

# „Neue Horizonte“ –

---

DEN ÜBERGANG VOM BERUF IN DEN „UN“-RUHESTAND GUT  
GESTALTEN

# Un-Ruhestand

---

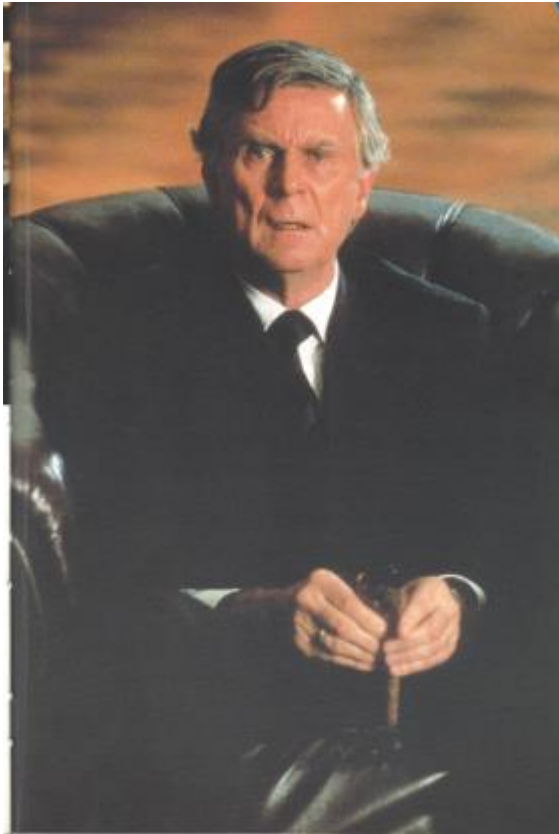
Ruhestand ist kein Stillstand, sondern die  
Gelegenheit, das Leben von einem anderen  
Blickwinkel aus zu betrachten



(H. Dolina)

# Herr Heinrich Lohse im Un-Ruhestand

---



Chef: Mein lieber Herr Lohse. Die Deutsche Röhren AG ist Ihnen Dank schuldig. Ich meine, es ist an der Zeit, dass wir uns gemeinsam Gedanken darüber machen... äh.... wie Sie ... ah... in den Genuss der wohlverdienten.... Der Früchte Ihres wohlverdienten Ruhestandes kommen.

Herr Lohse: Wollen Sie damit andeuten, ....?

Chef: Wir haben uns verstanden...

Loriot: Pappa ante Portas / Diogenes Verlag

# Ü: Arbeit bedeutet für mich.....

---

Schritt 1: Notieren Sie stichpunktartig Ihre Gedanken, die Ihnen zum Thema (berufliche) Arbeit in den Sinn kommen

Schritt 2: Wählen Sie die wichtigsten Gedanken aus und stellen Sie diese zu einem „Elfchen“ zusammen

Freude			
	Überströmende	Energie	
Sprünge	ins	Blau	
lebendige	Leichtigkeit	lebendiges	Sein
Kraftquelle			

# Spezifische Charakteristika von Arbeit (u.a. Jahoda 1982):

---

- **Quelle der Aktivität** (Möglichkeit Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse zu entwickeln und einzusetzen, etwas zu leisten)
- **Zeitstruktur** (teilt den Tag ein / Arbeitszeit – Freizeit – Urlaub)
- **Soziales Leben** (Kolleg\*innen, Geschäftspartner\*innen, berufliche Netzwerke etc.)
- **Quelle von Zufriedenheit und Sinn**
- **Soziale Anerkennung ermöglichen** (Wertschätzung erfahren, Platz in der Gesellschaft finden)
- **Förderung der persönlichen Identität** (Kompetenzen und Aufgaben liefern die Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl)

# Herausforderungen, die der Ruhestand mit sich bringt

---

- Wegfall der beruflichen Arbeit (s. a. Charakteristika von Arbeit) – Verlust von Zugehörigkeit zu Kolleg\*innen, einem Unternehmen....
- Veränderung der finanziellen Verhältnisse
- Lernen loszulassen – gute Verabschiedung von dem was war (sowohl Schönes als auch evtl. Verletzungen verarbeiten und loslassen)
- Positionierung gegenüber den Erwartungen des sozialen Umfelds („Jetzt hast Du ja Zeit, könntest doch jetzt....“)

# Herausforderungen, die der Ruhestand mit sich bringt

---

Helmut, 68 Jahre, Berlin: „Ich bin 68 Jahre alt und ich darf auch mal sagen: KEINEN BOCK. Ich muss nicht auf allen Hochzeiten tanzen. Und genausowenig will ich mich verplanen lassen. Ich möchte mich einfach nicht auf einen Wochentag festnageln lassen, an dem ich Niklas vom Kindergarten abhole. Ich habe lange genug gearbeitet, um jetzt sagen zu können: Ich tue, was ich will. ...

(Aus dem Buch: „Alles in allem“ / Verlag „Anders leben“)

„Ich setze mich heute in den Schaukelstuhl – und in 4 Wochen fang ich an zu schaukeln“ (eine Kursteilnehmerin)

# Herausforderungen, die der Ruhestand mit sich bringt

---

- Veränderungen in der Partnerschaft – wie viel Zeit möchten wir miteinander verbringen, Neuordnung der Rollen/Aufgaben
- Erwartungen der Menschen im Umfeld („Du musst doch etwas tun“/“Kannste-mal-Club“)
- Vorhandene Ideen etc. sortieren und priorisieren – was möchte ich konkret umsetzen, wie und wann? Was ist mir wirklich, wirklich wichtig für mein Leben?
- Das Thema Alter, mit all den oft damit verbundenen Ängsten und Befürchtungen rückt näher, wird plötzliche „be-greifbarer“ (Sinnfragen, Thema Endlichkeit des Lebens...)
- Zu treffende Entscheidungen – wie kann und möchte ich in der Zukunft leben, mit Blick auf evtl. körperliche Einschränkungen.... - rücken näher



# Unterschied Arbeitslosigkeit und Ruhestand

Das „Empty-Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

Arbeitslosigkeit	Ruhestand
Keine Gebundenheit an Alter	Altersgebunden
Nicht endgültig	Endgültig
Verbindung zum Beruf bleibt	Losgelöst von Beruf kann man sich Interessen zuwenden
Betreuung von staatlicher Seite	Keine Betreuung von staatlicher Seite
Nicht mit Ritualen wie eine Verabschiedung etc. verbunden	Oft mit Ritualen verbunden
Mit gesellschaftlichem „Makel“ behafte	Mit keinem gesellschaftlichen „Makel“ behaftet

# Ü: Lebensübergänge

---

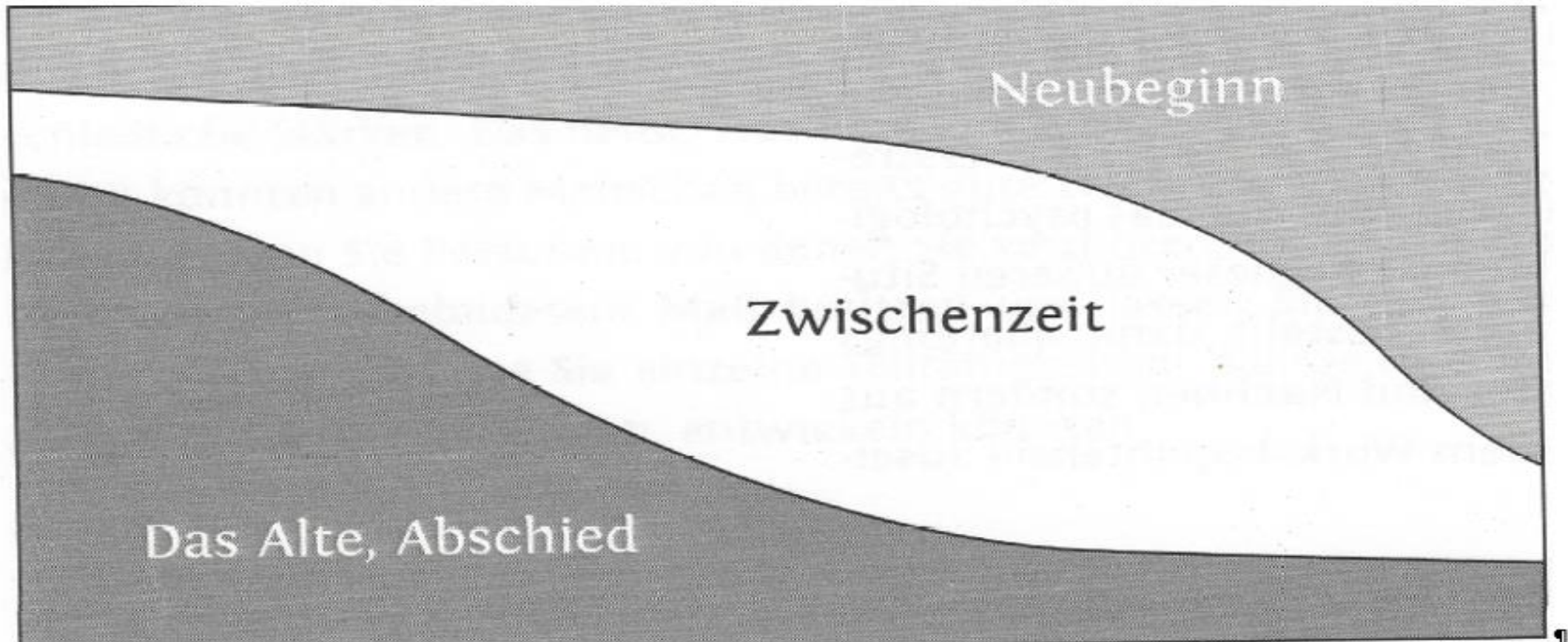
Erinnern Sie sich an die Übergänge Ihres Lebens – z.B. Eintritt Kindergarten, Schule, Ausbildung, Studium, Wechsel Arbeitgeber....

Wie ging es Ihnen damit?

Welches Foto spricht Sie an, wenn Sie an Ihre Übergänge denken?

# Übergangsmodell

Bridges 2002, S.5, Übersetzung M. Nohl



# Übergangsmodell von Atchley

Remote phase	Einige Jahre vor der Pensionierung – vage, positive Haltung
<b>Near</b>	Vor der Pensionierung – Unsicherheit – manchmal Bestreben Arbeitszeit zu verlängern
Honeymoon phase	Beginn der Zeit der Pensionierung – Euphorie, viele Vorhaben, die man schon immer mal machen wollte, werden gelebt.
<b>Disenchantment phase</b>	Ernüchterung, Rollenverlust, Verlust der Aufgabe, Gefühl von Langeweile und Nutzlosigkeit
<b>Reorientation phase</b>	Suche nach neuem Lebenssinn, Besinnung auf Ressourcen und Suche nach neuen Aktivitäten
Stability phase	Neue Handlungsmuster und Zeitstrukturen führen zu seelischem Gleichgewicht

# Zentrale Themen der Beratung

---

- **Übergangserleben**
  - Ängste, Befürchtungen bewusst machen und prüfen, wie realistisch diese tatsächlich sind. Negative Übergangserfahrungen in der Vergangenheit müssen sich nicht zwangsläufig wiederholen.
  - Begreifen, dass Ängste, Zweifel etc. zu bestimmten Übergangsphasen dazugehören
  - Es ist oft sehr erleichternd festzustellen, dass es anderen Menschen in vergleichbaren Situationen ähnlich geht (Vorteil Seminargruppe gegenüber Einzelberatung)

# Zentrale Themen der Beratung

---

## ■ Biographiearbeit

- **Aus gemachten Erfahrungen lassen sich viele Erkenntnisse gewinnen – Rückblick auf den Lebensweg**

Was war gut, was weniger gut?

Ist ein „roter Faden“ erkennbar?

Gab es Wege, die im Laufe der Zeit geendet haben – aber jetzt vielleicht eine Fortsetzung finden könnten?

## ■ Stärkenarbeit

- **Mit Wertschätzung auf die eigenen Stärken, erworbenen Kompetenzen, Fertigkeiten blicken**

Welche möchte ich der Zukunft mehr zur Geltung bringen?

# Stärkenprofil

Miteinander - soziale Kompetenzen					
<u>"Feine Antennen"</u> gute Menschenkenntnis emotionale Intelligenz sensibel emotionale Wahrnehmung spüren beobachten	<u>Einfühlungsvermögen</u> Menschen verstehen ernsthaftes Interesse an Anderen mitfühlen sich berühren lassen können	<u>Auf Andere einlassen</u> anpassungsfähig kontaktfreudig kooperativ zusammenarbeiten teamfähig kompromissbereit tolerant	<u>"Netzwerken"</u> "Brückenbauerin" unterschiedliche Menschen zusammenbringen Integrationsfähigkeit Treffen arrangieren schnell persönliche Beziehungen herstellen	<u>"Gastgeberin"</u> Gäste bewirten guter Umgangsstil andere unterhalten freundlich taktvoll	<u>Inspiration</u> begeistern mitreißen motivieren inspirieren Andere ins Tun bringen
<u>Helfend und verlässlich</u> soziale Verantwortung hilfsbereit unterstützen engagiert vertrauenswürdig verlässlich verantwortungsbewusst loyal diskret gewissenhaft gründlich					
<u>Kundenorientierung</u> zuhören und Bedürfnisse erkennen zuhören - verstehen - umsetzen aus Gesprächen Inhalte aufnehmen anbieten	<u>Gerechtigkeitssinn</u> Gerechtigkeitssinn Erkennen v. Missständen integer objektiv beschützend	<u>Standhaftigkeit-Mut</u> Zivilcourage Charakterstärke eigene Meinung vertreten sagen was ich denke standhaft mutig Gelegenheiten nutzen selbstbewusst			

Sprachkompetenz	
<u>Kommunikation</u> Kommunikat.fähigkeit sprechen argumentieren sprechen  <u>Wissen weitergeben</u> informieren mitteilen erklären "an die Hand nehmen und die Welt zeigen"	<u>Ausdruck und Schreiben</u> sich ausdrücken formulieren persönl. Empfindungen ausdrücken mit wenigen Worten präzise Gedanken, Gefühle wiedergeben  kreatives Schreiben erzählen Wortwitz  <u>Lesen</u>

Vielseitig

Kreativität	
<u>Kunst</u> Kreative Ideen entwickeln sich von der Gedankenwelt Anderer faszinieren lassen  <u>sich in Kunst verlieren</u> sich von Farben "gefangen-nehmen" lassen Faszination für Farben  <u>Ideen - schöne Dinge entwerfen</u>	<u>Kreatives Denken</u> lösungsorient. Denken Fähigkeit zur Problemlösung  improvisieren
<u>Kochen</u>	

Neugierde - Offenheit
Neugierde interessen am Welt-geschehen aufgeschlossen wissbegierig ausprobieren,"ins kalte Wasser springen" flexibel

Reisen

# Stärkenprofil

Professionelles Handeln	
organisieren	adressieren
planen	weiterleiten
konzipieren	
zusammenfassen	

Wissen aneignen - Auffassungsg.
Lernen
gute Auffassungsgabe
intelligent
geistig beweglich
Sachverhalte verstehen
logisches Denken
analytisches Denkvermögen
analysieren
auswerten

Freiheitsliebe
freiheitsliebend
freie Denkerin
unabhängig

Lebenseinstellung
Das Leben annehmen wie es ist
Eigene Grenzen und wenn nötig Hilfe annehmen

Power
schwungvoll
lebendig
impulsiv
spontan
aufgeweckt
pfiffig

Die Umsetzerin/die Anpackende		
<u>Handeln</u>	<u>Durchhalten</u>	<u>Selbständigkeit</u>
Initiative ergreifen	zielstrebig	Verantwortung für sich selbst
Einsatzbereitschaft	diszipliniert	übernehmen
umsetzen	durchhalten	Stehaufmännchen
leistungsbereit		zurechtkommen
		selbständig



# Ü: Menschen, die mich geprägt haben

## Schritt 1:

---

Blicken Sie zurück auf Ihr Leben – da gab es bestimmt Menschen, mit denen Sie sich besonders wohl gefühlt haben, die Ihnen Gutes getan haben, die Ihnen durch ihr Handeln Vorbilder waren....

Wählen Sie 3 Menschen aus.

Nehmen Sie 3 Blätter Papier und schreiben Sie auf jedes Blatt den Namen eines dieser 3 Menschen.

Halten Sie nun stichpunktartig fest, was genau es war, was so wohltuenden, so bereichernd.... für Sie war.

# Ü: Menschen, die mich geprägt haben

## Schritt 2:

---

Lesen Sie nun notierten Stichpunkte zu den 3 Menschen in Ruhe nochmals durch – können Sie Ihre Werte daraus ablesen?

Gibt es positive Verhaltensweisen, Haltungen... , die sich bei mehreren Personen wiederholen?

Können Sie einen „roten Faden“ erkennen und vielleicht sogar in 1 – 2 Sätzen formulieren, was Ihnen wichtig im Leben ist?

Tauschen Sie sich über Ihre gewonnenen „Erkenntnisse“ mit einem Partner/einer Partnerin aus (pro Person 5 Minuten)

# Zentrale Themen der Beratung

---

- **Klärung der persönlichen Werte, Bedürfnisse, Interessen**
  - Was ist mir wirklich wichtig in Zukunft? Was sind meine Bedürfnisse und gibt es Bedürfnisse, die ich bisher nicht befriedigen konnte? Etc.
  - Welchen Themen gilt mein Interesse? Wo halte ich mich gerne auf? Was gewinnt meine Aufmerksamkeit im Alltag? Welche Personen sind für mich interessant? Etc.
  - Wie möchte ich meine Partnerschaft gestalten? Wie viel gemeinsame Zeit wäre gut?

# Herr Heinrich Lohse im Un-Ruhestand



Loriot: Pappa ante Portas / Diogenes Verlag

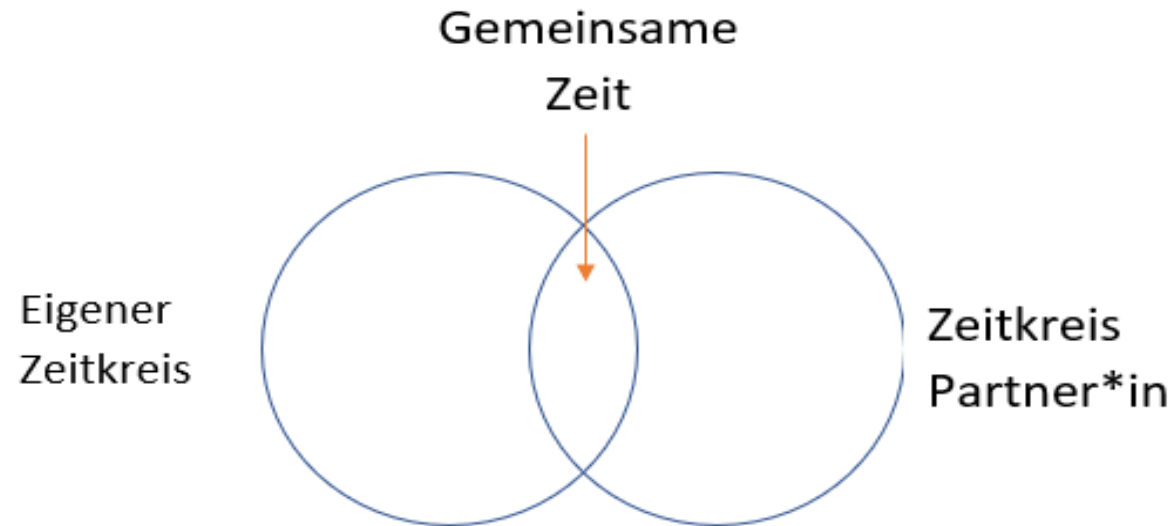
Renate Lohse: Mein Gott hast Du mich erschreckt!  
Heinrich Lohse: ....Ich wohne hier...  
Renate Lohse: Aber doch nicht um diese Zeit!  
.....  
Heinrich Lohse: Und ich habe eine Überraschung für euch.... Ab morgen bin ich voll und ganz für meine Familie da!  
Renate Lohse: Da bist du jetzt immer den ganzen Vormittag zuhause?  
Heinrich Lohse: Ja, und nachmittags auch!  
Renate Lohse: ...Und wo...was...was...was hast du...Wie denkst du dir das?  
Heinrich Lohse: ....Ich denke, ich stelle meine....meine Erfahrungen dem Haushalt und der Familie zur Verfügung..  
Renate Lohse: Ach...

# Ü: Partnerschaft

## Schritt 1:

---

Stellen Sie die gemeinsame Zeit mit Ihrem/Ihrer Partner\*in während Ihrer Berufstätigkeit als Schnittmenge zweier Kreise auf einem Blatt Papier dar.



# Ü: Partnerschaft

## Schritt 2:

---

Zeichnen Sie beide Kreise erneut – diesmal mit Blick auf Ihre Zeit im Ruhestand – wie groß soll die Schnittmenge künftig sein?

## Anregung:

Bitten Sie Ihre Partner\*in/Ihren Partner ebenfalls diese Übung zu machen. Legen Sie die Ergebnisse nebeneinander und tauschen Sie sich darüber aus. Viel Freude dabei!

# Herr Heinrich Lohse im Un-Ruhestand

---



- Heinrich Lohse: Könnte es sein, dass ich.... Dass ich mich in letzter Zeit nicht immer so ganz....
- Renate Lohse: Ja...?
- Heinrich Lohse: ....wenn ich mir nun noch mehr Mühe gebe?
- Renate Lohse: Nein, Heinrich, bitte!.... Nein, nein... nur das nicht!
- Heinrich Lohse: Aber es muss doch für diese Fälle irgendwas vorgesehen sein.... Faustregeln oder so was....
- Renate Lohse: Und wenn wir etwas zusammen machen....
- Heinrich Lohse: Was sollen *wir* denn zusammen machen?
- Renate Lohse: Es müsste was Vernünftiges sein!
- Heinrich Lohse: Sinnvoll! Sinnvoll muss es sein!

Loriot: Pappa ante Portas / Diogenes Verlag

# Zentrale Themen der Beratung

---

- **Blick auf das soziale Umfeld**

Wie verändern sich die Kontakte nach dem Übergang in den Ruhestand?

- **Überprüfung evtl. vorhandener Ideen / gemeinsame Sammlung neuer Ideen.**

Inwieweit werden durch die Umsetzung einzelner Ideen Werte und Bedürfnisse befriedigt? Inwieweit kann ich dabei meine wichtigsten Stärken zur Geltung bringen etc.



# Zentrale Themen der Beratung

---

## ■ Thema „Älterwerden“

Welche Vorstellungen, Ängste etc. sind damit verbunden?  
Wie kann eine gute Selbstfürsorge (u.a. körperliche und geistige Fitness) aussehen?  
Wie und wo möchte ich im Alter – insbesondere im Falle von körperlichen Einschränkungen leben?

# Ü: Alter von A - Z

---

Suchen Sie sich eine Partnerin/einen Partner.

Nehmen Sie ein Blatt Papier und schreiben sie hinter jeden Buchstaben des Alphabets 1 – 2 Begriffe, die Sie mit dem Thema Alter verbinden.

# Führungskraft im Ruhestand

---

„Ruhestand – das ist die Lebensphase, in der man gewahr wird, dass all die Wertschätzung gar nicht der Person gegolten hat, sondern dem Stuhl.“ (P. Hohl)

„Pensionierungsschock: Die größte Herausforderung ist, nicht mehr herausgefordert zu werden“. (E. Reinhardt)

# Aufgaben einer Führungskraft

Das „Empty-Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

- **Unternehmensführung** (in Anlehnung an W. Pelz)

Übernahme der Verantwortung für die Festlegung und Umsetzung kurz- und langfristiger Ziele in messbare Ergebnisse (Mitarbeiter\*innen-, Kundenzufriedenheit, Erreichen von unternehmerischen Kennzahlen).

- **Personale Führung** (Rosenstiel, Molt, Rüttinger)

Zielbezogene Einflussnahme auf das Verhalten von Mitarbeiter\*innen. Dabei müssen die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen berücksichtigt werden.

- **Selbstmanagement** (Zeitplanung, Persönlichkeitsentwicklung etc.)

# Beratung von Führungskräften (FK)

Das „Empty-Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

- Das Freizeitverhalten von FK ist stark von Beruf und sozialen Verpflichtungen bestimmt. Nach Eintritt in den Ruhestand ist der sonst volle Terminkalender leerer.
- Eine neue Integration in die Struktur der Familie ist oft schwerer.
- FK stehen oft in der Öffentlichkeit, sind ein gewisses Ansehen gewöhnt.
- FK definieren sich häufig über den Beruf. Der Ruhestand geht mit dem Verlust eines wesentlichen Teils der Identität einher. Dies hat Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl.

# Beratung von Führungskräften (FK) Das „Empty-

Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

- Leistung zu bringen und das eigene Potential auszuschöpfen ist für FK oft sehr wichtig.
- FK haben ein hohes Bedürfnis nach Kontrolle und Orientierung.
- FK verfügen i. d. R. über ein hohes intellektuelles Niveau und über ein breiteres Interessenspektrum, das für die Neugestaltung des Ruhestandes genutzt werden kann.

# Betriebliche Faktoren, die das Erleben des Ruhestandes beeinflussen

Das „Empty-Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

- Betriebsklima – Einstellung zu älteren Mitarbeiter\*innen
- Einbeziehung von Ruheständler\*innen in betriebliche Veranstaltungen / Fortsetzung des Bezugs von Betriebszeitschriften...
- Weitergewährung von Statussymbolen, wie Dienstwagen, Ehrung mit Titeln...
- Übernahme in den Aufsichtsrat und andere Kontrollorgane.

# Beratung von Führungskräften Das „Empty-Desk-

Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

## **Zu den Kernkompetenzen zählen:**

- Souveränes persönliches Auftreten
- Analytisches Denkvermögen in komplexen Zusammenhängen
- Kreative Problemlösung und Entscheidung
- Eigeninitiative
- Ziel- und Ergebnisorientierung



# Beratung von Führungskräften

Das „Empty-Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

## Zu den Kernkompetenzen zählen:

- Teamfähigkeit / emotionale Intelligenz
- Kommunikative Fähigkeiten
- Konstruktives Konfliktmanagement

# Zufriedenheit im Ruhestand

Das „Empty-Desk-Syndrom“ Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

Für das Erreichen von Zufriedenheit im Ruhestand sind u.a. hilfreich

- berufsnahe Aktivitäten, bzw. eine Aktivitäten, die den Rollen-, Funktions- und Kontaktverlust kompensieren
- Aktivitäten, bei denen die im Laufe der Jahre erworbenen Kompetenzen zum Tragen kommen (z.B. Mentoring...
- Aktivitäten, die persönliches Lernen und Weiterentwicklung ermöglichen (z.B. Studium im Alter....)

# Zufriedenheit im Ruhestand Das „Empty-Desk-Syndrom“

Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

---

- Rahmenbedingungen, die das Bedürfnis nach Kontrolle und Orientierung bedienen (aktive Zeitgestaltung, Klärung der neuen Rollen in der Partnerschaft, Klärung der persönlichen Werte und künftiger Ziele)

# Ruhestand

---

# Duty-free life!

(Hans-Jürgen Quadbeck-Seeger)

# Ruhestand

---

## Mauerblümchenrevolte

Sollen die anderen doch warten,  
ich bin mein eigenes Wunder,  
ab sofort,  
ich lasse mir wilde Haare wachsen  
und fordere mich selbst auf zum Tanz  
sollen die anderen vor sich hinwelken,  
ohne je geblüht zu haben,  
ich verschwende mich,  
drehe mich,  
bis mir schwindelig wird,  
sollen die anderen ihre Tage sparen  
für ein hohes Alter,  
ich gebe alle meine Stunden aus. (Mario Wirz)

(alles in allem, Verlag Anders Leben)



---

## Grundlage zum Thema Ruhestand und Führungskraft

Das „Empty-Desk-Syndrom“ – Die Leere nach der Pensionierung: Wie Führungskräfte nach Beendigung der Erwerbsarbeit ihre psychischen Probleme bewältigen. Otto L. Quadbeck & Wolfgang L. Roth  
Pabst Science Publishers

## Beratung in den „Un“-Ruhestand

Gruppen- und Einzelkonzept auf Basis der Laufbahnberatung nach dem Zürich-Mainzer-Laufbahnberatungsmodell