

„Blick zurück nach vorn“

Ambivalente Gefühle, ungelebte Träume: Eine Diplompädagogin gibt Tipps für den Ruhestand

Ob mit 60, 63, oder 65 Jahren – irgendwann kommt der Tag, an dem man sich von seinen Kollegen verabschiedet. Auf diesen Tag, auf den sich die meisten jahrelang freuen, sollte man sich dennoch gut vorbereiten. In ihren Seminaren zur Neuorientierung am Ende der Erwerbsarbeit gibt die Diplompädagogin Waltraud Kämper hilfreiche Tipps.

Der Rentenbeginn ist meist lange vorher absehbar. Dennoch fällt vielen Menschen der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand schwer. Woran liegt das? Einerseits erfordert die Arbeitsverdichtung in den Unternehmen von den Mitarbeitern die volle Aufmerksamkeit bis zum Schluss. Andererseits sind die

Veränderungen und Begleiterscheinungen des Ausstiegs aus der Berufstätigkeit weitgehend tabuisiert. Das Ende der Erwerbstätigkeit bringt vielfältige Veränderungen des bisherigen Lebens. Ich gehe davon aus, dass jeder ambivalente Gefühle hat, die er oder sie sich aber kaum eingesteht.

Ab welchem Lebensalter sollte man sich auf den Ruhestand vorbereiten?

Das ist weniger eine Frage des Alters, sondern hängt mit der Lebenssituation zusammen. Wer beispielsweise mit Anfang 50 noch minderjährige Kinder versorgt, wird in seiner Lebensplanung einem Ende der Berufstätigkeit jenseits der 60 noch keine Aufmerksamkeit schenken. In wessen Unternehmen aber keine Kollegen älter als 55 sind, tut gut daran, eine Auseinandersetzung mit dem Thema zu beginnen. Allgemein ist es gut, drei bis vier Jahre vor dem Ausstieg anzufangen, eine Art Bilanz zu ziehen.

Wie sieht eine optimale Vorbereitung auf den Leben nach der Berufstätigkeit aus?

Was raten Sie den Menschen?

Ich ermutige die Menschen innezuhalten und wahrzunehmen, was alles zu dieser Übergangssituation gehört: Was geht zu Ende, was hat mir das bedeutet? Wer bin ich, außer dass ich Versicherungsangestellter oder Techniker bin? Welche Kontakte habe ich und wo? Welche Interessen habe ich außer meiner Arbeit? Nach dem Motto „Blick zurück nach vorn“ kann es hilfreich sein zu überlegen, was bei früheren Veränderungssituationen geholfen hat, sich neu zu orientieren. Es geht ja tatsächlich um eine neue, dritte Lebensphase von durchschnittlich 15 Jahren, bevor die vierte Lebensphase mit zirka 80 den „Ruhestand“ bringt. Deshalb lohnt es sich innezuhalten und dem nachzuspüren, was man noch für ungelebte Träume hat. Warum sollte ich davon nicht noch etwas ausprobieren?

Gibt es Personen oder Berufsgruppen, die sich mit dem Übergang in den Ruhestand besonders schwer tun?

Menschen, die in ihrem Beruf voll aufgegangen sind, deren Aufgaben immer Vorrang hatten vor anderen Interessen, tun sich häufig schwer, wenn ihr Job und die Kollegen nicht mehr da sind. Auch Menschen, die interessante Führungsaufgaben hatten, haben Probleme loszulassen.

Das Berufsleben bietet viele Erlebnisbereiche, Raum für Gespräche und neue Informationen, für die Erfahrung von Erfolg und Misserfolg, von Konkurrenz und Teamarbeit, den Umgang mit Konflikten. Diese Erlebnismöglichkeiten korrespondieren mit unseren menschlichen Bedürfnissen. Und es erfordert eine enorme Anpassungsleistung, das eigene Leben nach dem Ausstieg aus dem beruflichen Netz, neu zu gestalten. Dabei geht es um mehr als darum, etwas zu tun zu haben. Abschied, Neuorientierung und Entwicklung brauchen Zeit.

Welche Tipps haben Sie für einen erfüllten und aktiven Lebensabend?

Ich ermutige jeden, sich Zeit zur Neuorientierung zu nehmen und in einer Besinnungspause von sechs bis zwölf Monaten die Kräfte für neue Ziele zu sammeln. Denn in dem Maße, wie man nach dem Ausscheiden aus der Berufstätigkeit seine sonstigen Möglichkeiten entdeckt und ausschöpft, wird man auch wieder aktiv am Zusammenleben mit anderen teilhaben, wird man Herausforderungen, Gelingen und Nichtgelingen erleben, wird man sich selbst wieder zuordnen können und ein erfülltes Leben leben.



ZUR PERSON

Waltraud Kämper, Jahrgang 1956, ist Diplompädagogin, Mediatorin und Referentin im Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt mit den Schwerpunkten „Neuorientierung bei beruflichen Übergängen“, „Migration und Interkulturelle Kompetenz“ und „Altera – die andere Seite, Fortbildung für Führungskräfte“.

INTERVIEW: UTE DOMMEL
HAZ 21.2.07