

Brigitte Scheidt

# Neue Wege im Berufs- leben

Ein Ratgeber und Arbeitsbuch  
zur beruflichen Neuorientierung



GABAL

Brigitte Scheidt  
Neue Wege im Berufsleben



**Brigitte Scheidt**

# **NEUE WEGE IM BERUFSLEBEN**

**Ein Ratgeber und Arbeitsbuch  
zur beruflichen Neuorientierung**

**GABAL**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Informationen sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86200-053-1

3., überarbeitete Neuauflage

Die beiden ersten Auflagen des Buches sind im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld erschienen.

Lektorat: Uta Graßhoff, Offenbach

Umschlaggestaltung: Martin Zech Design, Bremen | [www.martinzech.de](http://www.martinzech.de)

Illustrationen: Timo Wuerz

Satz und Layout: Das Herstellungsbüro, Hamburg |

[www.buch-herstellungsbuero.de](http://www.buch-herstellungsbuero.de)

Druck und Bindung: Salzland Druck, Staßfurt

© 2009 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

Über aktuelle Neuerscheinungen und Veranstaltungen informiert Sie der GABAL-Newsletter unter [www.gabal-verlag.de](http://www.gabal-verlag.de)

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	7
<b>Einführung</b> .....	9
Berufliche Identität: Ich bin, was ich tue .....	10
Berufliche Veränderung als Wachstumsprozess .....	14
Das Buch als Orientierungshilfe .....	16
Phasenmodell der beruflichen Neuorientierung .....	20
<b>1. Trennungsphase</b> .....	23
1.1. Gründe für einen Neuanfang .....	25
1.2. Ressourcen für einen beruflichen Ausstieg .....	56
1.3. Ausblick: Jede Expedition besteht aus Teilzielen .....	63
<b>2. Öffnungsphase</b> .....	66
2.1. Kritische Lebensereignisse als Wachstumspotenziale ...	70
2.2. Erweiterung des Sehfeldes .....	72
2.3. Umgang mit der Zeit und Zeitstrukturierung .....	75
2.4. Besonderheiten bei Verlust des Arbeitsplatzes .....	81
2.5. Bisheriger Berufsverlauf – Suche nach der inneren Logik .....	86
2.6. Brainstorming .....	95
2.7. Hindernisse auf dem Weg .....	102
2.8. Energiehaushalt aufbauen .....	114
2.9. Anschlussfähigkeit beachten .....	124
2.10. Gefühle entscheiden .....	129
2.11. Zusammenfassung: Die ersten Schritte .....	156
<b>3. Suchphase</b> .....	158
3.1. Spurensuche .....	158
3.2. Andere fragen – Kontakte knüpfen .....	164
3.3. Von »Puzzlestücken« und Blockaden .....	174
3.4. Zusammenfassung: Unterscheiden lernen .....	196

<b>4. Findungsphase</b> .....	198
4.1. Vertrauen wagen .....	200
4.2. Ohne Risiko gibt es nichts .....	205
4.3. Stoppschilder helfen .....	206
4.4. Am falschen Platz – was tun? .....	209
4.5. Zusammenfassung: Loslassen, um zu finden .....	216
<b>5. Zielphase</b> .....	217
5.1. Auf ein Neues .....	217
5.2. Angestellt oder selbstständig – Hund oder Wolf? .....	231
5.3. Zusammenfassung: Bewusste Entscheidung .....	240
<b>Anhang</b> .....	243
Der Coach als Lotse bei einer beruflichen Neuorientierung .....	244
Informationen für Angehörige .....	248
Verzeichnis der Checklisten .....	258
Literaturempfehlungen .....	259
Danke .....	261

## VORWORT



**Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,**

bereits bei der zweiten Auflage dieses Buches habe ich mich gefreut, dass mein Ansatz zur beruflichen Neuorientierung in den Medien wie bei Leserinnen und Lesern auf eine so positive Resonanz gestoßen ist. Und nun halten Sie ein Exemplar der dritten Auflage *Neue Wege im Berufsleben* in den Händen, die im GABAL Verlag erscheint. Dieses Buch verspricht nicht, dass ein wirklicher Berufswechsel einfach ist, aber es zeigt auf, dass und wie er möglich ist. Dies bestätigen auch die vielen E-Mails von Lesern, die mich seit Erscheinen des Buches erreicht haben.

Was ist neu? Textliche Veränderungen und Ergänzungen habe ich dort vorgenommen, wo es der Klarstellung, dem besseren Verständnis dient. Die meisten Checklisten sind erweitert und dadurch noch präziser geworden. Dabei haben mir Anregungen von Lesern sehr geholfen. Die dritte Auflage ist optisch noch ansprechender gestaltet. Ansonsten handelt es sich um eine inhaltlich weitgehend unveränderte Fassung.

Immer wieder höre ich, wie erleichternd es für viele ist, zu lesen, dass berufliche Neuorientierung nicht einseitig verstandesgemäß planbar ist, sondern einen persönlichen Entwicklungsprozess erfordert. Ziel des Prozesses ist es, beruflich das zu (er-)finden, was

zu Ihnen passt, und dies umzusetzen. Um dahin zu kommen, ist es sinnvoll, dass Sie sich u. a. mit Ihren beruflichen Träumen, Ihrem Begriff von Erfolg, Ihren Potenzialen und Talenten, Ihrer Entwicklungs- und Lerngeschichte wie mit Ihrem bisherigen Berufsweg befassen. Dies ist aufregend und herausfordernd. Manches wird für Sie neu sein, anderes werden Sie vermutlich danach neu sehen. Immer wieder wird auch von Blockaden die Rede sein, also davon, was zu tun ist, wenn es schwierig wird.

Ich bin interessiert zu erfahren, wie es Ihnen bei Ihrer beruflichen Veränderung ergangen ist. Wie haben Sie das vorliegende Buch nutzen können? Was haben Sie als weiterführend erlebt und was hat Ihnen gefehlt.

Ihr Feedback hilft uns – dem Verlag und mir – weiter. Wenn Sie Lust haben, schicken Sie mir doch die Geschichte Ihrer beruflichen Neuorientierung. ([info@BrigitteScheidt.de](mailto:info@BrigitteScheidt.de)).

Ich wünsche Ihnen bei Ihrer beruflichen Neubestimmung viel Geduld, Kraft, Mut und Spaß, damit Sie das finden, was Ihnen (beruflich) am Herzen liegt und wofür Sie wirklich brennen.

*Brigitte Scheidt*

# EINFÜHRUNG

»Das kann doch beruflich nicht alles gewesen sein«, haben Sie vielleicht manchmal gedacht. Solche und ähnliche Überlegungen kennen viele Menschen. Dabei bleibt es häufig, und das, obwohl der Wunsch nach einer grundsätzlichen beruflichen Veränderung besteht und sich immer wieder meldet.

Wir spielen zwar theoretisch mit der Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung – doch tausend gute Gründe sprechen dagegen. Dazu zählen beispielsweise die allgemeine wirtschaftliche Situation, die persönliche Lage und schließlich berechtigte Bedenken und Fragen wie: Es ist absurd, aus meiner gut bezahlten Stelle jetzt auszusteigen. Was kann ich überhaupt anderes machen? Bin ich nicht zu alt? Ich kann noch nicht einmal formulieren, was ich beruflich anderes machen will. Alles ist so diffus.

---

**Meine zentrale These lautet: Eine grundsätzliche berufliche Neu- bzw. Umorientierung erfordert und bedeutet – neben dem Lernen von neuem fachlichem Know-how – auch immer einen psychischen Entwicklungsprozess. An seinem Ende steht – bei Erfolg – eine neue berufliche Identität.**

Viele Ratgeber zur beruflichen Neuorientierung (dabei ist es beliebig, an wen sie sich richten) suggerieren: Sie müssen nur herausfinden, was Sie wollen, und dann dieses Wissen konsequent umsetzen. In der Regel wird landläufig von einem linearen Prozess ausgegangen, der in etwa so abläuft: Analyse Ihrer Stärken

und Schwächen, Einbeziehung Ihrer besonderen Talente und Hobbys, Zielfindung, die richtigen Leute, das richtige Auftreten usw. Das kennen Sie sicherlich alles schon. Nur, es ist häufig so wie auch im sonstigen Leben: Selbst wenn wir erkennen oder eigentlich wissen, was wir gerne tun wollten, so liegen bis zur Umsetzung Welten dazwischen.

Hinzu kommt, dass wir uns nach einigen Jahren Berufserfahrung in einer anderen Lebensphase befinden. Die Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven funktioniert in seltenen Fällen so gradlinig wie zu Beginn unseres Berufslebens. Damals war für manche die Richtung und Karriere bereits in Teilen vorgezeichnet, für andere schienen alle Wege im jeweiligen Berufsfeld offen zu stehen. Warum das nach jahrelanger Berufstätigkeit anders ist und wie man eine berufliche Neuorientierung erfolgreich gestalten und zu einer neuen beruflichen Identität gelangen kann, davon handelt dieses Buch.

## **BERUFLICHE IDENTITÄT: ICH BIN, WAS ICH TUE**

Auf die Frage »Wer sind Sie?« antworten wir häufig ganz selbstverständlich »Ich *bin* Juristin, Ökonom, Meisterin, Stationsarzt, Lehrerin, Ingenieur, Buchbinder, Ergotherapeutin, Soziologin oder Sozialarbeiter«; d. h., wir stellen uns anderen vor bzw. wir werden vorgestellt mit:

- unserer Berufsbezeichnung: Tierärztin, Musiker;
- unserer Funktion: Vorsitzender von X, Leiter von Y, zuständig für Z, Meister, Unternehmer;
- unserem Titel: Prof., Dr., benannten beruflichen Leistungen (hat gegründet, hat sich eingesetzt, Träger von);
- unserem Rang: Admiral, Direktor, Chefarzt (hat besondere Bedeutung für stark hierarchische Strukturen);

- unseren anderen beruflichen Zusammenhängen (wie Mitglied von einem Verband).

Berufliche Angaben sagen offensichtlich direkt etwas über uns aus. »Ich bin Lehrer. I'm a teacher. Je suis professeur« – allein in diesen drei Sprachen weist die Verbindung von **ich** und **sein** bereits darauf hin, dass der berufliche Bereich mit unterschiedlichen Facetten in unseren Kulturkreisen als Teil einer Person erlebt und betrachtet wird. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von beruflicher Identität.

---

**Immer dann, wenn der Begriff Identität benutzt wird, ist der Kern oder der vermutete Kern unserer Persönlichkeit gemeint – das, was uns ausmacht.**

## ZUM BEGRIFF IDENTITÄT

---

Unter Identität versteht die Psychologie wie auch andere Sozialwissenschaften im weitesten Sinne die Summe der wesentlichen Merkmale eines Menschen, mit denen er sich über die Zeit und die Veränderung der Umwelt gleich erlebt und für die anderen gleich bleibt. Der Begriff leitet sich aus dem Lateinischen *idem* ab, was soviel bedeutet wie derselbe, dieselbe.

Identität als Kategorie dient u.a. dazu, Aussagen über die psychische Stabilität von Einzelnen und Gruppen zu machen. Die Grundannahme dabei ist, dass die psychische Stabilität umso größer ist, je besser ein Individuum seine Loslösung von seiner Herkunftsfamilie bewältigt hat und sich als ein eigenständiges Wesen versteht und handelt.

Zum Hintergrund

Neben der Entwicklung von Autonomie gehört zu einer positiv entwickelten Identität die Fähigkeit, sich mit Anforderungen und Rollen, die an jeden von uns gestellt werden, zu identifizieren, z. B. mit seiner Geschlechterrolle. Eigene Entscheidungen sollten getroffen werden können, und es erfolgt nach und nach eine Art Selbstdefinition durch Positionierung zur Welt. Mögliche Kriterien sind dabei: Was ist mir wichtig? Wohin und zu wem gehöre ich? Was halte ich für richtig? Was für ein Mensch bin ich?

Die grundlegende Identitätsfindung als Mensch vollzieht sich in der Regel in der Pubertätsphase. Wenn die Identitätsbildung positiv verlaufen ist, dann sind die Haltungen und Werte Teil der eigenen Person geworden und wirken über weite Strecken des Lebens handlungsanleitend. Eine spezielle berufliche Identität entwickelt sich darauf aufbauend später, vor allem in den ersten Berufsjahren.

Die Kontinuität des Selbsterlebens gilt als ein zentraler Aspekt der Identität. Sich treu zu sein, sich selbst über einen größeren Zeitraum als berechenbar zu erleben und für andere zu sein, gibt Sicherheit und psychische Gesundheit. Auffällig ist, dass es keine einheitliche Definition gibt, was die Identität eines Menschen ist. Vielmehr ist es üblich, über Teilidentitäten zu sprechen, daher auch hier: berufliche Identität.

Angesichts der vielfältigen Anforderungen, die an jeden Einzelnen von uns in ganz unterschiedlichen Umfeldern gestellt werden, scheint dies zu der Fragmentierung unserer Lebensbereiche zu passen. Die meisten Menschen bilden Identitäten bezogen auf einen jeweiligen Teilbereich aus, was dazu führt, dass die gleiche Person in unterschiedlichen Funktionen sich unterschiedlich verhält und entsprechend verschieden erlebt wird.

So erscheint jemand beispielsweise in seinem Beruf als Arzt duldsam, als Vorgesetzter autoritär, zu Gleichgestellten sehr kollegial. Im Privaten ist er als Vater ungeduldig, als Ehemann widersprüchlich, als Freund großzügig. Als Funktionär ist jemand in der Rolle des Gemeinderates rigide, als Politiker integer.

An dieser Stelle möchte ich noch betonen, dass die Identitätsbildung oft nicht idealtypisch verläuft und auch nicht mit der Pubertät abgeschlossen ist. Die Ausprägungen zeigen sich mit den Jahren, dabei findet eine Verfestigung statt.

Einschnitte in den eigenen Lebensbedingungen sowie starke Anforderungen des Umfelds können eine Modifizierung oder Neudefinition ermöglichen bzw. erforderlich machen.

Die berufliche Tätigkeit wird also allgemein als ein wesentlicher Bestandteil der Identität angesehen. Im Alltag handeln wir entsprechend. Die mit diesen Selbstverständlichkeiten verbundenen Implikationen werden dabei oft übersehen.

Wenn Sie sich in Ihrem Bekanntenkreis umschauen, dann fallen Ihnen sicherlich Menschen ein, die durch ihre Tätigkeit und Ausbildung in der Art ihres Denkens geprägt sind und daraus Habitus und Status ableiten. Im Gegenzug tendieren wir dazu, ihnen diese wiederum zuzuschreiben. Besonders deutlich werden solche Verhaltensweisen z.B. bei Ärzten und Juristen, die einen ganz ausgeprägten eigenen Umgang untereinander pflegen. Er drückt sich in Sprache (Herr Kollege), in Kleidung (Kittel, Robe) aus und wird so für andere sichtbar. Vergleichbares gilt für die meisten Angehörigen anderer Berufsfelder, seien es nun

Banker, Personen aus dem Mediengeschäft oder Menschen mit sozialen Berufen. Ob Managerin, Handwerker, Vertreterin oder Unternehmensberater, viele von uns betrachten den Beruf ganz selbstverständlich als zur eigenen Person gehörig. Er bestimmt u. a. unsere soziale Rolle in der Gesellschaft und viele der jeweiligen Reaktionen.

## BERUFLICHE VERÄNDERUNG ALS WACHSTUMSPROZESS

**Eine berufliche Neuorientierung wird zwangsläufig Einfluss auf die Identität eines Menschen haben und haben müssen. Identitätsveränderungen verlaufen allerdings nach aller Erfahrung nie linear. Dementsprechend ist auch eine berufliche Neuorientierung kein linearer Prozess.**

In dem vorliegenden Buch wird viel von Prozessen die Rede sein. Es handelt sich hierbei um innerpsychische Vorgänge, die sehr individuell sind. Möglichkeiten zu Veränderungen und Entwicklung sind abhängig von der Lerngeschichte, der jeweiligen Biografie, d.h. im Grunde von dem, was jemand an Überzeugungen, Ressourcen und Hypothesen mit sich herumträgt. Entsprechend diesen individuellen Voraussetzungen sind Menschen neuen Ideen und Anforderungen gegenüber unterschiedlich aufgeschlossen.

Vermutlich wurden auch Sie bereits einmal mit einer Idee konfrontiert, die Ihnen auf den ersten Blick fremd, ja, sogar bedrohlich erschien. Vermutlich haben Sie begonnen, gedanklich durchzuspielen, wie es wäre, wenn ...? Solche Antizipation von Situationen (z.B. Ortswechsel, ein anderer Partner, Aussteigen, berufliche Veränderungen) hilft uns, eine neue Möglichkeit zu

überprüfen. Selbst wenn wir eine Idee reizvoll finden, dauert es oft eine Weile, bis wir sie in unserem Leben für umsetzbar halten. Der Einbau einer wirklich neuen Option in unser Handlungsrepertoire verunsichert uns, kollidiert mit anderen Überlegungen und eventuell auch mit unseren Werten.

Es wird hier schon deutlich, dass eine potenzielle Veränderung oder Erweiterung unseres Handlungsrahmens immer sowohl unseren Verstand als auch die Emotion anspricht. In unterschiedlichem Ausmaß antworten wir zunächst mit Abwehrmechanismen, da Menschen dazu tendieren, das Vertraute, Bekannte (egal ob gut oder schlecht) beizubehalten. Zuerst versuchen wir daher häufig, eine neue Anforderung mit unseren alten Mustern und Strategien zu bewältigen. Erst wenn diese Verhaltensweisen aufgrund äußeren oder inneren Druckes nicht mehr greifen, werden unsere Muster und Regeln infrage gestellt, und wir sind gezwungen, neue Antworten zu finden. Rationale Einsicht reicht dazu nicht. Es handelt sich vielmehr um Prozesse, in denen innerpsychisch das Für und Wider so lange ausgetragen wird, bis wir in der Lage sind, das Neue als Teil unserer Lebenswirklichkeit zu akzeptieren und als zu uns zugehörig zu begreifen. Berufliche Neuorientierung erfordert folgerichtig, dass Sie sich mit dem, was Sie ausmacht (Ihrer Identität), auseinandersetzen und diese Erkenntnisse in Einklang mit Ihren (neuen) Wünschen und Ihrem Handeln bringen. Eine solche Einheit herzustellen ist zwingend erforderlich und kann nicht in Form eines Programms nach dem Motto »Stärken-Schwächen-Analyse und dann los« bearbeitet werden.

**Abwehr-  
mechanismen**

### **HINWEIS**

Wenn Sie sich zu einer beruflichen Neuorientierung entschließen, dann geht es ganz direkt um Sie. Bei einem so bedeutsamen Vorhaben sollten Sie sorgfältig vorgehen und achtsam mit sich sein. Es lohnt sich, sich gut vorzubereiten. Dazu gehört, dass Sie sich darauf einstellen, dass diese Zeit aufregend und herausfordernd sein wird. Manchmal werden Sie (vermutlich) zweifeln und sich verunsichert fühlen, ein anderes Mal werden Sie voller Zuversicht und Freude sein. Sie sollten um mögliche Schwierigkeiten wissen und wie sie zu meistern sind. Auch wenn der gesamte Prozess in Phasen einteilbar ist, so ist der Rhythmus für jeden unterschiedlich. Machen Sie sich also mit dem Gedanken vertraut, es wird nicht (immer) nach Plan gehen. Das alles ist typisch und normal für persönliche Veränderungsprozesse.

## **DAS BUCH ALS ORIENTIERUNGSHILFE**

Dieses Buch soll Ihnen eine Orientierungshilfe sein. Anhand eines Fallbeispiels (gekennzeichnet durch kursive Schrift und einem grau hinterlegtem »Elke«) können Sie eine berufliche Neuorientierung als Gesamtprozess mit möglichen Umwegen verfolgen. Die exemplarisch dokumentierten Erfahrungen und Schritte werden jeweils theoretisch eingeordnet, um so das Typische für Ihren eigenen Weg nutzbar zu machen. Dabei wird am Beispiel ersichtlich, dass die beiden Fragenkomplexe:

- 1. Was beschäftigt mich? Was ist mein Eigenes? (Selbstkonzeptebene) und**
- 2. Was steht an? Was ist zu tun? (Handlungsebene)**

diesen Weg bestimmen werden.

Für den Verlauf der Neuorientierung habe ich anhand des Fallbeispiels ein Phasenmodell entwickelt. Diesem zu folgen ermöglicht Ihnen, den Stand Ihres Prozesses zu bestimmen. Damit steht Ihnen eine Art Kompass zur Verfügung, anhand dessen Sie beispielsweise überlegen können, welcher Schritt für Sie ansteht.

Ich hatte die Gelegenheit, durch die Arbeit mit Klienten viele unterschiedliche Entwicklungsprozesse kennenzulernen. Der vorliegende Text basiert auf den langjährigen Erfahrungen aus Beratung und Therapie und dem darauf begründeten Wissen um das Wesen von Veränderungen. Während des Schreibens habe ich aus professionellem Interesse, wann immer sich die Möglichkeit ergab, Gespräche mit Menschen geführt, die sich beruflich neu orientiert haben. Die dort gewonnenen Erkenntnisse haben ebenfalls zu dem Buch beigetragen und nochmals die Notwendigkeit aufgezeigt, Unterstützung für die psychischen Anforderungen zu geben, die eine Neuorientierung an den Einzelnen stellt.

**Erfahrungen aus  
der Praxis**

In der Karriereberatung werden persönliche Umstrukturierungsprozesse bisher ebenfalls häufig kognitiv angesiedelt: Uns wird nahegelegt, rational zu beschließen, uns anders zu verhalten, weil sich etwa »die Bedingungen verändert haben ...«, bzw. unserer Einsicht zu folgen und so Erfahrungen neu zu bewerten.

**Einsicht allein  
genügt nicht**

Im Gegensatz dazu richte ich meinen Blick vor allem auf die innerpsychischen Prozesse, die Sie vermutlich bei einer Neuorientierung erleben werden, und auf Vorschläge zum konstruktiven Umgang damit. Darauf aufbauend erhalten Sie jeweils Anregungen, was Sie ausprobieren können und welche Optionen Ihnen außer den bekannten zur Verfügung stehen.

Ich habe mich um eine allgemein verständliche Sprache bemüht und dabei weitgehend auf Fachsprache verzichtet. Psychologische Grundlagen habe ich explizit dann eingebaut, wenn sie zum besseren Verständnis und zur Einordnung der geschilderten

Erfahrungen notwendig sind. Checklisten geben Ihnen zusätzlich Anregungen, Standortbestimmungen vorzunehmen, Blockaden aufzulösen und sich Ihre Ziele zu erarbeiten.

Herausgekommen ist ein Ratgeber für eine »Entdeckungsreise«, der Ihnen als praktisches Kurs- und Arbeitsbuch dienen soll.

## **Zielgruppen**

Das vorliegende Buch ist für Sie gedacht, wenn Sie aus eigenem Antrieb eine berufliche Veränderung anstreben. Die Gründe können dafür unterschiedlich sein: Vielleicht fühlen Sie sich über- oder unterfordert bzw. vielleicht trifft beides gleichzeitig zu? Vielleicht fehlt Ihnen der Sinn in Ihrem Tun? Vielleicht sind Sie schlicht gelangweilt? Vielleicht wissen Sie nicht mehr, warum Sie das machen, was Sie machen? Vielleicht fühlen Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit ein diffuses Unbehagen und Sie können die Gründe (noch) nicht in Worte fassen? Vielleicht wollten Sie schon immer etwas Anderes/Neues ausprobieren? Vielleicht stellen Sie sich die Frage, ob Ihre Karriere den Preis wert ist, den Sie dafür zahlen.

Vielleicht ist eine Kündigung ein willkommener Anlass, um Ihren beruflichen Weg neu zu überdenken? Vielleicht sind Sie bereits eine Weile arbeitslos und wollen sich nun neu umtun? Vielleicht wollen Sie nach einer Familienpause wieder neu ins Berufsleben einsteigen? In der Regel gehören Sie zu den Menschen, die relativ gut ausgebildet sind und einige Jahre Berufserfahrung haben. Sollten andere Kriterien auf Sie zutreffen und Sie sich von diesem Text trotzdem angesprochen fühlen, dann gehören Sie ebenfalls zur Zielgruppe.

Ich richte mich an Männer und Frauen. Damit der Text flüssig lesbar ist, habe ich mich dafür entschieden, für beide Geschlech-

ter im Weiteren die männliche Form zu verwenden. Wenn es konkret um Frauen geht, benutze ich die weibliche Form.

## **Inhalt**

Im Verlauf einer beruflichen Neuorientierung verlassen wir sicheres Terrain. Wir begeben uns auf Neuland, das erkundet werden will. Dazu gehört, dass wir feststellen sollten, ob wir dort überhaupt leben können, und wenn ja, unter welchen Bedingungen. Für den anstehenden Prozess bedeutet dies, dass ein psychischer Lernprozess erforderlich ist, in dessen Verlauf u. a. Werte und Regeln wie auch Überzeugungen neu überprüft werden.

Nehmen wir beispielsweise an, ein Manager entdeckt, dass seine künstlerischen Neigungen ausgeprägt und fundiert sind, aber noch nie hat jemand aus seiner Familie sich auf ein – aus ihrer Sicht – so unsoliden Gebiet bewegt. Oder ein anderer, im sozialen Bereich tätig, hat eine tolle Geschäftsidee und spielt mit dem Gedanken, sich selbstständig zu machen, aber ihn bremst die Sorge: Was ist mit der Sicherheit, wenn ich nicht mehr angestellt tätig bin?

In beiden Fällen müssen die Betroffenen sich mit den jeweiligen Berufsbildern und neuen Anforderungen identifizieren können, d. h., sie müssen sich vorstellen können, als Künstler bzw. als Unternehmer vor sich und anderen bestehen zu können.

Unabhängig davon, was Ihre zukünftige berufliche Perspektive sein wird, auch Sie sollten sich mit dieser gewählten Tätigkeit identifizieren können. Nur dann ist es Ihnen möglich, diesen neuen beruflichen Weg auch im Einklang mit sich zu gehen. Darüber hinaus erhöhen Sie Ihre beruflichen Erfolgchancen eindeutig, wenn Sie von dem, was Sie tun oder tun wollen, überzeugt sind.

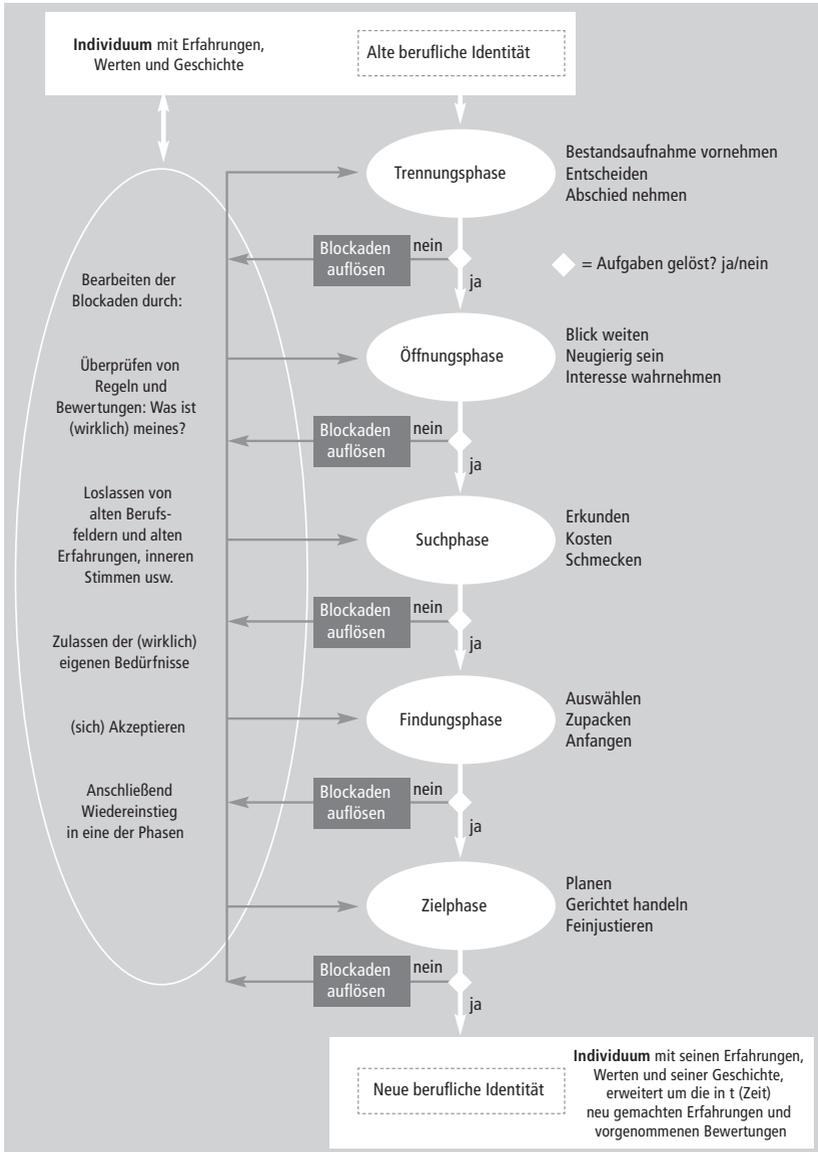
## PHASENMODELL DER BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG

**Die 5 Phasen** Die berufliche Neuorientierung habe ich in Phasen eingeteilt. Benannt sind diese nach den jeweils zentralen Themen, die im Vordergrund stehen und »zu leisten« sind. Die fünf Phasen, **Trennungsphase – Öffnungsphase – Suchphase – Findungsphase – Zielphase**, bauen aufeinander auf und gehen fließend ineinander über. Eine herausragende Bedeutung kommt der *Verabschiedung von Vertrautem, von Vergangenen* zu. Mit diesem Prozess beginnt die Neuorientierung schon in der Trennungsphase. Erst dadurch entsteht Platz für Neues. Wir müssen uns beispielsweise zunächst von unserem Arbeitsplatz innerlich wie formal trennen, ebenso auch von vermutlich lieb gewonnenen Vorstellungen. Daher lassen Sie sich von den Begriffen wie Trennung und Verabschiedung nicht verschrecken. Ohne sie gibt es keine Entwicklung im Leben. Der Abschied von Vertrautem begegnet uns folgerichtig in allen Phasen. Aus diesem Grund habe ich diesen Vorgang in Abbildung 1 parallel zu allen Phasen eingeordnet.

Der Text folgt im Grunde diesem idealtypischen Verlauf. Ich weise jedoch (wie aus Abbildung 1 ebenfalls ersichtlich) immer wieder darauf hin, dass die Prozesse vor- und rückläufig sein können, manchmal sogar müssen.

**Neuorientierung – Ihr Projekt** In den folgenden Kapiteln werden Sie kaum etwas zu den üblichen Instrumenten zur Karriereentwicklung, wie die »richtige« Nutzung des Internets oder die »ansprechende« Bewerbungsmappe lesen. Dafür gibt es genügend gute Ratgeber. Stattdessen geht es darum, Ihnen Überlegungen, Erfahrungen und auch Handlungsvorschläge für diesen Prozess als Text zur Verfügung zu stellen, in dem Sie immer wieder nachlesen können. Er soll Sie auf Ihrer Reise unterstützen, begleiten und Ihnen so helfen, den eigenen Entwicklungsprozess besser zu verstehen und konstruktiv zu gestalten. Am Ende dieses Weges soll Ihre neue berufliche Perspektive stehen, eine zweite Karriere, die zu Ihnen passt.

Berufliche Neuorientierung bedeutet Arbeit in einer anderen Form. Selbst wenn Sie formal ohne erwerbsmäßige Beschäftigung sind, ohne Aufgaben und Herausforderungen sind Sie jedoch nicht. Machen Sie sich diese Haltung zu eigen. Dies ist wichtig für Ihr eigenes Selbstverständnis wie für das Auftreten gegenüber Ihrem Umfeld. Wenn Sie sich auf diese Reise begeben, dann ist berufliche Neuorientierung für die nächste Zeit *Ihr Projekt*.



**Abb. 1: Phasenmodell der beruflichen Neuorientierung**  
Schematische Darstellung: In jeder Phase sind zentrale Aufgaben zu bewältigen.

# 1. TRENNUNGSPHASE

## VORBEMERKUNG

Die erste Phase beginnt in der Regel schon am alten Arbeitsplatz. Wir haben Gründe, wenn wir ihn aufgeben. Unzufriedenheit, Unbehagen, Lust auf neue Herausforderungen, Neugier – diese und ähnliche Motive drängen Menschen, sich beruflich neu umzuschauen. Eine innere Motivation treibt uns ebenfalls an, wenn wir die Kündigung als Chance sehen, eine Auszeit zu haben, unseren beruflichen Weg zu überdenken und gegebenenfalls neu auszurichten.

**Motive für berufliche Veränderung**

Die Ausgangslage von Menschen, die (neudeutsch) outgesourct oder einfach gekündigt werden, ist oft zunächst grundsätzlich unterschiedlich. Sie verlassen ihre Arbeit zwangsweise, d.h., die anstehende Veränderung, die Suche nach einer neuen Betätigung bzw. nach einer neuen Perspektive ist fremdbestimmt. Wenn dies auf Sie zutrifft, müssen Sie für einen solchen Prozess erst eine innere Motivation aufbauen.

Es ist wichtig, dass Sie sich, bevor Sie sich auf diesen Weg einlassen, über Ihre eigentliche Motivation klar werden. Weswegen spielen Sie mit dem Gedanken, sich beruflich zu verändern? Weswegen sind Sie ausgestiegen?

### HINWEIS

Selbst wenn Menschen sich auf etwas Neues freuen, bedeutet es auch immer, Bekanntes hinter sich (zurück) zu lassen. Eine Situation bewusst zu beenden (Verabschiedung) schafft Freiraum für neue Perspektiven. Neue Bedingungen bringen neben dem Gewinn immer einen Verlust von Möglichkeiten und von Vertrautem.

#### Anderen das Feld überlassen

Für den privaten Bereich (z.B. Wechsel vom Singledasein zum Leben in einer Beziehung) wie auch für das berufliche Feld gilt: Um gehen zu können, ist es erforderlich, *loszulassen*, d.h. zu erkennen, dass man keinen Einfluss (mehr) auf den alten Bereich hat oder haben will. Andere Personen werden jetzt zuständig sein. Das ist eine scheinbare Selbstverständlichkeit, die vielen in der konkreten Umsetzung dennoch nicht leicht fällt. Besonders dann, wenn alte Kränkungen und Enttäuschungen aus dem früheren Berufsfeld emotional noch aktuell sind und einer Weiterentwicklung entgegenstehen, fällt das Loslassen schwer. Ob das auch auf Sie zutrifft, werden Sie merken, wenn Sie auf der Stelle treten, ohne zunächst zu wissen, warum.

#### Verabschiedung von Vertrautem

Verabschiedung von Vertrautem gehört zum Prozess der beruflichen Neuorientierung genauso wie zu allen anderen Veränderungsprozessen. Daher ist es nicht ungewöhnlich, wenn Sie immer mal wieder (meist in den späteren Phasen) feststellen werden, dass Sie noch mit Erlebnissen aus den früheren Zusammenhängen und den damit zusammenhängenden Gefühlen beschäftigt sind.

Es ist erforderlich, zu Beginn dieser »Reise« bestimmte Voraussetzungen abzuklären. Was dazu gehört, wird in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels erläutert.

## 1.1. GRÜNDE FÜR EINEN NEUANFANG

### Wie alles anfängt

Finanzkrisen, weltweite Verunsicherung, Globalisierung, Umstrukturierungen und immer wieder Massenentlassungen bestimmen die Schlagzeilen der Tageszeitungen und das Denken vieler Menschen und schüren die Angst vor Arbeitsplatzverlust – und dennoch gibt es Gründe, aus eigenem Impuls aus Bestehendem auszusteigen, sich auch in solchen risikoreichen Zeiten neu zu orientieren und woanders quer einzusteigen.

In Amerika ist beispielsweise eine berufliche Umorientierung in der Mitte des Berufslebens (mid-career) weit verbreitet. Man spricht ganz selbstverständlich von einer »mid-career-crisis«.

#### **MID-CAREER-CRISIS – WAS WILL ICH IM LEBEN?**

Auch in Europa wurde der Begriff mid-career-crisis bereits 1979 in dem Spezialglossar »Terminology of adult education« erfasst, das vom International Bureau of Education der UNESCO in der Reihe IBEdata herausgegeben wurde. Die englische Definition lautet:

»midcareer crisis

Crisis point in the middle years of a person's occupational cycle at which one becomes more aware of the limited time left before retirement and of the speed with which one is attaining one's own goals; may involve readjusting one's goals and hopes of future possibilities, and even career or job shifts or radical changes in lifestyle.«

Zum Hintergrund

Der Begriff »midcareer crisis« wird in diesem Glossar nicht nur auf englisch, sondern auch in französisch (mid-career crisis) und spanisch (midcareer crisis) definiert. Das lässt den Schluss zu, dass wir es hier mit einem Phänomen zu tun haben, das länderübergreifend und zumindest für die westliche Kultur typisch ist.

Die mid-carreer-crisis ist also auch hiernach ein normaler Prozess im menschlichen Leben: Nach einigen Jahren Berufstätigkeit wird den meisten bewusst, dass auch die Phase der Berufstätigkeit endlich ist. Und dann wird häufig eine Zwischenbilanz gezogen – wo stehe ich, was habe ich erreicht, was will ich erreichen? Dies kann zu einer Neubestimmung führen. Vielleicht werden die eigenen Ziele den gegebenen Möglichkeiten angepasst oder noch einmal neue Herausforderungen angestrebt. Eine mögliche Folge dieser Bilanz kann jedoch auch darin bestehen, dass Menschen beruflich noch einmal komplett umsteuern und ihren Beruf wechseln. Da der Mensch ein ganzheitliches Wesen ist, können sich Veränderungen in dieser Phase auf alle Lebensbereiche erstrecken.

**Überdenken der  
Lebensplanung**

Bei näherer Überlegung erscheint der Wunsch nach einem Wechsel sehr nachvollziehbar. Zu diesem Zeitpunkt haben wir Berufs- und Lebenserfahrung erworben, haben zum Teil gute Positionen erreicht. Nun beginnen viele offensichtlich, ihre Lebensplanung erneut zu überdenken, und dazu gehört selbstverständlich unser Beruf.

**Berühmte  
zweite Karrieren**

Eine zweite Karriere zu riskieren hat es als Phänomen schon früher gegeben: Friedrich Arnold Brockhaus (\* 1772; † 1823), Herausgeber der späteren Brockhaus-Enzyklopädie, war als Kaufmann tätig, handelte u.a. mit Wollstoffen, bevor er seiner