

Berufliche
Neuorientierung

45+

Urs Dürsteler

**Berufliche
Neuorientierung
mit 45plus –
Das Dreistufenmodell**

Urs Dürsteler
**Berufliche Neuorientierung mit 45plus –
Das Dreistufenmodell**

Urs Dürsteler

Berufliche Neuorientierung mit 45plus – Das Dreistufenmodell

Haupt Verlag

Urs Dürsteler hat auf dem zweiten Bildungsweg Ökonomie studiert und an der Universität St. Gallen promoviert (Dr.oec.HSG), wo er sieben Jahre für das Nationale Forschungsprogramm «Regionalprobleme» des Schweizerischen Nationalfonds tätig war. Auslandsaufenthalte über insgesamt fünfzehn Jahre in Nepal, den USA, Bhutan, Israel und Spanien haben ihm neben unterschiedlichsten beruflichen Erfahrungen auch menschlich, kulturell und sprachlich neue Welten erschlossen. Als langjähriger Prorektor der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich hat er zudem viele Studien- und Karriereberatungsgespräche geführt. Sein dreijähriger Aufenthalt als Visiting Senior Research Scholar an der University of California in San Diego (UCSD), wo er sich in einem dreisemestrigen Studium zum Certified California Career Advisor weitergebildet hat, ergänzt seinen vielfältigen Erfahrungshintergrund in der Laufbahnberatung.

1. Auflage: 2023

978-3-258-08334-6 (Print)

978-3-258-48334-4 (E-Book)

Gestaltung und Satz: Die Werkstatt Medien-Produktion, D-Göttingen

Korrektur: Monika Paff, D-Langefeld

Alle Rechte vorbehalten.

Copyright © 2023 Haupt Verlag, Bern

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung des Verlags ist unzulässig.

Wir verlegen mit Freude und grossem Engagement unsere Bücher. Daher freuen wir uns immer über Anregungen zum Programm und schätzen Hinweise auf Fehler im Buch, sollten uns welche unterlaufen sein. Falls Sie regelmässig Informationen über unsere aktuellen Titel erhalten möchten, folgen Sie uns über Social Media oder bleiben Sie via Newsletter auf dem neuesten Stand.

www.haupt.ch

Management Summary

«Das Leben ist wie Fahrrad fahren, um die Balance zu halten, musst du in Bewegung bleiben.»
Albert Einstein

Eine berufliche Neuorientierung mit 45plus kann verschiedene Gründe haben. Im Alter zwischen 40 und 50 Jahren geraten viele Leute in eine Midlife-Krise und oftmals auch in eine Midwork-Krise, weil sie von ihrem Berufsalltag genug haben und eine neue Herausforderung suchen. Andere werden aus unterschiedlichsten Gründen durch ihre Arbeitgeber freigestellt oder haben innerlich («quiet quitting») oder sogar proaktiv selber gekündigt. Eine wichtige Gruppe bilden Mütter (zum Teil auch Väter), die nach ihrer Familienpause eine neue berufliche Tätigkeit suchen. Schliesslich sind viele Frühpensionierte und Rentnerinnen und Rentner zunehmend interessiert, ihre dritte Lebensphase mit einer sinnstiftenden Beschäftigung zu ergänzen. Für alle angesprochenen Gruppen stellt sich dieselbe Grundsatzfrage: «Wie finde ich eine befriedigende Tätigkeit, die auf meine persönlichen Werte, Interessen und Bedürfnisse abgestimmt ist und mich letztlich glücklich macht?»

Das im Rahmen dieser Publikation entwickelte Dreistufenmodell enthält die verschiedenen Phasen für eine berufliche Neuorientierung mit 45plus. Am Anfang steht die konstruktiv selbstkritische und prozessorientierte Reflexion der eigenen Persönlichkeit, die vorteilhaft mit Meinungen einer oder mehrerer Vertrauenspersonen oder eines professionellen Coaches ergänzt werden sollten. Der vorgestellte Ansatz verlangt Ehrlichkeit gegenüber sich selber sowie die Voraussetzung, das Leben positiv und proaktiv anzugehen. Weiter wird die Bereitschaft vorausgesetzt, allfälligen beruflichen Ballast abzuwerfen und eine Offenheit für Neues und Unbekanntes zu versuchen, sowie der Wille, die eigene Komfortzone zu verlassen. Die erworbenen Kenntnisse dienen als Basis für die Entwicklung eines beruflichen Prototyps, um letztlich das zukünftige Lebensmodell zu gestalten. Nach diesem Prozess werden die Weichen gestellt, ob die Zukunft als Arbeitnehmender, als Selbstständigerwerbender im Sinne eines Start-ups oder als hybrides Arbeitsportefeuille gestaltet werden soll. Dabei werden wertvolle Tipps für eine Bewerbung mit 45plus aufgezeigt, und es werden erfolversprechende Hinweise und Referenzierungen für die Gründung eines eigenen Unternehmens oder Start-ups dargestellt.

Wichtig bei diesem dreistufigen Modell ist die Grundannahme, dass die Altersgruppe 45plus das Leben selbst in die Hand nimmt und selbstbewusst, neugierig und positiv in die Zukunft schaut. Selbstverständlich können sich zwischendurch auch Straucheln oder sogar Versagen einstellen. Erfolge und Enttäuschungen sind wichtige Bausteine für die schrittweise und prozessuale Gestaltung der Zukunft. Dieser vielfältige Prozess wird mit dem Hinweis auf viele ausgewählte Trugschlüsse und mit thematisch relevanten Übungen in den einzelnen Orientierungsphasen unterstützt.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	5
Vorwort	9
1 Eine berufliche Neuorientierung mit 45plus	11
1.1 Die beruflichen Herausforderungen	12
1.2 Zielsetzungen und inhaltliche Abgrenzungen	12
1.3 Methodische Vorgehensweise	14
2 Gründe für eine berufliche Neuorientierung mit 45plus	17
2.1 Die angesprochene Zielgruppe 45plus	17
2.1.1 Typologisierung der Generationen	17
2.1.2 Unterschiedliche private und berufliche Lebenssituationen	19
2.2 Arbeitslosigkeit in der Schweiz	20
2.2.1 Arbeitslosigkeit nach Generationengruppen in der Schweiz	20
2.2.2 Grobübersicht der Positionen der Bundesratsparteien	21
2.2.3 Nationale Konferenz «Ältere Arbeitnehmende»	23
2.2.4 Arbeitsmarktliche Massnahmen	24
2.2.5 Gegen die Diskriminierung älterer Arbeitnehmender in Kalifornien	26
3 Beginn eines neuen beruflichen Lebensabschnittes mit 45plus	27
3.1 Zwei Beispiele als Einstieg	27
3.2 Stereotypisierung der Generation 45plus	29
3.3 Entlassung und das Gefühlsbad danach	32
3.4 Mit der Midlife-Krise in die Midwork-Krise	37
3.5 Wiedereinstieg nach einer Familienpause	39
3.6 Beschäftigung nach der Pensionierung oder bei Frühpensionierung	41
4 Das Dreistufenmodell für die «Berufliche Neuorientierung mit 45plus»	43
4.1 Stufe I: Eine selbstkritische Hinterfragung des «Ichs»	46
4.1.1 Persönliche Anforderungen für eine berufliche Neuorientierung	48
4.1.2 Anforderungen an eine Vertrauensperson oder an einen Coach	48
4.1.3 Selbstkritische Reflexion	49
4.1.4 Mein Lebensweg im soziohistorischen und -ökonomischen Rückblick	50
4.1.5 Profil des «Ichs»	55
4.1.6 Identifikation der beruflichen Neuausrichtung	58
4.1.7 Umwandlung von Straucheln und Versagen in Potenziale	60
4.2 Stufe II: Prototypisierung der beruflichen Zukunft	61
4.2.1 Sachzwänge loslassen und Ballast abwerfen	61
4.2.2 Komfortzone verlassen und Unbekanntes versuchen	63

4.2.3	Die Schritte zum grossen Wurf	63
4.2.4	Entwicklung beruflicher Alternativen	67
4.2.5	Erstellen eines beruflichen Prototyps und Entwicklung des Traumjobs	68
4.3	Stufe III: Umsetzung der beruflichen Visionen	71
4.3.1	Erfolgreiche Stellensuche	72
4.3.1.1	Aktivierung des eigenen Netzwerkes	72
4.3.1.2	Analyse des Stellenmarktes	73
4.3.1.3	Bewerbung mit grossen Wirkungen	76
4.3.1.4	Von der ansprechenden Stellenausschreibung zum Great Place to Work	77
4.3.1.5	Evaluationen der verfügbaren Optionen	78
4.3.1.6	Das Bewerbungsgespräch	79
4.3.1.7	Evaluation des Bewerbungsgesprächs	82
4.3.2	Gründung eines Start-ups	83
4.3.3	Hybrides Arbeitsportefeuille	86
5	Empfehlungen auf den Punkt gebracht	89
5.1	Stufe I: Schlüsselfaktoren für eine kritische Selbstreflexion	89
5.2	Stufe II: «Musts» für die Entwicklung eines beruflichen Prototyps	90
5.3	Stufe III: Wichtige Schritte für die Umsetzung der beruflichen Visionen	91
6	Appendix	93
6.1	Übungen zu den einzelnen Themen	93
6.2	Übersicht der Trugschlüsse	103
6.3	Bibliografie	107
6.4	Abkürzungsverzeichnis	114
6.5	Tabellenverzeichnis	114
6.6	Abbildungsverzeichnis	114
6.7	Glossar	115

Vorwort

Das Berufsleben begleitet uns tagtäglich, löst Gefühle aus und beeinflusst uns positiv wie negativ in unterschiedlichen Situationen, und zwar unabhängig davon, in welcher Lebensphase wir uns befinden. Bei einigen Berufen ergeben sich mit der Zeit auch physische und/oder psychische Abnützungserscheinungen, vielfach bewusst wahrgenommen, aber oftmals auch verdrängt. Eine berufliche Neuorientierung bedingt immer einen gewissen Leidensdruck wie Freistellung, Krankheiten, Frustrationen am Arbeitsplatz, Wunsch nach Veränderung und vieles mehr. Die Reaktionen auf solche Situationen zwingen den Einzelnen, sich über den Beruf und das Leben grundsätzlich und verbindlich Gedanken zu machen. Es gibt viele Beispiele, bei denen eine Person bewusst und proaktiv einen beruflichen Neuanfang ins Auge fasst, um neue Herausforderungen zu erkunden. Unabhängig von der Motivation gibt es einige grundsätzliche Muster und Vorgehensweisen, wie eine berufliche Neuorientierung angepackt werden kann. Dabei müssen Kopf und Bauch in unterschiedlicher Intensität bei der Entscheidungsfindung miteinbezogen werden.

Diese Publikation wurde durch verschiedene Personen und sehr unterschiedlich erlebte eigene Erfahrungen inspiriert, beispielsweise durch meine insgesamt fünfzehnjährigen Auslandserfahrungen in Nepal, den USA, Bhutan, Israel und Spanien und durch meine langen Erfahrungen als Prorektor bei der Beratung von Studierenden sowie Erwachsenen in ihrer Studien- und letztlich Karriereplanung an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich. Oftmals konnte ich aufgrund meiner eigenen Biografie und der vertieften Kenntnisse der Abhängigkeiten zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Kompetenzprofil der Ratsuchenden – ergänzt durch mein Bauchgefühl – wertvolle Hinweise für deren berufliche Zukunftsplanung geben. Augen öffnend für mich war in diesem Zusammenhang mein dreijähriger Aufenthalt als Visiting Senior Research Scholar an der University of California San Diego (UCSD), wo ich mich intensiv mit Karriereplanung auseinandergesetzt habe. Das Absolvieren des dreisemestrigem Studiengangs California Certified Career Advisor an der UCSD sowie die vertiefte Auseinandersetzung mit den Publikationen von Bill Burnett und Dave Evans (Stanford University) zu den Themen «Designing your Life (2016)» und «Designing your Work Life (2020)» haben mich inspiriert. Einige Erkenntnisse aus Kalifornien wurden mit einer kritischen Brille auf die schweizerische Situation übertragen.

An dieser Stelle danke ich einer fast endlosen Anzahl von Personen, die mich in irgendwelcher Form auf meinem Lebensweg inspiriert, bewusst oder

auch unbewusst als private oder berufliche Weichenstellerinnen oder Weichensteller in entscheidenden Situationen begleitet und geprägt haben. Im Speziellen möchte ich meine Frau Nadia erwähnen, die mich mit viel Geduld bei der Entwicklung dieser Publikation unterstützt hat. Aber auch unsere drei Söhne Simon, Joël und Elijah verdienen meine Anerkennung für ihre Nachsicht, immer wieder mit dem gleichen Thema am Familientisch konfrontiert worden zu sein.

Winterthur, im März 2023

Urs Dürsteler

Eine berufliche Neuorientierung mit 45plus

1

Eine berufliche Neuorientierung in der Mitte des Berufslebens, das heisst ungefähr ab einem Alter von 40 Jahren, kann verschiedene Ursachen haben. Eine wichtige Gruppe beinhaltet Personen, welche ab Mitte 40 aus den unterschiedlichsten Gründen ihre Anstellung verlieren und arbeitslos werden und somit eine neue berufliche Herausforderung suchen. Ebenfalls kann als Folge einer Midlife-Krise beziehungsweise Midwork-Krise die Begeisterung für eine berufliche Tätigkeit in Ernüchterung oder sogar Frustration wechseln. Im Weiteren suchen viele Frauen (und weniger auch Männer) nach einer Baby- beziehungsweise Familienpause einen Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag. Schliesslich kommt auch eine Gruppe aktiver Rentnerinnen und Rentner hinzu, die nach Erreichen ihres Pensionsalters beruflich in einem gewissen Ausmass engagiert bleiben wollen.

Alle erwähnten Gruppen verbinden gewisse Gemeinsamkeiten, aber auch grundsätzliche Unterschiede bei der Suche nach beruflicher Neuorientierung. Hinzu kommt, dass das Arbeitsverständnis unmittelbar nach der Covid-Pandemie im Wandel ist. Mittel- beziehungsweise längerfristige Auswirkungen möglicher Arbeitsmodelle sind zurzeit schwierig abzuschätzen. Jedoch ist zu vermuten, dass die Arbeitsmodelle der «White Collar Jobs» sicher nicht mehr so sein werden wie vor Covid.

Unabhängig von Grund und jeweiliger Einzigartigkeit stehen bei allen sozialen Gruppen bei einer Neuorientierung mit 45plus ähnliche Fragestellungen und Vorgehensweisen an. Oder mit anderen Worten: Wie und in welchem Ausmass soll Einkommen generiert oder inwiefern mehr persönliche Sinngebung geschaffen werden (Alboher Marci, 2013)? In einem amerikanischen Kontext