

After-Work-Life-Balance

- Die Lebensphase „Ruhestand“ –

Von

Prof. Dr. K. W. Koeder
Hochschule Mainz, HR-Management

In: WiP-Journal 2/2019, S. 1 ff.

1. Veränderungen in der Lebensphase nach dem Beruf

Die Lebensphase „Ruhestand“ hat sich auch aufgrund historischer, kultureller, technologischer, medizinischer und politischer Einflüsse stark gewandelt. Die Menschen werden immer älter, dabei wird die Gruppe der Älteren, die sich einer noch guten körperlichen Verfassung, Gesundheit und einem aktiven Lebensstil erfreuen, zunehmend größer. Wer aus dem aktiven Berufsleben heute normal ausscheidet, hat meist noch 20 Jahre und mehr als „Ruheständler/in“ zur Verfügung. Berufstätige, die über eine Vorruhestandsregelung oder eine Frühpensionierung ausscheiden, verfügen über ein noch längeres Ruhestandszeitpolster. Sehr viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zwischen dem 60. und 67. Lebensalter aus dem Arbeitsleben ausscheiden, fühlen sich aber meist noch lange nicht alt bzw. zum alten Eisen gehörend. Es ist noch gar nicht so lange her, da sprach die Literatur von der 3. Lebensphase als die Phase der „Vorbereitung auf den Tod“. Der Rückzug aus dem aktiven Berufsleben und das passive Genießen des meist oft zitierten „wohlverdienten Ruhestandes“ oder der „wohlverdienten Pensions-/Rentenzeit“ ist nicht immer gefragt. So verändert sich die Lebenssituation solcher Menschen drastisch durch das Ausscheiden aus dem Beruf sowie auch dem Auszug der Kinder aus dem gemeinsamen elterlichen Haushalt ganz erheblich. Daher sind Um- und Neuorien-

tierungen aufgrund der veränderten Lebensbedingungen dringendst und vor allem rechtzeitig erforderlich.

Dies gilt auch für **Unternehmen**. Seit der Festlegung des Rentenalters auf 67 und der derzeitigen Diskussion um ein noch höheres Renteneintrittsalter wird die **Gerontologie**, die Altersforschung, wieder neu entdeckt (Wahl, 2017; Jasper, 2019). Gerade Unternehmen, die in Zukunft zwangsläufig wieder mehr ältere Mitarbeiter beschäftigt haben, sind gut beraten, sich mit Fragen der Altersforschung auseinanderzusetzen. Dabei wird eine gelungene Vorbereitung des Ruhestandes als Teil der Personalpolitik sicherlich die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte ältere Mitarbeiter erhöhen und die Unternehmensidentifikation des Mitarbeiters/in auch danach aufrechterhalten. Ferner ist dies Bestandteil des **Generationenmanagements und der lebensphasenorientierten Personalentwicklung im Unternehmen**.

Was fängt man nun an mit der neuen freien Zeit? Wie kann diese Zeit sinnvoll ausgefüllt werden? Nicht zu vergessen: Wir reden hier durch den Wegfall der Arbeitszeit von zum Teil 8-10 Stunden täglich über Monate und Jahre hinweg. Zeit ist plötzlich kein Engpassfaktor mehr. Sehr viele verspüren einen großen Aktivitätsdrang, haben aber kein eigentliches Betätigungsfeld (vgl. Goldammer, 2014).

So wird um eine sinnvolle Lebensgestaltung in dieser Lebensphase oftmals gerungen. Wie oft hört man von kurz vor der Verrentung oder Pensionierung stehenden Mitarbeitern/innen, dass sie jede Menge Arbeit im Garten haben, oder in den letzten Jahren Bücher gesammelt haben, die es noch zu lesen gilt. Gartenarbeit ist jahreszeitlich nur begrenzt durchführbar, was machen in den langen Wintermonaten? Wer über Jahre hinweg während seiner

Berufstätigkeit kein Buch mehr gelesen hat, wird dies auch im Ruhestand nicht in größerem Stil praktizieren. Auch das sich stärkere Einbringen in den Haushalt ist nicht immer von Erfolg gekrönt, denn gerade als Mann fallen sie hier von einem Tag zum anderen in eine seit vielen Jahren bestehende Organisation ein, in der die Führungsrolle durch die Partner/in besetzt ist.

2. „Gesichter“/Typologie des späteren Erwachsenenalters

Durch den Ruhestand entfallen die beruflichen Anforderungen und Alltagsprobleme aber natürlich auch die beruflich bedingte zeitliche und inhaltliche Strukturierung des Tagesablaufes. Mehr Zeit steht zur Verfügung, es gilt neue Ziele zu setzen und eine Rhythmisierung des veränderten Tagesablaufes zu finden. Der Einzelne kann und muss jetzt selbst entscheiden, wie die neue und vor ihm liegende Lebensphase gestaltet werden soll. Hier liegen nicht nur Probleme und Schwierigkeiten, sondern insbesondere auch Chancen, über den Faktor Zeit und die sie ausfüllenden Inhalte selbst, ohne Rücksichtnahme auf berufliche Vorgaben, zu bestimmen.

Die Phase des späteren Erwachsenenalters hat viele Gesichter und Facetten. Untersuchungen zeigen, dass die Lebensstile und Lebensgrundeinstellungen in dieser Alterskategorie sehr unterschiedlich sein können. Sie finden sehr häufig ihren Ausdruck in den verschiedensten Ruhestandstypen (vgl. Möller, 1999; Stumpf, 2003). Die Empfindungen zum Ruhestand lassen sich dabei z.B. in 5 Ruhestandstypen charakterisieren:

Die Passiven:

Sie sagen sich, kommt Zeit, kommt Rat. Sie möchten den verdienten Ruhestand genießen, viel reisen, gut essen, lesen, Gar-

ten pflegen etc. Diese Ruheständler leben passiv, auch zurückgezogen und selten zielorientiert und ohne Lebenskonzepte.

Die Weitermacher:

Sie üben Ihren Beruf so lange wie möglich aus, so lange es gesundheitlich geht. Dies sind häufig Freiberufler wie z.B. Ärzte und Rechtsanwälte, Professoren und Lehrer. Waren sie als kaufmännische Angestellte tätig, arbeiten sie sehr häufig als selbständige Unternehmensberater oder aber noch in einer stundenweisen Beratungstätigkeit in ihrem Unternehmen weiter. Der bisher ausgeübte Beruf mit den umfangreichen Fach-, Führungs- und persönlichen Kompetenzen stellen ihre Identität dar, sie haben vorerst kein Interesse an Neuem.

Die Anknüpfer:

Diese Gruppe möchte gerne halbtags, stundenweise oder gelegentlich ihre im Beruf erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung stellen, sei es in sozialen Organisationen als ehrenamtliche Tätigkeit. Sie haben weniger Interesse an Bezahlung (evtl. Spesen, Aufwandsentschädigung). Sie möchten der Gesellschaft, von der sie viel erhalten haben, wie z.B. Ausbildung, Studium, Chancen, Wissen in bestimmtem Umfang zurückgeben.

Die Nachholer:

Diese wollten eigentlich beruflich etwas ganz Anderes werden. Ihr Berufswunsch ging nicht einher mit dem was sie gelernt oder gemacht haben. Die Nachholer schreiben sich sehr häufig in Seniorenstudiengängen ein, belegen viele Kurse an der Volkshochschule oder an Weiterbildungsinstitutionen. Sie wollen jetzt die Reisen machen, zu denen sie vorher nie gekommen waren, sei es aus beruflichen Gründen oder der Familie wegen.

Die Befreiten:

Diese Gruppe ist der Meinung, lange genug fremdbestimmt gewesen zu sein. Sie

sehen in diesem neuen Lebensabschnitt die Chance, einen neuen Lebensstil auszuprobieren, neue Bekanntschaften zu knüpfen, neue Verantwortungen zu übernehmen (z.B. Ehrenamt). Sie übernehmen gerne etwas Neues, aber hauptsächlich um sich selbst zu finden und sich zu verwirklichen. Die Befreiten möchten sich selbstbestimmt an eine andere Sache wagen, was mit viel Mut und Eigeninitiative verbunden ist.

Werden Sie sich jetzt darüber im Klaren, zu **welcher Kategorie Sie zählen**, wobei es hier auch Mischformen gibt bzw. Überschneidungen in der Typisierung.

Vielleicht finden Sie sich aber auch in dieser Kategorisierung von Infratest (2003). Hier werden unterschieden:

Die Pflichtbewusst-Häuslichen:

Sie haben es im Leben zu bescheidenem Wohlstand gebracht und möchten dies nach der Berufs- und Familienphase bewahren. Für sie sind die Wohnung, das eigene Häuschen, der Garten, diverse Hobbies, aber vor allem die Familie und die Enkel wichtige Lebensinhalte.

Die Sicherheits- und Gemeinschaftsorientierten:

Diese Gruppe hat sich vorgenommen, all das zu genießen, was sie sich während ihres Berufslebens hart erarbeitet haben. Sie erfüllen sich jetzt Wünsche, für die vorher keine Zeit bestand. Dabei haben gesellige Freizeitangebote einen hohen Stellenwert. Viele Ruheständler erleben aber auch Verunsicherung, sie haben Angst vor körperlich-psychischen Einschränkungen, vor sozialer Isolation und materiellen Einbußen, die sie mit dem Altern gedanklich verbinden.

Die Passiven und Resignierten:

Diese Gruppe ist in einer sozial und materiell benachteiligten Lebenssituation, ver-

bunden mit pessimistischer Lebenseinstellung durch Gefühle der Ohnmacht, Resignation oder Enttäuschung. Sie haben ihre Ansprüche zurückgeschraubt und finden sich mit ihrer Situation gezwungenermaßen ab. Viele fühlen sich um ihr Leben betrogen und zeichnen eine negative Lebensbilanz.

Die aktiven, neuen Alten:

Diese Ruheständler fühlen sich alles andere als alt und möchten auch nicht als „Alte“ bezeichnet werden. Sie wollen die neu gewonnenen Chancen und Freiheiten einer nachberuflichen und nachfamiliären Lebensphase aktiv nutzen. Selbstverwirklichung, Kreativität, Aufgeschlossenheit für Neues, der Wunsch nach persönlichem Wachsen und sich Weiterentwickeln mit einem gesunden Schuss Egoismus sind Charaktermerkmale für deren Lebenseinstellung. Sie nutzen überdurchschnittlich häufig Bildungsangebote (Seniorenstudium, Sprachen, Kunst) und holen nicht selten auch noch Bildungs-/ Studienabschlüsse nach.

Denken Sie immer daran: **„Alt ist man dann, wenn man an der Vergangenheit mehr Freude hat als an der Zukunft“.**

3. Ruhestand - einige Denkanstöße

Das Ausscheiden aus dem Arbeits- bzw. Berufsleben ist oftmals nicht nur für Unternehmen, sondern auch für die Betroffenen ein **Tabuthema**. Gründe hierfür liegen meist in Wunschvorstellungen wie z.B. unersetzlich zu sein, es ist ja noch lange hin, die Angst vor Leere, Isolation im Ruhestand. Personalentwicklungsmaßnahmen wie z.B. Nachfolgeregelungen können nur dann getroffen werden, wenn über dieses Thema rechtzeitig und offen diskutiert wird. Die zukünftigen Ruheständler dürfen nicht plötzlich aus dem Berufsleben aussteigen (in drei Monaten)

und ihr gesamtes Knowhow mitnehmen (z.B. berufliche Netzwerke), sondern Unternehmen und insbesondere betroffene Mitarbeiter müssen diese Phase bewusst planen und gezielt vorbereiten, denn wer ein Leben lang gearbeitet hat, steht nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben in der Regel von einer Sinnkrise (Schneider, 2018).

Auf betrieblicher Ebene gibt es Möglichkeiten, den Mitarbeiter frühzeitig an den Ruhestand heranzuführen, sei es über Job Rotation, Kürzung der Wochenarbeitszeit, Vorruhestandsregelungen, u.v.m. Viel wichtiger ist es aber, dass die Betroffenen über dieses Thema reden und nachdenken, Vorstellungen diskutieren, Informationen über die Zeit danach sammeln, Interessen artikulieren, schlummernde Potenziale erkennen, neue Betätigungsfelder sichten und ausprobieren, Stärken zu verstärken, Neugierde zu wecken, etwas zu wagen und auszuprobieren und sich nicht 6 Monate, sondern wenige Jahre vorher damit auseinandersetzen. Der Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand ist eine echte Herausforderung und bietet auch eine Vielzahl von interessanten Ansätzen in Literatur und Praxis.

Jammern bringt nichts. Wenn die Arbeit wegfällt, müssen Sie **eine neue Balance in Ihrem Leben finden und schaffen**.

Der Übergang von der Fremdbestimmung im Beruf zur Selbstbestimmung als Ruheständler macht ein neues Nachdenken über die **Nutzung der eigenen Zeit** erforderlich (vgl. Knoblauch, 2019, Seiwert, 2002, Seiwert, 2014). Bisher bestimmten hauptsächlich das Unternehmen, die Vorgesetzten, die Kunden, die Kollegen/innen usw. die Zeit. Zukünftig sind es die eigenen Ziele, denen man Zeit einräumt und zuordnet. Wir leben zwar immer länger, haben aber nie Zeit. Jetzt kommt es verstärkt darauf an, Lebensqualität zu erreichen und gleichzeitig zu entspannen.

Zukünftig stehen täglich 8-10 Stunden mehr Zeit zur Verfügung, da gilt es, kurz über Kategorien der Zeiteinteilung zu reden und eine Zeitinventur vorzubereiten, so z.B.

- **Pflichtzeit** ist die Zeit für das, was gemacht werden muss wie z.B. Haushalt, Aufräumen, Saubermachen
- **Informationszeit** benötigen wir, um zu wissen, was um uns herum passiert, z.B. Zeitung lesen, Fernsehen, Radio hören, Briefe und Emails schreiben, mit den Nachbarn reden, mit Ihrer WhatsApp-Gruppe schreiben
- **Regenerationszeit** wie Schlafen, Essen, Bewegung (Sport, Spazieren gehen), Entspannen, Seele und Geist baumeln lassen
- **Zeit für Kulturelles** wie z.B. Theater, Kino, Lesen, Fernsehen, Veranstaltungen besuchen, Tanzen, Musizieren
- **Sozialzeit** für Familie (Kinder, Enkel), Freunde, Feste, Geburtstage,
- **Partnerzeit**, d.h. Zeit für den Partner/in, gemeinsame Unternehmungen planen und durchführen
- **Eigenzeit** wie Zeit für sich alleine, ungestört, Zeit zum Nachdenken, zum Planen, Meditieren, individuellen Sport auch gammeln und abhängen (chillen), Musik hören, malen usw.
- **Zeit für die Gesellschaft**, z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten in Schulen, Hochschulen, Altenheimen, politische Ämter in Gemeinden, Städten
- **Lernzeit**, d.h. im Sinne lebenslangen Lernens Zeit um sich neues Wissen anzueignen, sich in neue Themen einzuarbeiten bzw. diese zu vertiefen.

Jetzt gilt es den Umgang mit der Zeit neu zu definieren, zu kategorisieren und vor allem den Umgang mit der „neuen Zeit“ zu lernen. Lothar Seiwert spricht hier von der **Zeitbalance** (Seiwert, 2014) mit einem Zeitpolster auch für Neues (vgl. Seidensticker 2018).

Nach einem Arbeitsleben über Jahrzehnte, geprägt durch ständige Pflichterfüllung, Hektik, Stress, auch Überforderung/Unterforderung, zeitlicher Hetze usw. ist es nicht einfach, den Hebel umzulegen und abzuschalten. Meist entsteht schon im Vorfeld vor der Ruhestandsphase eine uneingestandene Angst vor einer Leere, vor Sinnverlust, einer Angst vor dem Alter, auch einer Angst, nicht mehr gefragt zu sein, vor fehlender Anerkennung, u.v.m. Einbrüche im Selbstbewusstsein können entstehen, ferner hektische Ersatzhandlungen wie Kaufzwänge, zwanghaftes Aufräumen, ständiges Fernsehen, sich plötzlich intensiver Bemühen um die zwischenzeitlich erwachsenen Kinder und Enkel, Fluchtversuche durch Reisen bis hin zu Depressionen.

Wie können wir hier entgegenwirken? Beginnen wir mit **eigenen Veränderungen**, nutzen wir bestimmte Erkenntnisse und denken daran, dass das „**Altern im Kopf beginnt**“:

- Entpflichtung, d.h. einfach Muße zulassen, sich selbst wahrnehmen, loslassen, körperlich und seelisch lockern, sich auch von alten Dingen lösen, Zeit für stille Stunden nutzen, absichtsloses Nichtstun
- Träume zulassen, Pläne machen, sich über eigene Wünsche für diese Lebensphase im Klaren werden
- Etwas in Angriff nehmen, was man bisher noch nicht gemacht hat, aber schon immer wollte (z.B. Musikinstru-

ment lernen), sich dabei nicht überfordern, etwas Neues wagen (z.B. künstlerische Potenziale umsetzen)

- Weg von den über Jahre geltenden beruflichen „du solltest“ oder „du musst“-Vorschriften, hin zu „ich kann“ oder „ich möchte“. Ballast über Bord werfen, alte Gewohnheiten reflektieren und unterbrechen, sich über belastende Konventionen klar werden
- Neues einüben wie z.B. andere Ernährung, im Haushalt mithelfen, Fitnessaktivitäten, Bewegung an der frischen Luft, körperliche Ertüchtigung
- Neues Lernen: Seminare besuchen, zu interessanten Vorträgen und Veranstaltungen gehen, in einen Seniorenstudiengang immatrikulieren, Sprachen lernen, neue Werte einüben wie mehr Offenheit, mehr Achtsamkeit, besser Zuhören, intensiv kommunizieren, Musizieren, Singen, Tanzen
- Etwas der Gesellschaft, in der ich groß geworden bin, zurückgeben, z.B. Vereinsaktivitäten, sozial oder politisch tätig werden, ehrenamtliche Tätigkeiten wahrnehmen, d.h. sich für andere engagieren („Geben ist seliger denn Nehmen“ Lukas, Kap.20, Vers 35)
- Neue Lebenspläne machen, neue Ziele setzen für ein Jahr, zwei, drei Jahre, mit dem Partner/der Partnerin besprechen, sich von mit Menschen umgeben, die mir guttun und von anderen trennen, alte Freundschaften auffrischen und sich neuen gegenüber offen zeigen
- Mit kleinen Veränderungen im Lebensalltag, mit eigenen Handlungen beginnen, auch für den dritten Lebensabschnitt gilt es zu planen, zu ent-

scheiden, Zeit, Geld und Energie zu investieren.

Hans-Werner Wahl, ein Altersforscher der Uni Heidelberg (Wahl 2017), spricht in diesem Zusammenhang von der „**Tun und Lassen-Strategie**“. Schenken Sie sich selbst und anderen Achtsamkeit und setzen sich neue Ziele. Kümmern Sie sich um soziale Kontakte, die Ihnen guttun, und lassen es sein, wenn Sie diese belasten bzw. Ihnen nichts mehr bringen.

Im Verlaufe vieler Jahrzehnte unseres Lebens und vor allem unseres Berufslebens ist unsere Persönlichkeit entstanden, ein bestimmter Lebensstil hat sich entwickelt und auch viele Gewohnheiten sind gefestigt und werden gelebt. Für diesen neuen Lebensabschnitt ist es jetzt sinnvoll und wichtig, **Loslassen zu lernen und Gelassenheit einzuüben** (vgl. Hohensee, 2015). Dies ist nicht gerade einfach und oftmals leicht gesagt. Aber es lohnt sich, es zu versuchen und vor allem schon früher, vor dem Eintritt in die Ruhestandsphase, punktuell zu beginnen, denn in der dritten Lebensphase soll das Ziel sein, sich mehr Freiheit zu gönnen, mehr das „Dürfen“ zu versuchen.

Wichtig ist, Barrieren, die mich daran hindern, gelassen zu sein wie Mangel an Vertrauen, Eile, Hast, ungenügende Planung, eigener Perfektionismus, Ärger über Kleinigkeiten, Rast- und Ruhelosigkeit langsam abzubauen. Diese, auch durch das Berufsleben eingeschliffenen Eigenschaften machen uns im Ruhestand oft das Leben schwer. Lassen Sie los und üben sich mehr in Gelassenheit (Schmid, 2014).

Veränderungen in der Partnerschaft: In vielen Familien hat die Frau während der Erziehungsphase der Kinder die Führungsrolle in der Familie übernommen und nachdem die Kinder das Haus verlassen haben, möglicherweise eine zeitlich redu-

zierte Berufstätigkeit ausgeübt, geht vielfältigen Interessen nach und hat sich weitergebildet und weiterentwickelt. Jetzt ist der Partner/in plötzlich vorzeitig den ganzen Tag zuhause, die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen fehlt ebenso wie das gemeinsame Mittagessen in der Kantine. Ferner ist die Führungsrolle im „Kleinbetrieb Haushalt“ schon seit Jahren durch die Ehefrau/-mann besetzt. Somit sind die ersten Probleme meist vorprogrammiert.

Jellouschek (2013) hat in seinem Buch über die „Kunst als Paar zu leben“ **fünf Phasen** einer Partnerschaft definiert: **Ver-schmelzung** (erste Jahre), beginnender **Widerstand** (z.B. Kinderphase), **Distanzierung** (möglich nach vielen Jahren des Zusammenseins), **Wiederannäherung und Vereinigung** auf einer reiferen Stufe. Nutzen Sie für diese beiden letzten Stufen, die insbesondere auch für die nachberufliche Zeit Gültigkeit haben, verschiedene Schritte zur Vertiefung und Festigung der Partnerschaft. Beginnen Sie ebenfalls schon längere Zeit, bevor Sie in den Ruhestand gehen,

- den Partner/die Partnerin akzeptieren, zuhören lernen, ausreden lassen, Anerkennung und Lob auch für die Arbeit des Partners/der Partnerin
- zum Gemeinschaftsgefühl beitragen, gemeinsames unternehmen, etwas Neues lernen und ausprobieren
- über Alltägliches reden, aber auch über Ziele, Wünsche, Sehnsüchte
- Wechsel von Nähe und Abstand, Anerkennung des Eigenlebens meines Partners/Partnerin
- Keiner kann einem Partner/Partnerin alles sein, daher Freundschaften pflegen, intensivieren, neue soziale

Kontakte knüpfen und sich von Altkontakten, die belasten, trennen

- Zeit für stille Stunden nehmen, Stille spüren, etwas alleine unternehmen, persönliche Beziehungen zu den Kindern und Enkeln pflegen und aufbauen
- Gespräche über Veränderungsbereitschaft suchen und führen, gemeinsames Angehen von Veränderungen
- reife Partnerschaft bedeutet immer wieder aufeinander zugehen, im hier jetzt mit Freude miteinander leben, Nähe und Zärtlichkeit erneut wagen und einüben
- Offenheit praktizieren, sagen, was mir passt bzw. nicht passt
- Privatsphäre und Alleinsein des Partners/Partnerin akzeptieren
- für das psychische Wohl des anderen sorgen z.B. helfen, unterstützen, ermuntern, aufmuntern, gegenseitige Achtung, bei Kritik keine Schuldzuweisungen

Denken Sie immer daran, nach vielen Jahren/Jahrzehnten einer Partnerschaft kann man sich nicht so einfach ändern, vor allem nicht abrupt und kurzfristig. Veränderungsmanagement ist gefragt, aber gemeinsam erarbeitet und gelebt (vgl. hierzu auch Möller, 2013)

In Deutschland leben derzeit 17 Mio. Menschen in Single-Haushalten. Anteilig hoch ist dabei die Gruppe älterer Menschen ohne Partner/in, ferner leben die Frauen etwa 6 Jahre länger als die Männer. Im ersten Moment sieht dies aus wie ein Zugewinn an Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. Aber, denken Sie daran, bei Berufstätigen, die allein den Ruhestand vorbereiten bzw. diesen antreten,

kann die **Einsamkeit** Einzug in die Seele des Menschen halten. Da Menschen Gemeinwesen sind, bereitet vielen Einsamkeit oft Stress und Gemeinschaft Freude. Daher führen entsprechende Handlungen und Verhaltensweisen, die auf mehr „gemeinsam statt einsam“ hinauslaufen, zu großem Wohlbefinden. Zur Veränderung von Einsamkeit im Alter schlägt Prof. Spitzer (2018) vor: Intensivierung der Kontaktmöglichkeiten, soziale Unterstützung leisten (mehr „Geben als Nehmen“), Lernen sozialer Fähigkeiten und Erlernen neuer, positiver Gedanken. Natürlich möchte man ab und zu seine Ruhe haben, niemanden sehen oder sprechen. Dies sollte aber kein Dauerzustand sein. Sollten Sie Einsamkeit erleben wollen, dann suchen Sie diese aktiv auf, so z.B. in freier Natur.

4. Chancen der Veränderung nutzen

Das Herannahen der Ruhestandsphase löst eine Vielzahl von Fragen aus. Diese Fragen werden umso belastender und bohrender sein, je früher und oftmals unerwarteter der Ruhestand kommt. Dieser Tatbestand wird von den Betroffenen meist bis zum letzten Arbeitstag verdrängt. Was früher belastet hat, wird plötzlich vermisst. Aus vielen Gesprächen mit Betroffenen ist zu hören, wie sie sich doch auf den Ruhestand freuen, insgeheim bleibt aber meist ein uneingestandenes Unwohlsein.

Um die nachberufliche Zeit als Chance zu nutzen, ist schon viel früher **eine Orientierung** notwendig, eine Zwischenbilanz, ein Rückblick. Analysieren Sie sich selbst kritisch, bevor der neue Lebensabschnitt beginnt. Es gibt dabei oft Dinge, die Sie schon immer mal gerne machen wollten, z.B. Musikinstrument lernen, entdecken Sie schlummernde Potenziale bei sich und zeigen Sie Interesse und Neugierde auch für Neues und vielleicht Liegengebliebene

nes. Dazu ist eine hohe **innere Bereitschaft** erforderlich.

Vielleicht erkennen Sie dabei auch, dass Sie durch die intensive Berufsausübung auf Vieles verzichten mussten. Möchten Sie Neues in Angriff nehmen, ist dies mit neuem Lernen verknüpft. Dabei geht es nicht nur um das Erlernen neuer Fähigkeiten wie Golf, Tennis, Sprachen, sondern insbesondere um neue Einstellungen (z.B. Offenheit neuen Dingen gegenüber), neue Werte (z.B. Selbstbestimmung), neue Techniken (z.B. autogenes Training) oder neue Gewohnheiten (z.B. Besuch von Vorträgen, lesen ausgewählter Bücher), verbunden mit einem hohen Maß an Interesse und Neugierde.

Dies lässt sich nicht so nebenbei aneignen, sondern muss gelernt, geübt, kultiviert und konditioniert werden. Dabei bieten Seminare für die Vorbereitung der Ruhestandsphase, unternehmensintern oder – extern angeboten, oftmals erste große Hilfestellungen und zahlreiche Anregungen. Ferner helfen hier auch Seniorenberatungsstellen in Kommunen und interessante Literatur hierzu.

Heute sind sehr viele Rentner und Pensionäre 450 Euro Jobber oder gehen einer sonstigen geregelten Tätigkeit nach (leider für viele ein MUSS, um die Rente aufzubessern und den Lebensunterhalt zu bestreiten) oder auch ehrenamtlich in den verschiedensten Bereichen aktiv. Im Bereich des „ehrenamtlich tätig sein“ bieten sich sehr vielfältige Möglichkeiten in Gemeinden, Städte, Schulen, Kindergärten usw., um der Gesellschaft etwas von dem zurückzugeben, was sie vorher erhalten/genutzt haben.

So sind derzeit in Deutschland insgesamt etwa 14 Mio. Menschen **ehrenamtlich** tätig. Es wäre schade, wenn die Gesellschaft einerseits deren Bereitschaft, andererseits die Potenziale der Menschen im

dritten Lebensabschnitt, die hierbei einen recht hohen Anteil stellen, nicht nutzen würde, die noch wollen und können und produktiv alt werden möchten. Aber, man muss sich auch vor Augen halten, dass es altersbedingt irgendwann mal nicht mehr geht, sei es körperlich oder geistig bedingt. Daran sollten insbesondere „Senioren/innen“ denken, die z.B. nach der Verrentung Jahrzehnte in Vorständen von Vereinen und in **Gemeinde- und Stadträten** sitzen, sich dort festsaugen und nicht mehr loslassen wollen. Oftmals nutzen sie hier die Macht und Anerkennung, die im Berufsleben fehlte.

Und in der Phase danach entsteht wieder ein zeitliches Vakuum, das sinnvoll gefüllt werden sollte.

5. Intelligenz und Lernfähigkeit im Alter

Empirisch belegt ist, dass der Altersprozess eines Menschen den verschiedensten **Veränderungen** unterliegt, so z.B. anatomische und körperliche Veränderungen (z.B. Körperbau, Beweglichkeit), physiologische und emotionale Veränderungen (z.B. Gefühlswelt), sensorische und motorische (z.B. Aufmerksamkeit, Sehen, Hören, Fingerfertigkeit) Veränderungen (www.emk.tu-darmstadt.de; Lehr, 2006).

Die Behauptung eines allgemeinen Intelligenzabbaus im Alter ist eine empirisch nicht belegte Einschätzung. Viele geistige Fähigkeiten wie z.B. Abstraktionsfähigkeit, sprachliche Fähigkeiten, intellektuelle Fähigkeiten, allgemeines Faktenwissen verändern sich im Verlauf des Lebens weniger in Abhängigkeit vom Alter, vielmehr vom Gesundheitszustand des Einzelnen, vom gesellschaftlichen Status oder dem Bildungsstand bzw. ausgeübtem Beruf sowie anregenden Umweltbedingungen (vgl. Wahl, 2017). Untersuchungen zur geistig-intellektuellen Leistungsfähigkeit im Alter zeigen, dass, insbesondere bei geistig Ar-

beitenden, es etwa ab dem 80. Lebensjahr zu einer bestimmte intellektuelle Leistungsbereiche betreffenden Reduzierung der Intelligenz und des Wissens (wie z.B. der Verarbeitung von Informationen und der Gedächtnisleistung) kommt. Bis zu diesem Zeitpunkt treten Minderungen in der Leistungsfähigkeit meist bei Anforderungen auf, die ein schnelles Reagieren des Seniors/in erfordern. Ein älterer Mensch kann im Normalfall davon ausgehen, dass seine geistigen Fähigkeiten i.d.R. 15-20 Jahre über die Pensionsgrenze hinaus fortbestehen. Als besonders positiv wirken dabei ein „Geistig-gefordert-werden- positive Lebens- und Beschäftigungsbedingungen, das Arbeiten am und die Förderung des individuellen Selbstwertgefühls, ferner Neugierde, Interessen und soziale Kontakte bzw. soziales Engagement. Denken Sie daran: **„Das Gehirn altert im abgeschalteten Zustand schneller“.**

In früherer Zeit gab es das alte deutsche Sprichwort **„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr“**, das die beschränkte Lernfähigkeit im Alter andeutet. Dies hat heute keine Gültigkeit mehr auch aufgrund der Tatsache, dass unsere schnelllebige Zeit ein lebenslanges Lernen erforderlich macht. Die Altersforschung zeigt ferner, dass Lernen ältere Menschen in der Regel im gesamten Erwachsenenalter hindurch möglich ist, normalerweise nicht schneller, sondern anders als Junge. Wir können heute weniger von einer Verminderung der Lernfähigkeit im Alter sprechen, vielmehr von einem Wandel. Auffällig dabei ist die Variationsbreite in Sachen Lernfähigkeit im Alter durch die Einflüsse z.B. des Gesundheitszustandes, das trainieren und praktizieren geistiger Tätigkeiten während der Berufstätigkeit, durch soziale Kontakte auch mit einer Vielzahl geistiger Gespräche und Diskussionen. Auch das Selbstbild der älteren Erwachsenen und deren Selbsteinschätzung

in Sachen eigene Leistungskompetenz und Leistungsbereitschaft spielen hier eine Rolle. Das **„andere Lernen“** bezieht sich dabei z.B. auf die verlangsamte Geschwindigkeit des Lernens, mehr Zeit beim Lösen von Aufgaben und Problemen, andere Lerntechniken, Sorgfalt/Genauigkeit sowie das Lernen in Sinnzusammenhängen und eine hohe Lernmotivation. Lernen zielt in diesem Alter weniger auf klassischen Wissenserwerb und Gedächtnisarbit ab, sondern auf Erfahrungen verknüpfen und sammeln, Neugierde/Interesse entwickeln und Praxis-/Anwendungsorientierung für eine veränderte Umwelt und für die eigene Veränderung (Saup, 2001; Lehr, 2006).

Halten Sie es mit einer Weisheit zum Alter von Goethe, der sagte: **„Das Alter kann kein größeres Glück empfinden, als dass es sich in die Jugend hineingewachsen fühlt und mit ihr nun fortwächst“.**

Literatur:

Goldammer, D.: After Work Balance –die Zeit danach, Berlin 2014

Hohensee, T.: Gelassenheit beginnt im Kopf, Stuttgart 2015

Infratest Sozialforschung –Jung und Alt heute, München 2003

Jasper, B.M.: Gerontologie. Das Alter verstehen, Bd. 1, Hannover 2019

Jellouschek, H.: Die Kunst als Paar zu leben, Stuttgart 2013

Knoblauch, J. u.a.: Zeitmanagement, Freiburg 2019

Korte, M.: Jung im Kopf: Erstaunliche Einsichten der Gehirnforschung in das Älterwerden, München 2014

Lehr, U.: Psychologie des Alterns, Kirchheim 2006

Möller, M.L.: Die Wahrheit beginnt zu zweit, Reinbek 2003

Saup, W.: Studienführer für Senioren, Hg. BMBF, Bonn 2001

Schmid, W.: Gelassenheit, Inselverlag 2014

Schneider, I.J.: Herausforderung Ruhestand –Krise oder Chance? Berlin 2018

Seiwert, L.: Zeitnah leben –Wie Sie ihre Lebensbalance auf Kurs bringen, Heidelberg 2014

Seiwert, L.: Mehr Zeit für das Wesentliche, Landsberg 2002

Seidenstricker, I.: Zeit für Neues, München 2018

Spitzer, M.: Einsamkeit –die unerkannte Krankheit, München 2018

Wahl, H.W.: Die neue Psychologie des Alterns: Überraschende Erkenntnisse über unsere längste Lebensphase, München 2017

www.emk.tu-darmstadt.de Altersbedingte Beeinträchtigungen, abgerufen am 15.6.2019