

# 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

Leidenschaft für Bücher folgte und eine Buchhandlung sowie ein Verlagshaus gründete. Wassily Kandinsky (\* 1866; † 1944) studierte erst Jura, promovierte »Über die Gesetzmäßigkeit der Arbeiterlöhne«, bevor er sich entschied, seiner Neigung, der Malerei, zu folgen. Marlene Dietrich (\* 1901; † 1992), wechselte mit Ende vierzig von der Rolle der Schauspielerin in die einer Sängerin. Erinnerung sei auch an Beate Uhse (\* 1919; † 2001), die zunächst Pilotin war. Aufgrund alliierter Bestimmungen musste die Witwe mit kleinem Kind umsatteln und wurde Unternehmerin in Sachen Aufklärung und später Sexzubehör. Aber nicht nur berühmte Menschen sind beruflich neue Wege gegangen. Nach dem Zweiten Weltkrieg war die zweite Karriere für viele Menschen die Regel.

Berufliche Neuorientierung kann in unserer Zeit ein Ergebnis der persönlichen Lebensplanung sein. Forciert wird der Schritt zur zweiten Karriere, wenn sich die Arbeitsbedingungen aus Sicht des Einzelnen deutlich verschlechtern. Häufig genannt werden Arbeitsverdichtung in Verbindung mit Personalabbau (häufig trotz hoher Gewinne der Unternehmen), verknappte Mittel, permanenter Leistungsdruck angesichts der Orientierung an Quartalszahlen und kurzfristiger Geschäftspolitik – qualitativ hochwertig zu arbeiten ist kaum noch möglich, Nachhaltigkeit und Sinn werden vermisst. Eine solche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann Folgen haben – und zwar sowohl für die psychische als auch für die physische Gesundheit.

**Verschlechterung der Arbeitsbedingungen**

## **GESUNDHEITLICHE FOLGEN**

---

Der Berufsverband der Psychologen konstatiert in seinem Bericht *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz* von 2008:

**Zum Hintergrund**

»... einen drastischen Anstieg der psychischen und der Verhaltensstörungen. Sie haben binnen fünf Jahren um 59 % zugenommen. Schätzungen zufolge werden die depressiven Verstimmungen bis zum Jahr 2020 nach den Herzerkrankungen an die zweite Stelle der weltweiten Krankheitsbelastungen rücken. Damit wird deutlich, dass sich das Spektrum der sogenannten Zivilisationserkrankungen weiter verändert. Auch bei Rückenschmerzen lassen sich Zusammenhänge zum arbeitsbedingten Stress finden. Ursachen für diese arbeitsbedingten psychischen Belastungen und Störungen finden sich u. a. in der Unternehmenskultur und im Führungsverhalten.« (S. 5)

Bereits Ende der 90er Jahre vermerkt das Karlsruher Institut für Arbeits- und Sozialhygiene, dass 85 % von sechstausend untersuchten Managern über Stresssymptomaten wie Schlafstörungen, Reizmagen oder Herzbeschwerden klagen. Schaut man sich heutzutage die große Anzahl der Seminare an, in denen Stressbewältigung gelernt werden soll, so lässt sich daraus folgern, dass sich die Situation nicht unbedingt verbessert hat. Auch die generelle Motivation der Arbeitnehmer leidet zunehmend unter den Arbeitsbedingungen. Eine 2006 durchgeführte Studie der Unternehmensberatung Gallup kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Beschäftigten, die sich selbst als »engagiert« bezeichnen, in Deutschland im Gegensatz zu den Vorjahren noch mehr, nämlich auf 13 %, zurückgegangen ist. Die restlichen Beschäftigten aller Ebenen leisten Dienst nach Vorschrift bzw. haben innerlich gekündigt. Auch hier gelten als Hauptursachen: mangelnde Führungskompetenz, wenig Kommunikation seitens der Führungskräfte und wachsende Demotivation bei Mitarbeitern. Die hieraus resultierenden materiellen und immateriellen Kosten sind enorm.