FAST FORWARD / KARRIEREBERATUNG

Arbeitsmarkt-Check

Berufliche Neuorientierung ab 40

Ein praxisnahes Arbeitsbuch für erfahrene Fach- und Führungskräfte.

KÖNNEN | WOLLEN | ARBEITSMARKT | SELBSTMARKETING

Klären Sie Ihre beruflichen Optionen, prüfen Sie deren Realisierbarkeit und entwickeln Sie eine überzeugende Positionierung für Ihren nächsten Karriereschritt.

Am Bildschirm oder auf Papier: Sie können alle Felder direkt im PDF ausfüllen (z. B. mit Adobe Acrobat Reader) und speichern – oder das Arbeitsbuch ausdrucken.

NAME _____ DATUM _____

Dieses Arbeitsbuch dient der strukturierten Selbsteinschätzung. Es enthält keine individuellen Stellenmarkt- oder Gehaltsprognosen. Eine fundierte Empfehlung erfordert die Prüfung konkreter Zielpositionen und aktueller Arbeitsmarktdaten.

ARBEITSBUCH / 01

So arbeiten Sie mit diesem Check

Von der Idee zu einer überprüfbaren beruflichen Perspektive.

Berufliche Neuorientierung bedeutet nicht zwangsläufig einen vollständigen Berufswechsel. Oft liegt die beste Perspektive in einer neuen Rolle, einem anderen Umfeld oder der Übertragung vorhandener Kompetenzen in ein neues Tätigkeitsfeld.

Schritt	Ihr Ergebnis
1 · Ausgangslage	Was soll sich ändern – und warum?
2 · Können	Welche Kompetenzen sind tatsächlich übertragbar?
3 · Wollen	Welche Tätigkeiten und Rahmenbedingungen passen?
4 · Zielpositionen	Welche 2–3 Rollen sind konkret beschreibbar?
5 · Arbeitsmarkt	Welche Hinweise sprechen für reale Chancen?
6 · Selbstmarketing	Wie machen Sie Ihren beruflichen Nutzen sichtbar?
7 · 90 Tage	Welche Schritte setzen Sie zuerst um?

Ihre Ausgangsfrage

Was soll nach Ihrer Neuorientierung beruflich besser sein als heute?

> **Arbeitsregel:** Trennen Sie persönliche Wünsche, belegbare Fähigkeiten und externe Arbeitsmarktinformationen. Ein hoher persönlicher Wunschwert ist noch kein Nachweis für gute Marktchancen.

Ihre Ausgangssituation

Definieren Sie den Anlass, bevor Sie nach neuen Berufen suchen.

Was löst Ihren Veränderungswunsch aus?

Kreuzen Sie an und ergänzen Sie.

- ☐ fehlende Entwicklung
- ☐ veränderte Aufgaben
- ☐ fehlender Sinn
- ☐ Vergütung
- ☐ Überlastung
- ☐ Arbeitsplatzunsicherheit
- ☐ Führungsverantwortung
- ☐ Arbeitsort

Anderes: _____

Was möchten Sie unbedingt bewahren?

Was soll künftig nicht mehr zu Ihrem Arbeitsalltag gehören?

Meine drei wichtigsten Veränderungsziele

Priorität	Veränderungsziel
1	
2	
3	

ARBEITSBUCH / 03

Können: Ihr berufliches Kapital

Berufsbezeichnungen sind weniger aussagekräftig als nachweisbare Tätigkeiten und Ergebnisse.

Sammeln Sie konkrete Belege aus den letzten 5–10 Berufsjahren. Denken Sie auch an Projekte, Schnittstellen, Krisensituationen und Veränderungen.

Tätigkeit / Kompetenz	Belegbares Ergebnis	Übertragbar auf

Ihre stärksten fünf Kompetenzen

Formulieren Sie Fähigkeiten möglichst als beobachtbares Handeln, z. B. „komplexe Projekte über mehrere Standorte steuern“ statt „teamfähig“.

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

> **Prüffrage:** Würde ein außenstehender Arbeitgeber anhand Ihrer Beispiele erkennen, welchen konkreten Nutzen Sie schaffen?

Wollen: Die passende Tätigkeit

Unterscheiden Sie Tätigkeiten, Motive und Rahmenbedingungen.

Mehr davon	Weniger davon

Ihre Rahmenbedingungen

Kriterium	Wunsch	Mindestanforderung
Vergütung		
Arbeitsort / Mobilität		
Arbeitszeit / Flexibilität		
Führung / Fachkarriere		
Reisebereitschaft		

Ihre nicht verhandelbaren Kriterien

Neue Zielpositionen entwickeln

Suchen Sie nach Tätigkeitsfamilien, nicht nur nach bekannten Jobtiteln.

Drei Suchrichtungen: *anschlussfähig* (ähnliche Aufgaben, neues Umfeld), *übertragbar* (gleiche Kompetenzen, andere Branche) und *neu* (andere Tätigkeit mit Qualifikationsbedarf).

Option	Konkreter Jobtitel	Warum passt die Tätigkeit?
A · Anschlussfähig		
B · Übertragbar		
C · Neu		

Beschreiben Sie jede Option in einem Satz

„Ich möchte als [Jobtitel] in [Branche/Organisation] vor allem [zentrale Tätigkeiten] übernehmen."

A _____

B _____

C _____

> Vermeiden Sie unpräzise Ziele wie „etwas mit Menschen" oder „mehr Strategie". Je konkreter Jobtitel und Aufgaben, desto besser lassen sich Stellenmarkt und Qualifikationsanforderungen prüfen.

ARBEITSBUCH / 06

Arbeitsmarkt: So prüfen Sie Ihre Optionen

Eine plausible Idee ist erst dann eine realistische Option, wenn sie sich am Markt überprüfen lässt.

Prüfen Sie für jede Zielposition aktuelle Stellenanzeigen und Arbeitgeberprofile. Dokumentieren Sie Quelle und Datum; einzelne Anzeigen sind noch kein repräsentatives Marktbild.

Prüffeld	Leitfrage
Nachfrage	Gibt es passende Ausschreibungen im gewünschten Suchgebiet?
Anforderungen	Welche Muss-Kriterien wiederholen sich?
Anschlussfähigkeit	Welche Anforderungen kann ich konkret belegen?
Qualifikationslücke	Was fehlt – und wie lange dauert der Erwerb?
Vergütung	Ist mein Gehaltsziel für Rolle und Region plausibel?
Erreichbarkeit	Passen Arbeitsort, Reiseanteil und Arbeitsmodell?
Wettbewerb	Wie klar ist mein Profil im Vergleich zum gesuchten Profil?

Ihre Recherche-Dokumentation

Zielrolle	Quellen / Datum	Wichtigste Erkenntnis

Mögliche Quellen: BA Jobsuche, BERUFENET, Entgeltatlas, Arbeitgeber-Karriereseiten und relevante Stellenportale. Prüfen Sie Aktualität, regionale Abdeckung und Aussagegrenzen.

Bewertungsmatrix: Drei Optionen vergleichen

Ein transparenter Vergleich hilft bei der Priorisierung – ersetzt aber keine individuelle Marktanalyse.

Bewerten Sie jeden Faktor von 0 bis 4: 0 = nicht erfüllt / keine belastbaren Hinweise, 1 = schwach, 2 = teilweise, 3 = gut, 4 = sehr gut belegt. „Keine Daten“ zunächst nicht als 0 interpretieren, sondern recherchieren.

Kriterium	Option A	Option B	Option C
Tätigkeitsinteresse			
Kompetenzanschluss			
Rahmenbedingungen			
Belegte Marktnachfrage			
Erfüllung von Muss-Kriterien			
Qualifikationsaufwand (4 = gering)			
Vergütung / Erreichbarkeit			
Summe (max. 28)			

Entscheidung und offene Fragen

Meine derzeit aussichtsreichste Zielposition ist:

Diese drei Annahmen muss ich vor einer Entscheidung überprüfen:

1

2

3

Das kläre ich als Nächstes:

> Die Summe ist lediglich eine Orientierungshilfe. Ein einzelnes Ausschlusskriterium (z. B. zwingende Zulassung oder nicht erfüllbare Mobilität) kann eine hohe Punktzahl überlagern. Vergleichen Sie keine ungeprüften Annahmen mit belegten Fakten.

Selbstmarketing: Ihr beruflicher Nutzen

Ein Arbeitgeber stellt nicht Ihre Vergangenheit ein, sondern Ihre erwartete Leistung in einer konkreten Rolle.

Selbstmarketing heißt nicht Selbstlob. Es bedeutet, relevante Erfahrung so zu übersetzen, dass der Nutzen für die angestrebte Zielposition verständlich wird.

1. Ihr Nutzenversprechen

„Ich unterstütze [Zielarbeitgeber / Team] dabei, [Problem / Ziel] zu lösen, indem ich [relevante Kompetenz] und [konkreten Beleg] einbringe."

2. Drei belastbare Leistungsbelege

Ausgangssituation	Mein Beitrag	Ergebnis / Wirkung

3. Ihre Differenzierung

Was können Sie nachweislich besser oder anders als viele Bewerber für dieselbe Zielrolle?

Selbstmarketing: Sichtbarkeit und Ansprache

Stimmen Sie Lebenslauf, Online-Profil und persönliche Vorstellung auf dieselbe Zielposition ab.

Kontaktpunkt	Prüffrage	Erledigt
Lebenslauf	Stehen relevante Ergebnisse und Zielkompetenzen im Vordergrund?	☐
Kurzprofil	Ist Ihre Zielrolle in den ersten Zeilen erkennbar?	☐
LinkedIn / XING	Passen Überschrift, Erfahrungen und Schlüsselbegriffe zur Zielposition?	☐
Netzwerk	Können Kontakte nachvollziehen, welche Rolle Sie suchen?	☐
Direktansprache	Können Sie einem Arbeitgeber einen konkreten Gesprächsanlass nennen?	☐
Vorstellungsgespräch	Können Sie den Rollenwechsel ohne Rechtfertigungsmodus erklären?	☐

Ihre 30-Sekunden-Vorstellung

„Ich komme aus [Erfahrungsfeld] und habe dort vor allem [relevante Ergebnisse] erreicht. Künftig möchte ich [Zielrolle] übernehmen, weil ich [Kompetenzbezug] einbringen kann. Besonders interessant sind für mich [Arbeitgeber / Aufgaben].“

Ihre drei nächsten Selbstmarketing-Maßnahmen

1 _____

2 _____

3 _____

Die Stellensuche strategisch aufbauen

Suchen Sie nicht nur mehr Stellen, sondern die richtigen Arbeitgeber und Gesprächsanlässe.

Definieren Sie für jede Zielposition eine kleine, nachvollziehbare Suchstrategie. Trennen Sie veröffentlichte Stellen, gezielte Arbeitgeberrecherche und persönliche Kontakte.

Suchkanal	Konkrete Aktivität	Meine nächste Aktion
Stellenmarkt	Passende Jobtitel, Synonyme und Filter festlegen	
Zielunternehmen	10–20 relevante Arbeitgeber recherchieren und priorisieren	
Netzwerk	Fachliche Gespräche mit konkreter Fragestellung anbahnen	
Personalberatung	Nur passende Spezialisten für Zielrolle / Branche auswählen	
Bewerbungen	Unterlagen und Leistungsbelege gezielt anpassen	

Meine ersten fünf Zielunternehmen

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

> Nicht jede unveröffentlichte Möglichkeit ist eine offene Stelle. Netzwerkarbeit und Direktansprache sind ergänzende Wege, keine Garantie für Zugang zu einem „verdeckten Stellenmarkt“.

Ihr 90-Tage-Plan

Machen Sie aus der Orientierung überprüfbare Schritte.

Zeitraum	Ziel	Messbarer nächster Schritt
Tag 1–30	Zielpositionen präzisieren	
Tag 31–60	Arbeitsmarkt und Positionierung prüfen	
Tag 61–90	Gezielte Marktbearbeitung starten	

Meine drei verbindlichen Termine

Bis wann?	Was erledige ich?	Woran erkenne ich Erfolg?

Woran merke ich, dass ich meine Strategie korrigieren muss?

Ihre persönliche Auswertung

Aus der Selbsteinschätzung wird eine Entscheidungsvorlage.

Meine bevorzugte Zielposition

Die stärksten Argumente dafür

Die wichtigsten offenen Arbeitsmarktfragen

Mein stärkstes Selbstmarketing-Argument

Mein nächster konkreter Schritt

> **Fazit:** Eine berufliche Neuorientierung ist dann belastbar, wenn Können, Wollen und tatsächliche Marktbedingungen zusammenpassen – und Sie Ihren Nutzen für die Zielrolle nachvollziehbar vermitteln können.

Wie geht es jetzt weiter?

Aus einer ersten Orientierung eine konkrete und realistische Perspektive entwickeln.

Dieses Arbeitsbuch hilft Ihnen, Ihre Gedanken zu strukturieren, berufliche Optionen zu formulieren und offene Fragen sichtbar zu machen. Die eigentliche Herausforderung beginnt häufig bei der unabhängigen Prüfung: Welche Zielpositionen sind für Ihre individuelle Situation wirklich erreichbar?

boriff – Berufliche Orientierung fast forward

boriff verbindet die Analyse Ihrer Kompetenzen, Interessen und Rahmenbedingungen mit einer Prüfung konkreter beruflicher Optionen am Arbeitsmarkt. Ziel sind nachvollziehbare Empfehlungen für realistische Zielpositionen und die nächsten Umsetzungsschritte.

Mehr erfahren: ff-karriereberatung.de/boriff

Unterstützung bei der Umsetzung

Wenn eine Zielposition feststeht, können Outplacement und Bewerbungsservice bei Arbeitgeberrecherche, Positionierung, Bewerbungsunterlagen, Ansprache und Vorstellungsgesprächen unterstützen.

Mehr erfahren: ff-karriereberatung.de

fast forward Karriereberatung
Kay Bröder · Karriereberater seit 2009 · bundesweit online

Hinweis zur Nutzung

© 2026 fast forward Karriereberatung. Dieses Arbeitsbuch ist zur persönlichen Nutzung bestimmt. Inhalte und Bewertungsraster sind Orientierungshilfen, keine psychometrisch validierten Tests und keine Garantie für Beschäftigung oder Vergütung. Arbeitsmarktaussagen müssen anhand aktueller, geeigneter Quellen überprüft werden.