

Der Start in eine zweite Karriere stellt sich als ein in Publikumsmedien häufig vorkommendes Phänomen dar, das als Alternative zu klassischen Karrieren ebenso infrage kommt wie als Ausweg aus einer beruflichen Sackgasse bzw. einer Freistellung, ohne Perspektive in der bisherigen Branche. Dafür stehen sowohl Möglichkeiten der Existenzgründung als Perspektiven in anderen Wirtschaftssektoren (z. B. im Nonprofitbereich) zur Verfügung.

Mit dem Konzept der zweiten Karriere, unter den Rahmenbedingungen „Wechsel der Organisation“ und „Wechsel des Berufsfeldes“, liegt ein Ansatz vor, wie man Arbeitnehmer in der beruflichen Veränderung beobachten und beraterisch begleiten kann, um daraus Erfolgsfaktoren abzuleiten sowie ggf. auch Unterstützungsleistungen Dritter zu definieren. Er wird neueren Karrieremodellen rund um „circumferential career“ und „encore career“ entgegenkommen und aktuellen beruflichen Entwicklungen sowie den zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt entsprechen.

Bei den Ansätzen zur zweiten Karriere erkennt man in allen vorgestellten Typen einen relativ hohen Beratungs- und Fortbildungsbedarf. Dieser stellt entsprechende Herausforderungen an Berufs- und Karriereberater, Coaches, Outplacementberater sowie Personalentwickler. Beratung sollte eine sorgfältige Prüfung von Potenzialen und Erwartungen sowie beruflicher Eignung umfassen, sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht. Sofern diese Prüfung positiv ausfällt, zeigen die verschiedenen, in den Medien vorgestellten Beispiele, dass die Erwartungen oft genau eintreffen und die Entscheidung als richtig erscheint.