

Wie entkomme ich der Mid-Career-Crisis?

VON BIRGITTA VOM LEHN

AKTUALISIERT AM 25.04.2023-14:36



Die berühmte Midlife-Crisis kennen viele 40 bis 50 Jahre alte Menschen. Es gibt auch die berufliche Variante davon: eine Krise in der Mitte des Arbeitslebens. Wann sie kritisch wird und wann ein Stellenwechsel lohnt.

Treffen kann sie jeden: die Mid-Career-Crisis. Auch wenn der Begriff in Anlehnung an die Midlife-Crisis als Anglizismus zu uns kommt, so ist das Phänomen auch hierzulande verbreitet - eine Krise in der Mitte des Berufslebens. Die meisten trifft es jedenfalls genau dann, wenn man meint, jetzt müsste es ihnen doch eigentlich so richtig gut gehen: Sie sind die Karriereleiter erfolgreich emporgeklettert, ihre Kinder aus dem Größten raus, das Häuschen ist halbwegs oder ganz abbezahlt. Mit anderen Worten: Sie haben ihre einst selbst gesteckten beruflichen und privaten Ziele erreicht. Das sei meist so zwischen Mitte 40 und Anfang 50 der Fall, erzählt Sabine Votteler.

Die Karriereberaterin aus dem schwäbischen Pfullingen kennt sich mit dieser Form von Krise aus, denn sie erwischte sie selbst im Alter von 49 Jahren: „Ich hatte einen Burnout, nachdem ich 25 Jahre in verschiedenen Management- und **Führungspositionen** tätig war.“ Im Nachhinein sei diese Krise für sie aber ein großes Glück gewesen, denn so sei sie „in die Selbstständigkeit hineingerutscht“. Dabei war die studierte Betriebswirtin eigentlich auf der Suche nach einer neuen Angestellten-Stelle. „Ich hatte aber gemerkt, dass die Selbstständigkeit mir gut lag, denn ich hatte immer schon sehr gern Sachen neu aufgebaut. Im Angestelltenverhältnis fühlte ich mich hingegen umso eingegatter, je höher ich auf der Karriereleiter emporgestiegen war. Einfach nur irgendwie mitmachen, um weiterzukommen, das kam für mich plötzlich nicht mehr in Frage.“

Heute berät Votteler Menschen, die ebenfalls in eine solche berufliche Sinnkrise geraten sind. Frauen und Männer seien ihrer Beobachtung nach gleich stark betroffen. Vor der Erkenntnis, in eine solche Krise geraten zu sein, brauche sich heute auch niemand mehr zu verstecken, versichert die Expertin, denn es sei sogar „richtig wichtig, dass man diese Phase hat“. Vielen werde in ihrer Lebensmitte plötzlich klar, dass das halbe Leben ja schon um sei. Sie könnten sich dann nicht mehr vorstellen, bis zur Rente „einfach so weiterzuarbeiten“: Die Motivation ist verloren, Prioritäten haben sich verändert, eine Sinnkrise kommt daher fast zwingend.

Gesucht: Sinnstiftung und Erfüllung

Allerdings – das räumt Votteler auch ein – handele es sich bei ihrer Klientel eher um „privilegierte Stände“: Akademiker verschiedener Berufsbilder vom IT-Experten über die Marketing-Leitung bis zum Personalvorstand. Manch einer würde hier womöglich von „Luxusproblemen“ sprechen, sagt sie. Allen diesen Menschen gemein sei aber, dass sie „mehr Selbstbestimmung, ihre Zeit besser im Griff haben und sinnvoller und erfüllter arbeiten möchten“.

Dass die Themen „Sinnstiftung“ und „Erfüllung“ viele in dieser Lebensphase bewegen, sei offenbar dem Altern geschuldet und damit dem Eintritt in eine neue Lebensphase, vermutet die Beraterin. Auch wenn man diesen Mitarbeitern aufgrund ihres meist noch jugendlichen Outfits und Auftretens und ihrer nach wie vor starken Schaffenskraft „das Alter“ oft nicht anmerke, fühlten sie sich doch gelangweilt, unzufrieden und zögen sich immer mehr zurück. Vorübergehend sei eine solche Phase sicher normal und nicht schlimm, aber wenn sie wochenlang anhalte, sei schon zu fragen, was dahinterstecke.

„Tiefgreifende Fragen nach der Sinnhaftigkeit der beruflichen Tätigkeit steigen meist schleichend hoch“, berichtet auch Diana Roth, Personalcoach und Fachbuchautorin im badischen Schliengen. Sie glaubt im Gegensatz zu Kollegin Votteler, dass Beschäftigte mit Mid-Career-Crisis in bestimmten Branchen überdurchschnittlich oft vorkommen: So sei etwa die Bankenbranche besonders betroffen. „Also überall dort, wo man mit Regeln und klaren Rahmenbedingungen, Verordnungen und Weisungen den Mitarbeitenden die Luft zum freien Atmen genommen hat“, sagt Roth. „Und auch dort, wo ‚schwache‘ Mitarbeitende mitgezogen werden und die eigenen Erfolge nicht mehr beachtet werden.“

Hamsterrad statt Karriereleiter

Auch Unternehmen, in denen der Mitarbeiter „nur eine Nummer und auswechselbar“ sei, sorgten für ein entsprechendes Krisenklima. In einigen Fällen könne auch Unterforderung zu einer Sinnkrise führen. Aber „auch dort, wo die fieseren Businessspiele mit der stillschweigenden Akzeptanz der obersten Führung zugelassen werden“, kriselt es Roths Worten zufolge besonders oft. Eng verbunden erlebe sie die Mid-Career-Krise oft mit einem sogenannten „Brown-out“: Der Begriff ist der Elektrizitätswirtschaft entlehnt und bedeutet einen Spannungsabfall. Im Unternehmen ist damit der Mitarbeiter gemeint, der schleichend das Interesse an seiner Arbeit verliert, weil zu viele Regeln, fehlende Kreativität und ein Mangel an Sinn diese bestimmen.

Auch Roth sagt, Männer und Frauen seien eigentlich gleich stark von der Mid-Career-Krise betroffen, aber da mehr Frauen in Teilzeit arbeiten und ihr privates Leben dadurch weniger stark vernachlässigen, gelinge es ihnen, mit der Situation anders umzugehen. „Sie planen das Leben besser um die Sinnlosigkeit ihres Jobs herum. Vollzeitarbeitende Männer und Frauen laufen dagegen jahrein, jahraus in einem Hamsterrad, das sie dann aber mit einer Karriereleiter verwechseln.“ Tatsächlich sehe das Rad meist wie eine Leiter aus, wenn man darin stecke.

„Man darf es zugeben“

Bleibt die Frage: Was tun, wenn man in eine solche Krise geraten ist? „Zuerst darf man sich darüber bewusstwerden. Man darf es zugeben: ‚Ich sehe keinen Sinn mehr in meiner Arbeit.‘ Das ist schon mal ein Riesenschritt“, sagt Roth. Kurzfristig bietet sich

ihrer Meinung nach – falls möglich – ein Sabbatical an. Um Abstand vom Job zu bekommen, tun auch verlängerte Ferien gut. In einem Großunternehmen ist es meist auch möglich, interne Varianten zu prüfen.

Mittelfristig empfiehlt Roth „gute Gespräche mit Menschen, die nicht Rat geben, sondern vor allem zuhören und die Situation spiegeln“. Hier bietet sich auch ein professionelles Coaching an. Eine Weiterbildung zu besuchen, die neue Horizonte eröffnet und damit auch neue Wege aufzeigt, könne ebenfalls hilfreich sein. „Und wenn dies alles nicht mehr funktioniert: eine neue Herausforderung suchen“, rät die Expertin.

Sabine Votteler rät erst einmal zur Selbstanalyse: Habe ich keine Lust mehr auf eine Führungsrolle? Macht mir das Thema keinen Spaß mehr? Langweilt mich die Branche? Stören mich die Rahmenbedingungen, der Chef, die Arbeitszeiten? Grundsätzlich ist sie ein großer Fan von beruflicher Selbständigkeit, würde aber nicht jedem dazu raten. „Man muss schon ein starkes Motiv ‚hin zu‘ haben, nicht nur ‚weg von‘. Bei vielen scheitert es daran, zu wissen, was man eigentlich will“, sagt sie. „Denn Selbständigkeit erfordert ein hohes Durchhaltevermögen, Verantwortungsbereitschaft, Selbstführung und lösungsorientiertes Denken. Man sollte sich deshalb die Frage stellen: Handle ich eher nach dem Motto ‚Ich bin meines Glückes Schmied‘ oder sehe ich mich schnell als Opfer der Umstände?“

Bevor man alles auf eine Karte setze, sei es sinnvoll, einige Möglichkeiten auszuprobieren. Den Job sofort zu kündigen und damit einen radikalen Schnitt zu machen, sei in ihren Augen keinesfalls ratsam. „Man kann stattdessen erst mal ein Praktikum machen, Leute interviewen oder sich nur nebenberuflich selbständig machen. Die Vier-Tage-Woche wird immer üblicher und ist eine gute Möglichkeit, am fünften Tag etwas Neues auszuprobieren.“

Vorsicht beim Stellenwechsel

Allerdings scheinen viele heute vorsichtiger beim Stellenwechsel geworden zu sein als noch vor Corona. Laut einer Arbeitnehmer-Studie der Personalberatung Robert Half suchen „sogar unzufriedene Arbeitnehmende eher verhalten nach einer neuen Stelle“. Lediglich 38 Prozent der tendenziell Unzufriedenen seien aktiv auf Jobsuche. Dabei gaben zwei Drittel der Befragten in der Untersuchung vom vergangenen Jahr an, ihre Prioritäten im Zuge der Pandemie überdacht zu haben. Die zeitliche Flexibilität ist für 60 Prozent sogar wichtiger als das Gehalt geworden, 54 Prozent überprüften ihre Work-Life-Balance und haben sich vorgenommen, Arbeitszeit zu reduzieren.

Dass man bei der beruflichen Veränderung dann doch eher Vorsicht walten lässt, könnte auch damit zusammenhängen, dass die Jobsuche meist „deutlich mühsamer als vor der Pandemie“ empfunden wird. Immerhin 60 Prozent und damit ein Drittel mehr als noch vor der Pandemie im Jahr 2019 gaben an, dass es mittlerweile schwieriger geworden sei, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. 12 Prozent fanden dagegen, es sei jetzt einfacher, einen passenden Job zu finden – vor vier Jahren waren es allerdings noch 25 Prozent und damit doppelt so viele. Und doch: wer einen heftigen Drang zur beruflichen Veränderung verspürt, wird den Wechsel durchziehen. Nicht jeder allerdings wird einen sehr radikalen Schnitt brauchen, manchmal reicht es auch, einen kleinen Wechsel zu vollziehen.