gerade in der Ausbildung zum Industriekaufmann bei einem Global Player (heute Pfizer). Viele größere Unternehmen stellten in dieser Zeit ihre Administration von der elektrischen Schreibmaschine zur computerisierten Textverarbeitung um. Zwei Jahre zuvor hatte Apple den ersten Büro-Computer mit Maus auf den Markt gebracht. Die New York Times schrieb damals:*

»Statt Befehle einzutippen, zeigt man Bilder auf dem Bildschirm, indem man ein von Hand geführtes Gerät, genannt Maus, auf der Oberfläche des Schreibtischs nah beim Computer herumschiebt. Während die Maus sich bewegt, bewegt sich der Cursor – das ist der Pfeil, der auf bestimmte Stellen am Bildschirm zeigt – entsprechend.«

*(The New York Times: Andrew Pollack: Apple's Lisa Makes a Debut. 19.01.1983. Anm. d. Autors: Übersetzt aus dem Englischen.)*

*Heute erscheinen uns diese Zeilen fast skurril: »(...) ein von Hand geführtes Gerät, genannt Maus (...).« Doch damals war die neue Technologie eine Herausforderung, ja eine Revolution. Die Leute in meinem Ausbildungsbetrieb sind ganz unterschiedlich damit umgegangen. Viele, besonders die über*

50-Jährigen, erzählten mir, sie bräuchten sich nicht mehr umzustellen. Es sei viel zu kompliziert, auf einem Computer zu schreiben. Außerdem müsse man mit Ausgabegeräten, den Druckern, das Getippte auf Papier bringen und das würde nicht richtig funktionieren. Da sei ihnen ihre alte IBM-Kugelschreibmaschine lieber. Die funktioniere bislang und werde es auch weiterhin tun. Nur ein Abteilungsleiter, Michael, 52 Jahre alt, dem ich zu der Zeit zugeordnet war, reagierte anders. Und das hat mich so sehr beeindruckt, dass ich mich noch heute, 33 Jahre später, daran erinnere. Michael rief mich eines Tages in sein Büro: »Hans-Georg, du hast sicher einen Computer zu Hause, erkläre mir den Computer.« Ich schaute wohl so verdutzt, dass Michael einfach weiterredete. »Weißt du, Veränderungen sind nicht aufzuhalten. Die einen lehnen sie ab, aus Bequemlichkeit oder Angst. Die anderen sehen darin eine Chance. Du kannst dich jeden Tag neu entscheiden, zu welcher Gruppe du gehören willst. Ich will den Computer lernen.« Ich wusste damals nicht, wie sehr Michael meine Einstellung zu Veränderungen prägen würde.

In den 1980er Jahren revolutionierte der PC die Datenverarbeitung und damit das Leben vieler Menschen – entgegen den Rufen vieler Skeptiker, die darin nur ein Spielzeug sahen. In den 1990er Jahren veränderte das World Wide Web unsere Kommunikation radikal. In den 2000er Jahren kamen das Smartphone und damit verbunden die Apps, die wiederum von vielen als Spielerei abgetan wurden. Mittlerweile gibt es für fast alles eine App oder eine Software, die uns unser Leben sehr angenehm und viele klassische Jobs überflüssig macht. Zahlreiche Berufsbilder verändern sich dramatisch – oder sie verschwinden ganz. In zehn Jahren wird es viele der heute noch existierenden Bürojobs nicht mehr geben. Schalterangestellte in der Bank oder Versicherungsmakler auf Hausbesuch werden wohl aussterben – und auch die Stromzählerableser. Jeder von uns wird diese Arbeiten mehr und mehr selbst übernehmen – mit Hilfe einer App. Schnell, unkompliziert und nahezu kostenfrei. Die digitale Revolution ist nicht aufzuhalten. (Oxford-Studie, 2013)

Die Digitalisierung macht auch vor den Werkstoren deutscher Unternehmen nicht halt. Das Internet der Dinge (Internet of Things, kurz IoT) – ein Netzwerk von Geräten, in dem Elektronik, Software und Sensoren den Austausch und die Analyse von Daten ermöglicht – schafft die Industrie 4.0.

*Aber es geht weiter. MIT-Forscher sprechen aktuell von einem dritten großen digitalen Umbruch. In Zukunft werde die Produktion umgekrempelt. Die Industrie 4.0 sei nur ein Zwischenschritt. Der Herstellungsprozess von Produkten lasse sich – ähnlich wie Filme, Musik oder Software – als digitaler Strang von Nullen und Einsen darstellen. Wenn die Fabrikation aller Dinge auf diese Weise digitalisiert sei, dann werde sich die Möglichkeit auftun, dass sich jedermann alles selbst machen kann. In einer offenen Werkstatt um die Ecke. Der Replikator aus Star Trek wäre damit Wirklichkeit. (Quelle: Spiegel Online 16.02.2018)*

*Seit Ausbildungsbeginn 1985 hat sich in meiner Lebens- und Arbeitswelt ziemlich viel ziemlich radikal verändert. Immer wieder gibt es neue Technologien, neue Chancen und neue Anforderungen. Ich komme immer wieder an den Punkt, an dem ich mich über technische Neuerungen ärgere. Weil ich mich neu einarbeiten muss und weil ich häufig nicht sofort verstehe, wie alles funktioniert. Weil ich merke, dass die Jüngeren schneller sind. Weil ich mich manchmal nach dem Sinn frage und danach, ob ich das denn überhaupt (noch) brauche. Immer, wenn es so weit ist, denke ich an Michael und daran, was er 1985 im Alter von 52 Jahren zu mir gesagt hat. Und mein Widerstand schwindet.*

Wenn Sie zu diesem Buch gegriffen haben, bedeutet das vermutlich, dass Sie vor einer beruflichen Veränderung stehen. Vor einer Neuorientierung. Jetzt. Mit Anfang, Mitte 50. In einem Alter, in dem das Leben eigentlich in geregelten Bahnen verläuft. Sie sich etabliert und in stabilen Verhältnissen eingerichtet haben. Eigentlich hatten Sie nicht vor, noch einmal die Stelle zu wechseln. Doch Sie merken, dass es im Job nicht mehr stimmt. Dass der Spaß an der Arbeit und die Identifikation mit der Firma schleichend verloren gegangen sind. Dass noch mehr in Ihnen steckt und dass Sie aufbrechen wollen – um etwas anderes zu machen. Oder aber Sie verlieren ungewollt und überraschend Ihren Job. Weil die Firma zum Beispiel ins Schlingern geraten ist.

Unabhängig davon, ob die anstehende Veränderung freiwillig oder erzwungen ist: Sie brauchen wahrscheinlich eine neue Erwerbsidee – einen neuen Job.

Die gute Nachricht ist: Noch nie war die Zeit für einen Aufbruch 50 plus besser als heute. Vergessen Sie die Schlagzeilen, dass Sie in Ihrem Alter keine Chance mehr haben. Fakt ist: Sie haben Chancen, sich mit über 50 in der Arbeitswelt neu zu positionieren. Aufgrund der demografischen Entwicklung fehlen gut ausgebildete Arbeitskräfte. Aktuell sind über eine Million offene Stellen gemeldet. Noch einmal so viele Stellen werden ohne öffentliche Ausschreibung besetzt – das ist der verdeckte Arbeitsmarkt. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018) Dazu kommen eine Million Möglichkeiten in der digitalen Arbeitswelt. Heute kann sich fast jeder neu erfinden, neue Erwerbsideen umsetzen, den großen Aufbruch in ein neues Leben wagen, sein Potenzial entfalten und neu durchstarten.

Fakt ist aber auch: Vielen Menschen über 50 fällt es schwer, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen und sich neu zu positionieren. Viele wissen nicht genau, was sie da draußen erwartet, wo sie anfangen sollen und wie. Was Sie eigentlich genau wollen und warum. Welche Möglichkeiten sie in der Arbeitswelt 4.0 haben und wie sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nutzen. Wenn es Ihnen auch so geht, dann wird Ihnen mein Buch weiterhelfen.

Seit 20 Jahren coache ich Menschen in der zweiten Lebenshälfte, die durch eine Krise in ihrer Karriere motiviert, oft auch gezwungen sind, sich neu zu positionieren. Eins ist mir während dieser Zeit ganz klar geworden: Um beruflich erfolgreich durchzustarten, brauchen Sie *einen persönlichen Masterplan* und *eine aktive Haltung*.

Dieses Buch zeigt Ihnen praxisnah und Schritt für Schritt alles, was Sie wissen müssen, um diese Haltung zu entwickeln und Ihren individuellen Masterplan zu entwerfen. Sieben Fragen bilden dabei den roten Faden, an dem Sie sich orientieren können:

1. Was wollen Sie?
2. Was können Sie?
3. Was ist passiert – und warum?
4. Wie geht es Ihnen?
5. Was müssen Sie sofort beachten?

6. Welche Erfolgsfaktoren bringen Sie weiter?
7. Wie entwerfen Sie Ihren persönlichen Masterplan?

Mit diesem Buch an Ihrer Seite starten Sie durch – mit 50, 55 oder darüber hinaus. Ich wünsche Ihnen viele kleine und große Aha-Momente und viel Erfolg beim Neustart 50 plus.

Ihr Hans-Georg Willmann  
Freiburg im Frühjahr 2018

Ein Hinweis vorab: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichte ich auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Selbstverständlich gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für Leserinnen und Leser.



# Teil I

## STARTKLAR MACHEN FÜR IHRE ZUKUNFT

Eine berufliche Neuorientierung mit 50 plus ist eine komplexe Sache. Das wird oft unterschätzt. Der Veränderungsprozess betrifft fast alle Bereiche des Lebens, in denen Sie sich bislang stabil eingerichtet hatten. Betroffen sind Ihre Finanzen und damit Ihre Existenzgrundlage, die Arbeitskollegen, Freunde und Familie, und damit Ihr soziales Umfeld, manchmal auch Ihre Gesundheit und oft die großen Fragen nach dem Sinn und den eigenen Werten. Gleichgültig, ob Sie sich freiwillig oder gezwungen neu orientieren – Sie stehen vor einem Abenteuer. Sie verlassen Ihr gewohntes Umfeld und starten ins Unbekannte – mit ungewissem Ausgang.

Im ersten Teil des Buches machen Sie sich startklar für dieses Abenteuer. Ihre Antworten auf fünf entscheidende Fragen werden Sie auf einen Erfolgskurs bringen:

1. Was wollen Sie?
2. Was können Sie?
3. Was ist passiert und warum?
4. Wie geht es Ihnen?
5. Was *müssen* Sie sofort beachten?





# 1 DIE ZUKUNFT

Fast jeder zweite Deutsche ist unzufrieden mit seinem Job und wünscht sich eine Veränderung. Aber was für eine? Wer mit 50 plus den großen Aufbruch plant, muss sich grundlegende Fragen stellen. Doch nicht jeder will sich gleich komplett neu erfinden. Manche wollen einfach den gleichen Job bei einem anderen Arbeitgeber weiterführen. Und manchmal ist sogar ein Neustart beim alten Arbeitgeber möglich.

Wie ist das bei Ihnen? Wie groß soll Ihre Veränderung werden? Kennen Sie Ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt? Welche Fähigkeiten bringen Sie für die Arbeitswelt 4.0 mit? Und welche Erwerbsideen verfolgen Sie eigentlich?

## KURSKORREKTUR

Ein »Weiter so« gibt es nicht – so viel steht für Sie fest. Aber was soll sich bei Ihnen ändern? Was wollen Sie?

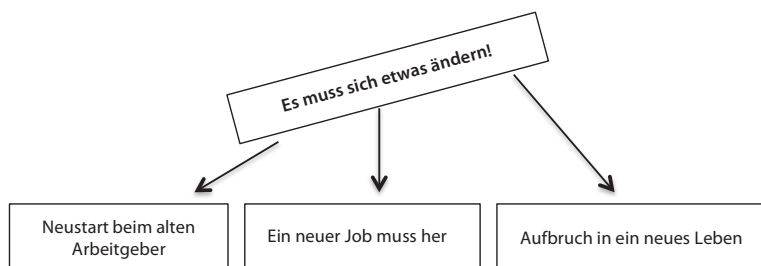


Abbildung 1: Die drei Hauptveränderungswege

## **Neustart beim alten Arbeitgeber?**

Bleiben oder gehen? Träumen Sie von einer neuen Stelle? Nicht immer ist ein Wechsel ratsam. Manchmal liegen die Gründe für die Unzufriedenheit ganz woanders. Ein Neustart beim jetzigen Arbeitgeber kann sinnvoll sein – und ist häufiger möglich, als man denkt. Während der Arbeit mit meinen Klienten stellt sich immer wieder heraus, dass die Leute eigentlich ihren Job mögen und auch das Umfeld mit den netten Kollegen schätzen. Der Grund für die große Unzufriedenheit und der Wille zu wechseln liegen häufig im Umgang mit den Widrigkeiten des Arbeitsalltags.

### **Die eigene Haltung und das Verhalten reflektieren**

Manche leisten seit Jahren Überstunden, überlasten sich und fantasieren sich vor lauter Frust in einen Traumjob hinein – anstatt Nein sagen zu lernen. Andere finden keinen angemessenen Umgang mit ihrem cholerischen Chef oder den dominanten Kollegen, ziehen sich innerlich zurück und träumen von einem anderen Beruf – anstatt Strategien zu entwickeln, um sich besser abgrenzen zu können. Manche wollen auch vor allem deshalb wechseln, weil sie das Gefühl nicht loswerden, den eigenen Job sattzuhaben. Im falschen Job sind die meisten Leute aber nicht. Ein Jobwechsel würde wenig ändern. Denn es gibt überall Routineaufgaben, dominante Kollegen, cholerische Chefs und viel zu viel Arbeit. Die Lösung liegt hier vielmehr in der Veränderung der eigenen Sichtweise, der Haltung und des Verhaltens – auch oder gerade mit 50 plus.

### **Die Arbeitsbedingungen verändern**

Wenn das eigentliche Problem nicht die Arbeitstätigkeit an sich ist und auch nicht darin liegt, dass Sie noch keine Strategien ent-

wickelt haben, um mit verschiedenen Situationen im Job besser klarzukommen, dann sind es häufig die Arbeitsbedingungen, die als unzumutbar empfunden werden. Das Großraumbüro oder die Arbeitszeiten, die Arbeitsabläufe oder die ständige Bildschirmarbeit, die jetzt mit über 50 nicht mehr zu Ihren Vorstellungen und Bedürfnissen passen. Hier können Sie mit einem Arbeitgeberwechsel zwar etwas ändern, aber warum gleich kündigen und die Anstrengung der Jobsuche mit 50 plus auf sich nehmen? Vielleicht sind Veränderungen auch beim jetzigen Arbeitgeber und im alten Job möglich? Haben Sie das schon einmal mit Ihrem Vorgesetzten besprochen? Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Chef und klären Sie offen und konkret ab, ob und, wenn ja, wie sich Ihre Arbeitsbedingungen verbessern lassen. In vielen Fällen ist mehr möglich, als man denkt.

Viele meiner Klienten sind von solchen Überlegungen und Erkenntnissen oft erst einmal enttäuscht, weil sie eigentlich nach aufregenden neuen Möglichkeiten gesucht haben. Einige Tage nach der Ernüchterung fühlen sie sich jedoch erleichtert. Vielen gelingt es, ihre Sichtweise auf ihren Arbeitgeber und auf ihren Beruf zu ändern – und viele können mit Hilfe eines Coachs Ideen für ein Gespräch mit dem Vorgesetzten entwickeln oder die Fähigkeit trainieren, sich besser abzugrenzen und Nein zu sagen, um sich von dominanten Menschen nicht zu sehr beeinflussen zu lassen. Dann kehrt die Zufriedenheit zurück. Beim aktuellen Arbeitgeber. Im alten Job.

Doch manchmal sind die Zerwürfnisse mit dem Chef oder den Kollegen nicht mehr zu kitten, die Arbeitsbedingungen aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten nicht zu ändern, Ihre Vorstellungen und Bedürfnisse nicht mehr zurückzuschrauben oder das eigene Verhalten im jahrelang gewohnten Umfeld zu schwer zu ändern. Die Kündigung ist ausgesprochen – egal von welcher Seite. Es gibt kein Zurück. Ein neuer Job muss her. Und am besten einer, bei dem die Dinge besser werden, als sie waren.

## Ein neuer Job muss her

Als Karriereberater bin ich davon überzeugt, dass in verschiedenen Lebensaltern unterschiedlich große Veränderungen möglich und ratsam sind. Kommen Klienten um die 30 zu mir und äußern den Wunsch, noch einmal komplett umzusatteln, ergibt das oft einen Sinn. Viele merken erst nach ihrem Studium und nach einigen Jahren im Beruf, dass sie die falsche Richtung eingeschlagen haben. Bei 50-Jährigen, die an einem Wendepunkt im Arbeitsleben stehen und mit Umbruchwünschen in die Karriereberatung kommen, sieht das oft anders aus. Viele kommen mit einer Sinnkrise und dem Gefühl, alles neu machen zu müssen. Doch das ist häufig gar nicht nötig und auch oft nicht sinnvoll.

In der Karriereberatung achte ich daher immer darauf, ob ein kompletter Berufswechsel unerlässlich ist oder ob eine kleinere Kurskorrektur ausreicht. Je älter die Ratsuchenden sind, umso deutlicher frage ich auch ab, ob die Klienten von dem neuen Beruf leben müssen und ob finanzielle Rücklagen vorhanden sind. Ein Berufswechsel oder die Verwirklichung im Traumberuf sind schließlich meistens mit mehreren Jahren Aufbauarbeit, mit einer Aus- oder Weiterbildung und mit oft erheblichen finanziellen Einbußen verbunden. Von den Wechselwilligen, die über 50 sind, interessiert sich deshalb auch nur ein Teil für eine große berufliche Veränderung. Die meisten wollen im alten Beruf bei einem neuen Arbeitgeber durchstarten.

Was genau wollen Sie? Wollen Sie den Beruf wechseln oder lediglich einzelne Facetten im Job ändern? Kreuzen Sie einmal an, bei welchen der folgenden sechs Jobfaktoren Sie etwas verändern wollen.

Um wieder erfüllter und zufriedener zu arbeiten, reicht es häufig aus, wenige Jobfaktoren zu verändern. Auf der Suche nach mehr Sinn kann es schon helfen, die Branche zu wechseln – zum Beispiel weg von der freien Wirtschaft und hin zu einer Stiftung. Wer eine gesündere Work-Life-Balance will, der kann seine Position ändern, zum Beispiel *downsizen*, oder die Arbeitszeit reduzieren.