

## Vorwort

„Wenn ich meinen Job wechseln will, muss ich das bald tun. Ich bin ja schon 43, da kann ich nicht mehr lange warten.“ „Mein Mann fühlt sich nicht wohl in seiner Arbeit, und außerdem macht uns die Kurzarbeit ganz schön zu schaffen. Aber was soll er machen? Er ist 47, da nimmt ihn doch sowieso keiner mehr.“ „Hoffentlich überlebe ich die nächste Umstrukturierung. Aber mit 25 Jahren Betriebszugehörigkeit können die mich ja nicht so einfach entlassen!“ Sätze wie diese höre ich oft in meinem Bekanntenkreis und lese sie immer wieder in der Zeitung. In dieser Zeit der wirtschaftlichen Unsicherheit und des Jugendwahns hat man es als Arbeitnehmer jenseits der 40, und erst recht ab 50, nicht leicht. Wer heute einen Job hat, in dem er bis zur Rente bleiben kann, darf sich glücklich schätzen, sollte kein unnötiges Risiko eingehen und sich möglichst unauffällig verhalten.

Oder?

Wenn Sie jetzt 40 sind, werden Sie noch mindestens 25, vielleicht sogar 30 Jahre lang im Berufsleben stehen. 25 Jahre, in denen Sie produktiv sein, sich an veränderte Anforderungen anpassen, dazulernen und geistig und körperlich leistungsfähig bleiben müssen. Das ist eine echte Herausforderung, eine, der Sie sich stellen müssen. Wer sonst sollte es für Sie tun?

Dies sind übrigens Fragen, die mich nicht nur aufgrund der Erfahrungen in meinem Bekanntenkreis beschäftigen. Ich bin inzwischen selbst „Ü 40“ und habe in über zwölf Jahren Selbstständigkeit viel gelernt und viele Veränderungen erlebt. Früher schrieb ich Print-Newsletter, heute stelle ich welche in Online-Redaktionssysteme ein. Früher hielt ich Seminare nur mit einem Flipchart und manchmal einem Overhead, heute ist ein Laptop mit Beamer und PowerPoint Standard. Früher akquirierte ich neue Kunden per Telefon, heute kommen die einen über Empfehlungen zu mir, andere finde ich über Online-Netzwerke. Was werde ich in den nächsten 20 Jahren lernen und tun müssen, um mich weiterhin im Markt behaupten zu können?

Als Selbstständige bin ich „selbst und ständig“ für meine Marktfähigkeit verantwortlich. Sie als Arbeitnehmer sind das aber auch.

Hoffen Sie lieber nicht darauf, Ihr Arbeitgeber werde schon für Sie sorgen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen und Ihnen eine Weiterbildung bezahlen, wenn Sie sie brauchen. Diese Art von väterlicher Fürsorge für die Mitarbeiter leistet sich heute kaum noch ein Unternehmen.

Im Gegenteil: Unternehmen trennen im globalen Konkurrenzkampf immer schärfer zwischen Leistungsträgern und verzichtbarem Personal, wobei Letzteres bei der nächsten Gelegenheit konsequent entlassen wird. Natürlich haben Unternehmen eine gewisse moralische Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern. Viele Personaler mühen sich redlich, dieser gerecht zu werden. Darauf bauen sollten Sie nicht. Und einklagen können Sie am Ende höchstens eine Abfindung. Aber was bringt Ihnen die letztlich?

Sie könnten an dieser Stelle einhaken: Ist es nicht ein bisschen zu einfach, die gesamte Verantwortung auf den Einzelnen abzuschieben? Sollen die Arbeitnehmer das Versagen von Unternehmen und Politik allein ausbaden? Soll, wer arbeitslos geworden ist, nun ein hämisches „Selbst daran schuld!“ zu lesen bekommen?

Nein. Es geht in diesem Buch weder darum, moralische Forderungen zu erheben, noch darum, Schuldige zu finden. Das wären zweifellos

interessante Themen, aber mein Ansatz ist ganz pragmatisch: Dieses Buch soll Ihnen dabei helfen, Ihre Beschäftigungsfähigkeit und damit Ihre Verdienstmöglichkeiten möglichst stabil zu sichern, bis Sie sich mit 65 oder 67 oder noch später wohlverdient und -versorgt zur Ruhe setzen können. Sie wissen selbst, dass Sie etwas dafür tun müssen, um sich auch die nächsten zehn, 20 oder 25 Jahre am Arbeitsmarkt behaupten zu können – sonst hätten Sie dieses Buch nicht zur Hand genommen.

Mein Anliegen ist es, Ihre Sensibilität für die Veränderungen im Berufsleben und für Ihre eigene Rolle darin zu schärfen. Sie müssen nicht Superman oder Superwoman sein, um sich einen Platz im Büro oder in der Werkhalle zu verdienen. Aber Sie sollten sich realistisch einschätzen, Ihre Stärken ausbauen, sich weiterentwickeln und, ja, auch das, sich gut „verkaufen“ können, wenn Sie für Ihren oder einen anderen Arbeitgeber attraktiv sein und bleiben wollen. Dieser Ratgeber wird Ihnen den aktuellen Stand in Forschung und Praxis aufzeigen und die Handlungsfelder beleuchten, die Sie angehen sollten, um auch in der zweiten Hälfte Ihres Berufslebens erfolgreich zu sein und zu bleiben.

Mein Dank gilt meinen Interviewpartnern, die ihre Erfahrungen und ihr Wissen großzügig mit mir und Ihnen geteilt haben.

Barbara Kettl-Römer