

# «Aufbruch ist für viele ein Thema»

Viele Menschen um die 50 möchten sich nochmals neu orientieren. Laufbahnberaterin Michèle Dubois vom IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW erklärt, was zum Gelingen einer Veränderung beiträgt. Von Rolf Murbach

**Context: Sie beraten unter anderen Menschen mit viel Berufs- und Lebenserfahrung. Was beschäftigt diese Ratsuchenden?**

Michèle Dubois: Ratsuchende der zweiten Lebenshälfte kommen mit den verschiedensten Themen in die Beratung. Dabei geht es um unterschiedliche Bedürfnisse, Wünsche, Fragen oder Nöte. Im Zentrum steht meist die berufliche und persönliche Zufriedenheit. Anlass

Viele Menschen entscheiden sich aus einem inneren Bedürfnis heraus für eine Laufbahnberatung. Zentral sind hier die eigenen Wünsche und Möglichkeiten. Sie fragen sich, was ihnen wirklich wichtig ist, wie sie die letzten Jahre ihrer beruflichen Laufbahn gestalten möchten, wie sie verschiedene Lebensbereiche unter einen Hut bringen oder wie sie aufgrund von Interessensverschiebungen ihr Jobprofil oder ihre Funktion ändern können. Zu-

ren, wird es schwierig, etwas ganz anderes zu verwirklichen. Da könnte aber ein gutes Netzwerk helfen.

**Sollte man sich nicht schon viel früher als mit 50 mit möglichen späteren Veränderungsmöglichkeiten beschäftigen?**

Ideal ist, wenn man alle zehn Jahre seine Situation überprüft – am besten mit einer aussenstehenden Person, die einen Veränderungsprozess begleiten kann. Es geht um Fragen wie: Fühle ich mich wohl in der jetzigen Arbeitssituation? Welches sind meine Wünsche? Bin ich in einer Routine angelangt, bei der meine Motivation ständig sinkt? Bin ich in meinem beruflichen Wissen noch à jour oder schlängle ich mich durch? Auch wenn man zum Schluss kommt, dass keine Veränderung nötig ist, so hat man sich doch mit seiner Situation auseinandergesetzt und wieder Ja zur momentanen Arbeitsstelle gesagt. Das hat auch positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Eine Standortbestimmung ist auch ein Geschenk an sich selber. Man überprüft die eigene Arbeitsmarktfähigkeit und trägt so zur persönlichen Weiterentwicklung bei.

**Neuorientierung und Ausbeziehungsweise Aufbruch sind Themen, die offenbar viele Menschen mit 50 beschäftigen. Erleben Sie das in Ihren Beratungen auch so?**

Ja, Ausbruchs- und Aufbruchsgedanken gibt es immer, einmal oder mehrere Male, und zwar fast in jedem Leben. Bei grosser persönlicher Vielseitigkeit stellt sich dann die Frage, ob man jetzt auf das eine oder das andere setzen soll. Menschen, die sich selbst als wachsend und wandelbar erleben, sehen sich immer wieder mit Aufbruchs- und Ausbruchs-gedanken konfrontiert. Entspricht mir der Job wirklich? Was liegt noch brach von meinen Ressourcen und Fähigkeiten? Lebe ich meine persönlichen Werte bei meiner Arbeit? Solche Gedanken und Fragen tauchen vielfach dann auf, wenn sich

«Viele 50-Jährige gehören zu einer selbstbewussten Generation, die sich Veränderungen zutraut.»

für eine Laufbahnberatung kann einerseits ein äusseres Ereignis sein. Der Druck an der Arbeitsstelle ist grösser geworden, der technologische Wandel überfordert, gesundheitliche Gründe schränken ein, Stellen werden ins Ausland verlegt und man wird versetzt oder jemand hat die Kündigung erhalten. Einige müssen, andere wollen die Stelle wechseln. Dann gibt es andererseits auch Ratsuchende, die einem inneren Impuls folgen und ihre berufliche Situation reflektieren und diskutieren wollen. Vielleicht geht es um einen möglichen Stellenwechsel, vielleicht haben sie den Wunsch, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, um für anderes mehr Zeit zu haben, für Freizeitaktivitäten, Freunde und Familie. Oder sie schlagen sich mit dem Gedanken herum, andere berufliche Veränderungen zu antizipieren. Menschen über 50 verspüren in der Regel nicht mehr ein so drängendes Karriere-streben. Zeit und Sinnhaftigkeit sind wichtig, Geld etwas weniger. Schliesslich berate ich auch Frauen und Männer, die sich mit der anstehenden Pensionierung befassen.

**Die Motivation, eine Laufbahnberatung in Anspruch zu nehmen, gründet also nicht immer in einem äusseren Ereignis?**

nehmend mehr Menschen setzen sich mit diesen Fragen auseinander und entscheiden sich für eine Standortbestimmung. Das heisst, sie lassen sich auf einen Prozess ein, der meistens mehrere Monate dauert.

**Womit hat das zu tun?**

Viele 50-Jährige sind sehr aktiv, sie gehören zu einer selbstbewussten Generation, die gut ausgebildet ist, sich fit fühlt, hohe Ansprüche an sich stellt und sich Veränderungen auch zutraut. Die Menschen reflektieren ihre Situation kritisch. Viele können sich vorstellen, ihre Stelle auch mit 55 nochmals zu wechseln.

**Ist das ein neues Phänomen?**

Solche Fragen haben auch vorhergehende Generationen beschäftigt, einfach zu einem früheren Zeitpunkt, vielleicht rund um 40. Da wir immer älter werden und viele 50-Jährige sich gesundheitlich gut fühlen, zeigt sich dieser Reflexionszeitpunkt auch im fortgeschrittenen Alter nochmals. Es bleibt noch viel Zeit mit 50. Viele Menschen fragen sich, wie sie die letzte Berufsphase gestalten wollen oder ob sie sogar etwas ganz Neues anpacken möchten. Allerdings ist dies nicht in jedem Fall einfach. Für Spezialisten zum Beispiel, die 30 Jahre im gleichen Job wa-

die familiären Konstellationen verändern oder die Routine lähmt. Es gibt jedoch auch gesundheitliche Probleme und Schicksalsschläge, die zum Umdenken auffordern.

**Was ist wichtig, damit eine Neuorientierung gelingt, und was trägt zur Arbeitsmarktfähigkeit bei?**

Man sollte sich selber für sein lebenslanges Lernen verantwortlich sehen und sich regelmässig gezielt weiterbilden. Auch die Berufserfahrung trägt natürlich zur Arbeitsmarktfähigkeit bei. Wichtig sind Offenheit, Neugier und Reflexionsvermögen. Ich sollte wissen, was ich kann, was ich will und was zu mir passt. Schliesslich muss ich mich und meine Ressourcen gut kennen. Relevant und positiv für eine Neuausrichtung sind realistische und klare Zielvorstellungen und Veränderungsbereitschaft. Dies alles hilft, Ideen und Pläne für den nächsten Lebensabschnitt zu entwerfen und umzusetzen. **Man hört immer wieder, dass 50-Jährige entlassen werden und wie schwierig es**

**für sie sei, wieder eine Stelle zu finden. Nimmt die Angst, den Job zu verlieren, Ihrer Erfahrung nach mit fortschreitendem Alter zu?**

Das ist weniger alters-, sondern typenabhängig. Mit 30 die Stelle zu verlieren, kann ebenso gravierend sein wie mit 50. Entscheidend ist die Frage, wie viel Sicherheit ich brauche. Entsprechend unterschiedlich wird die Situation erlebt. Was für alle gilt: Eine Kündigung ist immer mit einer Kränkung verbunden. Es ist einfach unangenehm, den Job zu verlieren. Wichtig ist aber auch zu erkennen, dass es äussere Faktoren gibt, die zu einer Kündigung führen können und die weniger mit dem einzelnen Mitarbeiter zu tun haben als mit strukturellen Veränderungen innerhalb der Firma. Dies relativiert eine Kündigung möglicherweise ein wenig. Es gibt jedoch auch Leute, die verhältnismässig positiv auf eine Kündigung reagieren. Sie sagen: Ich wollte ja schon lange gehen, aber ich hatte den Mut dazu nicht. Jetzt muss ich mich der Verände-

rung stellen. Dann ändert oft auch der Fokus. Im Zentrum steht auf einmal nicht mehr die Frage «Wo kann man mich noch brauchen?», sondern «Was will ich und was habe ich zu bieten?».

Rolf Murbach ist Context-Redaktor. rolf.murbach@kvschweiz.ch



Michèle Dubois ist Laufbahnberaterin und Gerontologin am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW in Zürich. Sie ist unter anderem spezialisiert auf die Beratung von 40- bis 65-Jährigen und führt auch Pensionsvorbereitungen durch.

**Laufend Infoanlässe!**

**Office Management** **Personal und Sozialversicherungen**  
**Informatik und Organisation** **Banken und Versicherungen**  
**Immobilien** **International Business and Commerce**  
**Recht und öffentliche Verwaltung** **Management und Führung**  
**Sprachen** **Marketing, Verkauf und Public Relations**  
**Rechnungswesen, Treuhand und Steuern** **Handelsschule**

MeineBildungswelt.ch

MeinBildungspartner® **KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL**