



Chancen der Berufstätigkeit jenseits der Lebensmitte

**TONI NADIG und
BRIGITTE REEMTS**

führen seit 2005 gemeinsam die
Outplacement-Beratungsfirma Dr.
Nadig + Partner in Zürich.

Im Herbst 2011 erschien ihr Buch
«Mit Erfahrung punkten –
Berufliche Neuorientierung mit
50+» im Orell Füssli Verlag.

Kontakt:
nadig@outplacement
reemts@outplacement

Das Pensionsalter ist nicht das Ende jeder persönlichen und beruflichen Entwicklung, sondern ein Lebensabschnitt wie jeder andere. Die Kenntnis der persönlichen Fähigkeiten, Neigungen und Werte und eine laufende Auseinandersetzung mit deren Verschiebung im Laufe des Lebens ermöglichen sinnvolle Aufgaben und Tätigkeiten sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld – völlig unabhängig vom Alter!

Biographien lassen sich lebensgeschichtlich in Abschnitte und Zäsuren einteilen. Neben sehr persönlichen Ereignissen wie Heirat, Geburten, Krankheiten gibt es auch Zäsuren, die wir alle mehr oder weniger miteinander teilen: Eintritt in den Kindergarten, in die Schule, Start einer Ausbildung oder eines Studiums, Eintritt in das Berufsleben, Übertritt in eine oder mehrere Firmen und schliesslich Pensionierung.

Wir alle haben die Erfahrung gemacht, dass wir solche Übergänge bewältigen können. Manchmal ist ein Schritt in einen neuen Lebensabschnitt mit Ängsten und Zweifeln verbunden, manchmal knirscht es auch ein wenig, bis man sich an eine neue Situation gewöhnt hat, grundsätzlich aber gelingt es doch. Trotz dieser Erfahrungen, die eigentlich die Selbstsicherheit schaffen sollten, mit Neuanfängen fertigzuwerden, ist für auffällig viele Menschen der Übergang in das offizielle Pensionsalter eine besonders hohe Hürde. Das Pensionsalter wird als Schallmauer angesehen, nach deren Durchbrechung das Nichts wartet.

Die magische Grenze existiert nicht

Diese Wahrnehmung ist in vielerlei Hinsicht falsch. Zunächst ist die «magische» Grenze Pensionierung mit vierundsechzig resp. fünfundsechzig Jahren ein eher theoretischer Wert. Nur gerade 25% aller Arbeitnehmer werden zu diesem Zeitpunkt pensioniert, der Rest geht entweder früher in Pension (45%) oder arbeitet länger (35%). Tendenziell früher pensioniert werden dabei Arbeitnehmer, die starken körperlichen Belastungen ausgesetzt waren oder deren Qualifikation sehr einseitig oder veraltet ist. Bis zur Pensionierung und darüber hinaus arbeiten vor allem

Arbeitnehmer, die sich noch voll leistungsfähig fühlen, oftmals über eine gute Ausbildung und entsprechend nachgefragten Kompetenzen verfügen. In der Summe nimmt die Anzahl der dem offiziellen Alter nach Pensionierten, die weiter beruflich tätig sind, monatlich zu. Allein im letzten Quartal hat, gemäss aktueller SECO-Statistik, die Anzahl der arbeitstätigen Pensionierten um stolze 6% oder 8000 Personen zugenommen. Der Schritt in den Lebensabschnitt Ruhestand ist also eine sehr individuelle Angelegenheit, die von diversen Faktoren wie Gesundheit, materiellen Möglichkeiten, Bildungsgrad und beruflichem Background abhängt.

Neue Regeln in der Arbeitswelt

Doch nicht nur die Fakten widerlegen die Vorstellung von der «magischen» Grenze, auch das dahinterstehende Konzept der scharf abgegrenzten Lebensphasen ist überholt. Es gehört in die gleiche Welt, in der man noch geglaubt hat, beim ersten Arbeitgeber würde man pensioniert oder Karrieren verliefen immer Stufe um Stufe nach oben, bis man zum Schluss bestenfalls auf Geschäftsleitungsniveau in den Ruhestand träte. Unsere Gesellschaft ist einem raschen technologischen, konjunkturellen und strukturellen Wandel unterworfen, und dieser Wandel hat auch den Arbeitsmarkt in den letzten zwanzig Jahren massiv verändert. Dies brachte einige Paradigmenwechsel mit sich, die für die Generation 50+, die noch unter anderen Bedingungen an den beruflichen Start ging, zum Teil verunsichernd und beunruhigend waren: Automatisierung, Outsourcing, Anforderungsshift auf allen Ebenen, Hire- und Fire-Mentalität auch in schweizerischen Traditionsfirmen, um nur einige dieser Faktoren zu





«Allein im letzten Quartal hat, gemäss aktueller SECO-Statistik, die Anzahl der arbeitstätigen Pensionierten um stolze 6% oder 8000 Personen zugenommen.»

nennen. In direkten Zusammenhang dazu stehen Trends wie permanente Erreichbarkeit, Beschleunigung unseres gesamten Lebens, Vermischung von Arbeit und Freizeit.

Portfolio-Arbeit

Die neue Arbeitswelt erfordert von älteren Arbeitnehmern ein Umdenken, ermöglicht aber auch viele neue Chancen gerade für Ältere. In immer mehr Biographien reihen sich heute nicht langjährige Festanstellungen aneinander. Stattdessen folgt auf eine Ausbildung eine befristete Anstellung, ein Sabbatical wird zwischen zwei Arbeitsverträge geschoben, der Familienpause folgen fünf Jahre Selbstständigkeit. Auch haben immer mehr Menschen nicht nur einen Job, sondern mischen sich selbst ein Portfolio aus verschiedenen Tätigkeiten.

Gerade für Menschen um das klassische Pensionsalter herum können solche Arbeitskonzepte sehr interessant sein. Nicht alle, aber viele ältere Arbeitnehmer sind finanziell nicht mehr ganz so abhängig. Sie können es sich zwar oft nicht leisten, mit der Arbeit aufzuhören, hingegen erlaubt es ihnen ihre finanzielle Basis oder eine bereits ausgezahlte Rente, Einkünfte weniger regelmässig zu beziehen. In solchen Fällen lohnt es sich umso mehr, sich über eigene Talente, Fähigkeiten, Neigungen klar zu werden und zu überlegen, wo man sie einbringen kann und vor allem will. In unserem Unternehmen arbeiten einige Ü-60-Berater, die zum einen ihre immense Erfahrung mit ihren Klienten teilen. Zum anderen arbeiten sie zusätzlich im Immobilienbereich, sitzen Stiftungen von Pensionskassen vor, verfassen Gemeindechroniken oder führen eigene Praxen. Klassisches Portfolio-Arbeiten eben, welches aber auch noch Zeit lässt für Ruhephasen und Reisen.

Selbstverantwortliche Persönlichkeitsentwicklung

Voraussetzung für eine erfolgreiche Behauptung auf dem Arbeitsmarkt, egal in welchem Alter, ist allerdings je länger je mehr Selbstverantwortung

und Eigeninitiative betreffend der eigenen Persönlichkeitsentwicklung. Die Stichworte hierzu lauten: lebenslanges Lernen, Netzwerke und regelmässige Standortbestimmungen.

Die wenigsten Menschen arbeiten heute vierzig oder fünfzig Jahre im erlernten Beruf. Die Anforderungen des Marktes und die damit verbundenen Veränderungen in Jobprofilen zwingen alle von uns, sich mit ständiger Weiterbildung, Lektüre und Neugier «marktfähig» zu halten.

Kontakte, die man während seinen verschiedenen Aktivitäten gewinnt, stellen in der Summe das eigene «soziale Kapital» dar. Gerade wenn es um die Vergabe von Mandaten, Aufträgen, Jobs geht, ist kein einziger Kanal auch nur annähernd so erfolgreich wie Networking. Allerdings nur, wenn man es richtig versteht: Nicht unverbindlicher Smalltalk oder Betteln um Jobs, sondern gezielt Informationen über Unternehmen, Themen und Menschen zu sammeln, die einen interessieren. Und ebenso freigiebig Informationen verteilen! Last but not least: Die regelmässige Standortbestimmung. Kenntnisse, Fähigkeiten, Neigungen und Werte verändern sich im Verlaufe des Lebens. Das was gestern noch passte, kann schon wenige Jahre später zu grossen Reibungsverlusten aufgrund von Inkompatibilitäten z.B. in der Wertebasis führen. Sich regelmässig und strukturiert überlegen, wie und wo man seine Talente einbringen will, ist der wichtigste Schritt für sinnhaftes Arbeiten in jedem Alter. ■