Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

EIP ON AHA
REFERENCE SITE

ISS

Runder Tisch „Aktives Altern – Übergänge gestalten“

Arbeitsgruppe „Übergänge gestalten“

Dokumentation zum Workshop „‚Zeit für mich, Zeit für andere?‘ – Übergänge aus dem Erwerbsleben“

Workshop am 20. September 2016 in Frankfurt am Main

„‚Zeit für mich, Zeit für andere?‘ – Übergänge aus dem Erwerbsleben“

Dokumentation

Bearbeitung durch:

Dr. Ludger Klein und Maike Merkle

Inhalt

1	**Einleitung**	**3**
2	**Kernaussagen**	**7**
2.1	Heterogenität des Alters und Kontextualität des Lokalen	7
2.2	Optionen des Übergangs: Sinnhaftigkeit, Freiwilligkeit und Eigensinn	8
2.3	„Schwierige Zugänge“	9
2.4	Übergangs- bzw. Alter(n)sberatung	9
3	**Fazit**	**11**
Anhang 1:	**Workshop-Konzept und Programm**	**12**
Anhang 2:	**Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft**	**15**
Anhang 3:	**Wie können Ältere für Sport und Bewegung gewonnen werden?**	**29**
Anhang 4:	**Gründer 50plus**	**44**
Anhang 5:	**Liste der Teilnehmenden**	**56**

1 Einleitung

Das ISS-Frankfurt a. M. hat in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Workshop „‚Zeit für mich, Zeit für andere?' – Übergänge aus dem Erwerbsleben" in Frankfurt a. M. organisiert und durchgeführt. Der Workshop fand am 20. September 2016 im Rahmen der AG „Übergänge gestalten" (im Folgenden AG Übergänge) des „Runden Tisches Aktives Altern – Übergänge gestalten" (RTAA) statt.

Bis absehbar 2017 begleitet das ISS-Frankfurt a. M. den im Mai 2015 vom BMFSFJ initiierten RTAA und seine drei Arbeitsgruppen „Bildung im und für das Alter", „Übergänge gestalten" und „Active Ageing Index". Für den Runden Tisch und die beiden letztgenannten Arbeitsgruppen ist das Referat 311 „Grundsatzfragen des Aktiven Alterns" im Bundesfamilienministerium zuständig. Über Zielsetzung, Struktur und Arbeitsweise des RTAA und seiner Arbeitsgruppen sowie über die Einbettung des Workshops in die bisherige Arbeit der AG Übergänge informierte Referatsleiter *Peter Kupferschmid* in seinem Grußwort.

Die drei Arbeitsgruppen bearbeiten ausgewählte Themenschwerpunkte in Workshops, die vom ISS-Frankfurt a. M. organisiert und durchgeführt werden. Vertreten sind hier Mitglieder der jeweiligen AG sowie Expertinnen und Experten, die von der AG empfohlen bzw. von BMFSFJ und ISS-Frankfurt a. M. in der Recherche zum Thema ausgewählt wurden.

Von 2020 an ist etwa über zehn Jahre hinweg mit einer abrupt ansteigenden Anzahl von Menschen – den sogenannten *Babyboomern* – zu rechnen, die die Regelaltersgrenze überschreiten werden. Neben diesem Übergang vom Erwerbsleben in den „Ruhestand" ist die nachberufliche Lebensphase durch mehrere Übergänge gekennzeichnet, die ältere Menschen mit neu zu bewältigenden Aufgaben konfrontieren.

Ein Ergebnis der bisherigen Arbeit der AG Übergänge ist, dass sich die Menschen rechtzeitig damit auseinandersetzen und auf diesen Übergang vorbereiten sollten, um sich von den sich mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben veränderten Alltagsstrukturen nicht überraschen zu lassen, sondern vielmehr Perspektiven eines aktiven Alterns zu entwickeln.

Im April 2016 hatte sich die AG Übergänge auf zwei Workshops zu „Kommunalem Übergangsmanagement" *mit strukturellen, eher systemischen Erfordernissen* und damit befasst, inwieweit die Kommunen das Phänomen Babyboomer als langfristige, sich über die Zeit verändernde Aufgabe erkennen und hierauf vorbereitet sind.

Im September 2016 beschäftigte sich die AG Übergänge – wiederum in zwei Workshops – damit, was *aus der individuellen Perspektive der Betroffenen* zum einen *vor* Erreichen der Regelaltersgrenze notwendig ist, um für den Übergang in die nachberufliche Lebensphase gerüstet zu sein, und was *nach* dem Abschied aus dem Erwerbsleben für sie von Nutzen ist, um diesen Übergang und das Alter erfolgreich zu gestalten.

Mit dem Workshop „Personalpolitik und -entwicklung" vom 08. September 2016 rückte konkret ins Zentrum des Interesses, wie vor allem Arbeitgeber mit einer am „alternsgerechten Arbeiten" orientierten, lebensphasenorientierten Personalpolitik und -entwicklung in ihren Unternehmen dazu beitragen können, dass die Mitarbeitenden bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze leistungsfähig, motiviert und produktiv bleiben, und damit die Aufrechterhaltung,

ggf. sogar Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit unterstützen (vgl. hierzu auch BMAS/IfB o. J., S. 55ff.)[1]

Um vor allem der Vielfalt des Alters und den damit einhergehenden unterschiedlichen Lebensentwürfen zu genügen, braucht es von Seiten des Gesetzgebers und der Arbeitgeber Rahmenbedingungen, die jeweils sowohl flexible Ausstiege aus dem Erwerbsleben als auch ggf. eine längere Lebensarbeitszeit ermöglichen. Die Führungskräfte sollten für das Thema und die damit einhergehenden Optionen sensibilisiert werden und eine Unternehmenskultur fördern, die lebensphasenorientierte Personalpolitik gerade auch im Alter ermöglicht.

Auf dem zweiten Workshop „‚Zeit für mich, Zeit für andere?' – Übergänge aus dem Erwerbsleben" am 20. September 2016 ging es darum, wie Menschen nach dem Abschied aus dem Erwerbsleben dabei unterstützt werden können, diesen Übergang aus ihrer Warte erfolgreich zu gestalten. Auch hier sollten die Unternehmen nicht gänzlich aus dem Blick geraten, das Augenmerk der AG Übergänge aber vielmehr auf andere gesellschaftliche Akteure gerichtet sein, die Strategien und Maßnahmen anbieten, um dem Bedürfnis von Menschen entgegenzukommen, ihre gewonnene Zeit für sich sowie für andere persönlich erfüllend, zufriedenstellend und durchaus auch mit Nutzen für das Gemeinwesen zu gestalten. Zu nennen wären hier – neben vielen anderen Akteuren – etwa Verbände und Organisationen aus den Engagementbereichen Sport und Kultur (ausführlicher zu Workshop-Konzept und Programm s. Anhang 1).

Dr. Miranda Leontowitsch, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Interdisziplinäre Alternswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt a. M., hat in einer qualitativen Interviewstudie in England zu Übergängen aus dem gehobenen Management in den Frühruhestand geforscht. Auf Grundlage der so gewonnenen Daten führte sie ins Thema „Übergänge gestalten" ein: Im Ergebnis kann Ruhestand heute als Lebensphase der Kontinuität und Veränderung verstanden werden. Über den Lebenslauf gewonnene Erfahrungen und soziale Lagen werden mit in diese Lebensphase genommen. Mit dieser weitgehend unstrukturierten Phase ergeben sich einerseits – je nach zeitlichen, gesundheitlichen, finanziellen und individuellen Möglichkeiten – Spielräume, Neues auszuprobieren. Andererseits kann aber mitunter aus dieser Vielfalt an Möglichkeiten sowie aus der zunehmenden Normativität der Aktivität im Alter eine Bürde werden, die in Orientierungslosigkeit zum Ausdruck kommt. Insofern ist der Ruhestand als „Portfolio-Projekt" zu verstehen, das durch Abwägungen zwischen persönlichen Vorstellungen und gegebenen Möglichkeiten, durch eine Balance zwischen Tätigkeit und Freizeit und neue Tätigkeitsfelder in der Familie gekennzeichnet ist. Inwieweit es erfolgreich gestaltet wird, hängt von Einflussfaktoren wie dem verfügbaren Angebotsspektrum, Partnerin bzw. Partner und andere Familienmitglieder, Gesundheit sowie Zeit und Geld ab (ausführlicher s. Anhang 2).

[1] Bundesministerium für Arbeit/Initiative für Beschäftigung (o. J.): „Arbeit der Zukunft gestalten" – Ergebnisse des Fachdialogs; abrufbar unter: http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de/wp-content/uploads/2015/07/Thesenpapier_Arbeit-der-Zukunft-gestalten.pdf (05.10.2016).

Ute Blessing-Kapelke, stellvertretende Ressortleiterin Chancengleichheit und Diversity im Geschäftsbereich Sportentwicklung beim Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und in dieser Funktion auch Mitglied der AG Übergänge, widmete sich anschließend der Frage, wie Ältere für Sport und Bewegung gewonnen werden können. Sport und Bewegung kommen in einer alternden Gesellschaft besondere Bedeutung zu, da sie präventiv dazu beitragen, lange selbstständig zu leben und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden. Im Rahmen des Projektes „Richtig fit ab 50" entwickelte der DOSB auf der Grundlage eines „aktiven Altersbildes" zwölf Aspekte zur Gestaltung eines zielgruppenspezifischen Angebots:[2] (1) die richtige Ansprache; (2) ein inhaltlich vielfältiges und abwechslungsreiches Angebot; (3) kompetente Betreuung, (4) das Motiv Gesundheit, das insbesondere für Frauen bedeutsam ist, ins Zentrum der Werbung stellen; (5) das Motiv Leistungssteigerung (vor allem bei Männern) nutzen; (6) neue Erkenntnisse und Erfahrungen ermöglichen; (7) Spaß und Geselligkeit in den Vordergrund stellen; (8) Sport vor der Haustür anbieten; (9) ein schönes Ambiente schaffen; (10) möglichst zeitlich flexible Programme anbieten; (11) Schnupperangebote vorhalten (Tag der offenen Tür, Kurzzeit-Mitgliedschaften etc.) sowie Vereine mit Partnern vernetzen (kommunale Stellen, Seniorenbüros und -organisationen, Wohlfahrtverbände und andere Träger von Altenarbeit und Pflege, andere Vereine, Wirtschaftspartner, Tourismusorganisationen) (ausführlicher s. Anhang 3 und Anm. 2).

Schließlich stellte *Ralf Sange*, Geschäftsführer von „Gründer 50plus", sein Konzept von Beratung und Coaching für Existenzgründerinnen und -gründer, die 50 Jahre alt und älter sind vor. Die von der Europäischen Kommission als „Europäischer Social Entrepreneur für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen" prämierte Initiative bietet bundesweit Workshops und Kurse im Blended-Learning Format – also in Kombination von Präsenzveranstaltungen und E-Learning – an. Ziel ist, dass die Teilnehmenden ihre individuell passgenaue Gründungsidee finden, sie formulieren können und schließlich entscheiden, ob und wie sie diese weiterverfolgen wollen. Gerade für die Babyboomer eröffnen Existenzgründungen neue Perspektiven, da sie Altersarmut entgegenwirken sowie Selbstbestimmtheit, Unabhängigkeit und Sinnerfüllung bieten können. Zusammengefasst im „Motivations-Quadranten für Gründer 50plus" geht es um faktische Unabhängigkeit (zeitlich, räumlich, inhaltlich, sozial), finanzielle Unabhängigkeit (mehrere Standbeine, regelmäßige Einnahmen nach persönlichem Bedarf, Kostenhoheit), Sinn (individuell, erfahrungsbedingt, nach persönlichem Wertekanon und intrinsisch) und nicht zuletzt um den „Flow", der sich aus der Balance von Unter- und Überforderung, aus dem Vergessen von Zeit und Raum beim Tun, messbaren Ergebnissen und der Passgenauigkeit der Gründung zu den eigenen Fähigkeiten ergibt (ausführlicher s. Anhang 4).

[2] Die Broschüre des DOSB zum Thema „Richtig fit ab 50" ist als Download erhältlich unter (05.10.2016): http://www.richtigfitab50.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Breitensport/demographischer_wandel/Bilder/dosb_richtigfitab50_web.pdf.

Nachfolgend werden die Kernaussagen des Workshops zusammengefasst. In einem ausführlichen Anhang werden dann gesondert dokumentiert:

1. Workshop-Konzept und Programm,
2. der Vortrag von Dr. Miranda Leontowitsch in einer Kurzfassung und die Präsentation zum Vortrag,
3. der Vortrag von Ute Blessing-Kapelke in einer Kurzfassung und die Präsentation dazu,
4. der Vortrag von Ralf Sange in einer Kurzfassung und die Präsentation sowie
5. eine Liste der Teilnehmenden des Workshops.

Das ISS-Frankfurt a. M. bedankt sich bei allen an der Vorbereitung und Durchführung des Workshops „Zeit für mich, Zeit für andere?‘ – Übergänge aus dem Erwerbsleben“ Beteiligten, insbesondere bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Beiträge.

Benjamin Landes *Frankfurt a. M., im Oktober 2016*
Direktor des ISS-Frankfurt a. M.

2 Kernaussagen

In der Vorausschau auf die Kernaussagen ist festzuhalten, dass der Workshop nahtlos an die bisherigen Workshops der AG Übergänge anknüpfte und die Erkenntnisse daraus untermauerte.

Während die meisten Übergänge, die Biografien kennzeichnen (z. B. von der Ausbildung in den Beruf oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf), längst diskutiert werden, zumindest bearbeitet werden und zu großen Teilen bereits organisiert und strukturiert sind, findet der Übergang vom Erwerbsleben in die nachberufliche Lebensphase bislang wenig Beachtung in gesellschaftspolitischen Diskursen. Das ist umso bedenklicher angesichts des Sachverhalts, dass von 2020 an mit den Babyboomern etwa 25 bis 27 Prozent der derzeitig Beschäftigten in Deutschland die Regelaltersgrenze erreichen werden.

2.1 Heterogenität des Alters und Kontextualität des Lokalen

Das Besondere an den Babyboomern im Vergleich zu vorangegangenen Generationen ist ihre Heterogenität. Die vorliegenden Untersuchungen unterstreichen, dass sie individueller und moderner in ihren Lebensentwürfen erscheinen. Zu berücksichtigen sind ferner Unterschiede zwischen den Geschlechtern, zwischen Menschen in Erwerbs- und Familienarbeit sowie zwischen Erwerbstätigkeit als Angestellte/r und Selbstständigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie jeweils verschiedene Lebenslagen, die Einfluss auf individuelle Ressourcen und auf die Auswahl an Optionen haben. Dieser Vielfalt ist Rechnung zu tragen, wenn wir uns mit den Übergängen der Babyboomer in den „Ruhestand“ befassen.

Bezugnehmend auf die beiden Workshops der AG Übergänge im April 2016 zum „kommunalen Übergangsmanagement“ wurde darauf hingewiesen, dass die Städte bzw. die Kommunen die Orte sind, an denen sich die jeweiligen Übergänge vollziehen, wo sie umgesetzt und entsprechend unterstützt werden müssen. Infolgedessen wurde Übergangsmanagement von den Teilnehmenden dieses Workshops als Bestandteil kommunaler Daseinsvorsorge verstanden. Vorgeschlagen wurde daher, kommunale Übergangs- bzw. Alter(n)sberatung analog zu bzw. als zusätzliches Angebot von Einrichtungen der Engagementberatung (etwa durch Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Mehrgenerationenhäuser) zu implementieren.

Die Kommunen wiederum zeichnen sich durch spezifische Kontexte aus, die mit sozialstrukturellen Unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen urbanen und ländlichen Kontexten variieren. Diese Kontextualität betrifft auch die Unternehmen vor Ort, denen – wie der Workshop zuvor aufzeigte – mit einer alternsgerechten Personalpolitik eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung des Übergangs aus dem Erwerbsleben zukommt.

Zur Heterogenität des Alters kommt demnach auch die Kontextualität des Lokalen als Kriterium zur Entwicklung von Ansätzen zur Unterstützung der Gestaltung von Übergängen. Demzufolge gibt es keine Patentrezepte. Benötigt werden vielmehr wohlfahrtsplurale (sektoren- und bereichsübergreifende) Lösungsansätze und lokale Netzwerke, die zuvorderst auf eine Infrastruktur abzielen, die es der/dem Einzelnen ermöglichen, ihre/seine jeweiligen Lebenspläne in der nachberuflichen Lebensphase zu verwirklichen. Entsprechend ist die erforderliche Infrastruktur als Gelegenheits- oder Ermöglichungsstruktur zu verstehen.

2.2 Optionen des Übergangs: Sinnhaftigkeit, Freiwilligkeit und Eigensinn

Die Anerkennung der Vielfalt des Alters impliziert auch, sich von einer „Normativität des Aktiven Alters“ abzugrenzen: Das Ziel der AG Übergänge ist durchaus, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen nach Überschreiten der Regelaltersgrenze ermöglichen, diese Lebensphase so gesund, motiviert und tatkräftig wie möglich zu gestalten, und die sie ermuntern, Sinn, persönliche Erfüllung und Zufriedenheit in fortgesetzter Aktivität zu finden. Zuvorderst gilt indes die Freiwilligkeit bzw. die Wahlfreiheit mit Blick auf ihre eigenen individuellen Entscheidungen, wie sie ihre Vorstellungen von und ihre Pläne zu dieser Lebensphase umsetzen wollen. In diesem Zusammenhang geht es auch darum, im Sinne von Selbstbestimmtheit und sozialer Teilhabe im Alter den Eigensinn von Menschen im Übergang zu stärken.

Mit Blick auf die Möglichkeiten, die nachberufliche Lebensphase zu gestalten, sowie auf den Fachdiskurs zum „Aktiven Altern“ ist eine Verständigung darüber angezeigt, was wir unter „Arbeit“ verstehen. Zum einen geht es um mehr als den bloßen „Broterwerb“, sondern auch um Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit, um „gut gestaltete Arbeit“ und um die mit geleisteter Arbeit verbundene Anerkennung und Wertschätzung. Zum anderen umfassen Diskurse um die Tätigkeitsgesellschaft auch das Erfordernis gesellschaftlicher Vereinbarungen zu neuen Tätigkeitsfeldern. So regten bspw. die Kirchen bereits 1997 in ihrem „Gemeinsamen Wort“[3] an, Arbeitsplätze in den Bereichen der häuslichen Tätigkeiten (Erziehung, Pflege) und der gemeinwohlorientierten Tätigkeiten (Bildung, Kultur, Sozialkapital) zu schaffen bzw. vorhandene Tätigkeiten als gleichwertig zur Erwerbsarbeit anzuerkennen und gesellschaftlich zu finanzieren. Hieran anschlussfähig sind auch Kontroversen zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und Engagement bzw. zur Monetarisierung des Engagements.

Möglichkeiten fortgesetzter Aktivität im Alter finden sich bspw. in *Ehrenamt bzw. freiwilligem Engagement, Familienarbeit und Pflege, sowie in der Erwerbsarbeit* (Stichwort: Option verlängerter Lebensarbeitszeit). Zum Bereich Ehrenamt/Engagement wurde angemerkt, dass etwa in Sportvereinen Generativität in Form der Weitergabe von Erfahrungswissen eine wichtige Rolle spielt. Eine Initiative, auch im Kulturbereich über den Deutschen Musikrat Engagement (nicht nur) älterer Menschen zu stärken, scheiterte indes zum einen an Streitigkeiten über Urheberrechte, im Falle der Übergänge von Orchestermitgliedern in den Ruhestand, die bereit waren, Laien zu unterrichten, am Widerstand der Gewerkschaft.

Angeregt wurde außerdem, nicht die Möglichkeiten zu übersehen, die Menschen in der nachberuflichen Lebensphase haben, „etwas Neues zu beginnen“ und „bislang versteckte Seiten zu entfalten“. Solche Schritte der Weiterentwicklung lassen sich am Beispiel von „Gründer 50plus“ illustrieren (vgl. die Dokumentation zum Workshop „Personalpolitik und -entwicklung“), einem Social Entrepreneur, der Menschen über 50 Jahren dabei unterstützt, mit einer Existenzgründung in die Selbstständigkeit zu gehen. Nunmehr wurde argumentiert: „Älteren zu helfen, sich neu zu erfinden, heißt, sich selbst neu zu erfinden“. Organisationen

[3] Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (1997): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland. www.dbk.de/fileadmin/redaktion/veroeffentlichungen/gem-texte/gt009.rtf (05.10.2016): .

(z. B. Unternehmen) und Strukturen, die bei der Vorbereitung und Bearbeitung von Übergängen aus dem Erwerbsleben behilflich sind, sollten demnach als „lernende Systeme“ aufgestellt sein.

Inwieweit Menschen in der nachberuflichen Lebensphase aktiviert werden und zum Beispiel im Engagement „gehalten“ werden können, liegt zunächst an den unterstützenden Rahmungen und Ermöglichungsstrukturen, die hierfür Anreize vorhalten und Impulse setzen können. Hinsichtlich solcher Anreize wurde vorgeschlagen, sie beispielsweise über die Rentenversicherung zu setzen (Erhöhung der Rente durch fortgesetzte Tätigkeit).

Maßstab dafür, inwieweit der Übergang aus dem Erwerbsleben gelingt und erfolgreich ist, ist hingegen immer das Individuum, das ihn vollzieht.

2.3 „Schwierige Zugänge“

Aus der Engagementforschung ist bekannt, dass sich vor allem diejenigen engagieren, die es sich leisten können (Stichwort: „Mittelschicht-Bias“). Entsprechend ist zu erwarten, dass Unterstützungsleistungen im Handlungsfeld „Übergänge gestalten“ vor allem für die „gebildete Mitte“ zugänglich sind. Wie aber sind diejenigen zu erreichen, die diese Unterstützungsleistungen vermutlich am dringendsten bräuchten? Mit Blick auf diese über Milieus, Ressourcen, Lernvoraussetzungen etc. definierten und diesbezüglich benachteiligten Gruppen werden zielgruppenspezifische Angebote benötigt.

Aus der Perspektive der Behindertenhilfe ist die Situation von Menschen mit Behinderung im Übergang in den Ruhestand besonders prekär: Mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verlieren sie den Anspruch auf Hilfsmittel, die ihnen zur Bewältigung des Berufsalltags zustanden. Zudem trifft sie der Verlust sozialer Kontakte durch den Ausstieg aus dem Erwerbsleben in der Regel besonders schwer. Es fehlt an Konzepten für Menschen mit Behinderung im Ruhestand.

2.4 Übergangs- bzw. Alter(n)sberatung

Besondere Bedeutung wurde der Implementierung von Beratungsstellen im Handlungsfeld beigemessen. Was eine Übergangsberatung betrifft, so sind zum einen die Arbeitgeber gefordert, ihren Angestellten zum Beispiel im Rahmen von Seminaren und/oder Coachings möglichst frühzeitig Perspektiven zu eröffnen (ausführlicher s. die Dokumentation zum Workshop „Personalpolitik und -entwicklung“).

Im Rahmen des kommunalen Übergangsmanagements sollten solche Beratungsstellen in bereits bestehende Infrastruktureinrichtungen – etwa im Bereich der Engagementförderung (Mehrgenerationenhäuser, Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen etc.) – integriert werden. Ausgehend von sozialraumorientierten, sektoren- und bereichsübergreifenden Konzepten geht es dann darum, die Aufgabenpalette dieser Einrichtungen um spezifische Problem- und Fragestellungen sowie um entsprechende Angebote zu erweitern. Hier wäre ausführlicher zu klären, was Inhalte und Angebote einer solchen Beratungs- und Anlaufstelle sein sollen.

Angeregt wurden auf dem Workshop folgende Möglichkeiten:

- Engagementvermittlung (auch jenseits des Sozialraums, da Engagement im regionalen, nationalen und internationalen Kontext für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase besonders attraktiv sein kann und neue Kontexte informellen Lernens bietet);
- präventive Alternsberatung im Sinne von § 20 SGB V (Primäre Prävention und Gesundheitsförderung) mit Unterstützung der Krankenkassen und die Vermittlung von „U66-Untersuchungen“ (analog zu den Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen bei Kindern), die die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung anbieten könnte;
- Beratung zu Möglichkeiten einer fortgesetzten Erwerbstätigkeit bzw. zu Existenzgründungen im Alter;
- ein „Neurentner/innen-Anschreiben“ könnte Menschen zum Beispiel fünf Jahre vor der Regelaltersgrenze an den anstehenden Übergang aus dem Erwerbsleben erinnern und auf das Angebot vor Ort (inklusive Einrichtungen, Ansprechpersonen etc.) hinweisen.

3 Fazit

Die Ergebnisse des Workshops „‚Zeit für mich, Zeit für andere?' – Übergänge aus dem Erwerbsleben" knüpfen an den vorangegangenen Workshop „Personalpolitik und -entwicklung" (08. September 2016) an und ergänzen die Ergebnisse des Workshops „Kommunales Übergangsmanagement II" vom 28. April 2016. Die Betonung der Rolle von Arbeitgebern und Unternehmen in der Vorbereitung und Unterstützung von Übergängen ihrer Mitarbeitenden aus dem Erwerbsleben ist ein wichtiger komplementärer Aspekt kommunalen Übergangsmanagements.

Die Ergebnisse des Workshops lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- **Übergangsmanagement ist Bestandteil der kommunalen Daseinsvorsorge**: Es sollte **sozialraumorientiert** organisiert sein und die Bereitstellung einer **ermöglichenden Infrastruktur**, insbesondere einer **Übergangs- bzw. Altern(s)beratungsstelle** umfassen.

- **Inhalte und Angebote der Übergangsberatung definieren und eingrenzen**: Die Inhalte der kommunalen Beratungsstelle müssten konkretisiert werden. Neben Vermittlungsangeboten in nachberufliche Aktivitäten oder in fortgesetzte Möglichkeiten des Erwerbs könnten sie auch eine „präventive Alternsberatung" umfassen (ausführlicher s. 2.4).

- **Verantwortungspartnerschaften und Netzwerke**: Übergangsmanagement sollte bereichsübergreifend angelegt sein und auf Verantwortungspartnerschaften etwa von Sozialamt, ARGE/Bundesagentur für Arbeit, Bildungsträgern und -einrichtungen vor Ort, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Behindertenhilfe und zivilgesellschaftlichen Akteuren bauen.

- **Sensibilisierung**: Menschen sollten vor dem Übergang aus dem Erwerbsleben **rechtzeitig sensibilisiert** werden: Hier sind – neben kommunalen Initiativen und Projekten, die durch die kommunale Anlaufstelle koordiniert werden können – die **Unternehmen gefordert**, die ihre Mitarbeitenden in Seminaren und/oder Coachings (Perspektiv-Workshops, „Horizonte", „Zweite Luft" etc.) vorbereiten und unterstützen können und ihnen bspw. Wege in die fortgesetzte Erwerbstätigkeit eröffnen oder Wege ins Engagement aufzeigen können.

- **Qualifizierte Kompetenzbilanzierung**: Auch für den Übergang sollte es eine qualifizierte Kompetenzbilanzierung unter Berücksichtigung auch non-formaler und informell erworbener Kompetenzen geben.

Anhang 1: Workshop-Konzept und Programm

Workshop
„‚Zeit für mich, Zeit für andere?‘ –
Übergänge aus dem Erwerbsleben“
der AG „Übergänge gestalten“

20.09.2016, Frankfurt a. M.

Gemeinnütziger e.V.

Das Erreichen der Regelaltersgrenze bedeutet mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben, dem Wegfall gewohnter Alltagsstrukturen und dem Verlust damit verbundener sozialer Kontakte einen gravierenden Einschnitt in jede Biographie und einen Übergang, der eine große Herausforderung darstellt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt eine Lebensphase, die durch mehrere Übergänge zusätzlich erschwert wird. Zu nennen sind hier etwa

- oftmals bereits vor Beginn der nachberuflichen Lebensphase der Übergang vom lebendigen Familienleben unter einem Dach zum „leeren Haus“, sobald die Kinder das Elternhaus verlassen, um bspw. anderenorts Arbeit zu bekommen, (und damit verbunden zuweilen auch der eigene Umzug sowie der Übergang in die Großelternschaft),
- der Übergang von der Partnerschaft in die Verwitwung bzw. in eine neue Partnerschaft (sowie weitere einschneidende Veränderungen im nahen sozialen Umfeld),
- der Übergang vom dritten Lebensalter in die Hochaltrigkeit, häufig parallel zum Übergang von einer bislang nahezu selbstverständlichen Selbständigkeit zur Inanspruchnahme von Hilfe und Betreuung und,
- je nach Gesundheit und Fitness, der Übergang vom Engagement in den tatsächlichen Ruhestand.

Zusammenfassend ist die daraus resultierende zentrale Herausforderung zum einen, dass eine vormals durch Alltagsstrukturen gestützte gesellschaftliche Teilhabe nunmehr durch eigene Aktivitäten und die Inanspruchnahme bereitstehender Unterstützungsleistungen im Wohnumfeld aufrechterhalten bzw. geschaffen werden muss. Zum anderen scheint es nunmehr angeraten, anderweitig soziale Kontakte und Netzwerke zu pflegen und auszubauen. Nicht zuletzt bringt die gewonnene Zeit die Herausforderung mit sich, sie zur eigenen Freude und Zufriedenheit gestalten und für sinnvolle, durchaus auch dem Gemeinwesen zugutekommende Betätigungen nutzen zu können.

Vor diesem Hintergrund bearbeitet die AG „Übergänge“ im September 2016 in zwei Workshops die Fragen,

(1) wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer *vor* dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben dabei unterstützt werden können, sich auf diese Übergänge vorzubereiten und sie ihren Bedürfnissen entsprechend zu gestalten und

(2) wie sie *nach* dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben zur aktiven Gestaltung ihrer nachberuflichen Lebensphase angeregt und ermuntert werden können.

Im ersten Workshop zu „Personalpolitik und -entwicklung“ geht es darum, welche Bedingungen Unternehmen für ein „altersgerechtes Arbeiten“ schaffen können, damit ihre Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig die Regelaltersgrenze erreichen.

In diesem zweiten Workshop ist demgegenüber von Interesse, mit welchen Strategien und Maßnahmen nicht nur Unternehmen dem Bedürfnis von Menschen entgegenkommen können, auch mit ihrem regulären Ausstieg aus dem Berufsleben die gewonnene Zeit persönlich erfüllend zu nutzen.

Wie der aktuelle Deutsche Alterssurvey (DEAS 2014)[4] aufzeigt, sind ältere Menschen immer länger erwerbstätig und arbeiten häufiger über den Rentenbeginn hinaus: Während vor 20 Jahren 5 Prozent der Menschen im Ruhestand erwerbstätig waren, sind es heute 12 Prozent. Zudem erweisen sich die über 65jährigen Menschen in Deutschland als zunehmend engagiert: Zwar liegt die Engagementquote mit 34 Prozent in dieser Altersgruppe unter der anderer Altersgruppen, ist aber seit 1999 um 11 Prozentpunkte am stärksten angestiegen (vgl. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014: S. 93f.[5]).

Angesichts der Heterogenität des Alters und der damit verbundenen Vielfalt von Interessen und Bedürfnissen älterer Menschen, und diese scheint mit Blick auf die Babyboomer besonders ausgeprägt, gibt es kein Patentrezept dafür, was zur erfolgreichen Gestaltung von Übergängen benötigt wird. Umso wichtiger werden Gelegenheitsstrukturen und Unterstützungsleistungen (von der Beratung bis zur Betreuung), die ein Altern nach individuellen und selbstbestimmten Vorstellungen ermöglichen und Aktives Altern fördern.

Im Zentrum der Diskussion sollen einerseits *konzeptionelle Überlegungen* zu Erfordernissen der Sensibilisierung für und zur Vorbereitung auf die Gestaltung von Übergängen in einem Aktiven Altern stehen.
Andererseits sollen *Praxisbeispiele* illustrieren, wie diese Überlegungen konkret umgesetzt werden können.

[4] Vgl. https://www.dza.de/forschung/deas.html (29.07.2016).

[5] Vgl. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Freiwilligensurvey-2014-Langfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (29.07.2016).

Workshop
„Zeit für mich, Zeit für andere?‘ – Übergänge aus dem Erwerbsleben“
am 20.09.2016 in Frankfurt a. M.

10:15 Uhr	**Ankommen mit Kaffee und Tee**
10:45 Uhr	***Begrüßung und Eröffnung*** Wolfgang Kleemann, ISS-Frankfurt a. M. ***Grußwort Bundesfamilienministerium*** Peter Kupferschmid, BMFSFJ, Leiter Referat 311
11:00 Uhr	***Impulse I: Grundlagen*** **Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft** Dr. Miranda Leontowitsch, Universität Frankfurt/M., Arbeitsbereich Interdisziplinäre Alternswissenschaft **Wie können Ältere für Sport und Bewegung gewonnen werden?** Ute Blessing-Kapelke, stellvertretende Ressortleiterin Chancengleichheit und Diversity beim DOSB **Gründer 50plus** Ralf Sange, Geschäftsführer Gründer 50plus
12:45 Uhr	**Mittagspause**
13:15 Uhr	***Impulse II: Statements*** **Welches Anliegen bringe ich mit in den Workshop?** (kurze Statements der Teilnehmenden)
14:00 Uhr	***Diskussion im Plenum:*** **Handlungserfordernisse im Bereich „Personalpolitik und -entwicklung für Betätigung in der nachberuflichen Lebensphase“**
14:45 Uhr	**Kaffeepause**
15:00 Uhr	***Fortsetzung der Diskussion und Ergebnissicherung***
16:15 Uhr	**Ende der Veranstaltung**

Moderation: Wolfgang Kleemann, Geschäftsfeldleiter ISS-Frankfurt a. M.

Anhang 2: Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Dr. Miranda Leontowitsch
Universität Frankfurt/M., Arbeitsbereich Interdisziplinäre Alternswissenschaft

Ruhestand heute

In der sozialen Gerontologie wird der Übergang aus der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand als kritisches Lebensereignis interpretiert. Vor allem der Übergang von strukturierter Arbeitsbiographie zu unstrukturiertem (rollenlosen) Ruhestand wird problematisiert (dazu kritisch Künemund 2006). Dabei wird übersehen, dass erhebliche gesellschaftliche Veränderungen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhundert das Altern und das Altsein grundlegend und dauerhaft verändert haben und somit auch den Ruhestand. Gesundheit und Lebenserwartung haben sich verbessert, und viele Erkrankungen, wie beispielsweise Diabetes und manche Krebserkrankungen, die gerade bei älteren Menschen zu einer schlechten Prognose führten, können heute gut behandelt werden (Kirkwood 1999). Zusätzlich hat sich die finanzielle Situation älterer Menschen verbessert (Heinze/Naegele/Schneiders 2011), auch im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen und vorangegangenen Kohorten älterer Menschen (Hills 2004). Diese Verbesserungen wurden begleitet von der Entstehung des sogenannten ‚Dritten Alters' (Laslett 1989; Gilleard/Higgs 2000), das durch Selbstverwirklichung und Aktivität nach Erwerbs- und Familienzeit gekennzeichnet sein soll. Dies ist eine Abkehr von der klassischen Defizitperspektive, in der das Alter durch soziale Passivität und Abhängigkeit geprägt ist. Die Entstehung des ‚Dritten Alters' als expandierte soziale Teilhabe ist eng mit der Entstehung von Konsumgesellschaften in vielen industrialisierten Ländern verknüpft (Gilleard/Higgs 2000). Konsum- und Lebensstilfragen haben eine umfassende Kultur geschaffen, die viele Aspekte des Lebens und auch des Alterns formen (Jones u. a. 2008).

Im englischsprachigen Raum haben Chris Gilleard und Paul Higgs (2000, 2005) unter Berücksichtigung der zeithistorischen Zusammenhänge analysiert, wie es zu diesem Wandel kommen konnte und warum heutige Kohorten an Ruheständlern so anders sind als vorherige. Dazu gehören die Entwicklung einer Jugendkultur in der Nachkriegszeit (Siegfried 2006; Rosen 2003), das Zusammenspiel von Mode und Identität (Jenß 2007; Breward 2004), die Kommodifikation von alltäglichen Tätigkeiten und Lebensstilen sowie die Erosion von Status und Tradition (Beck/Beck-Gernsheim 2001). Vor diesem Hintergrund beschreiben Higgs und Gilleard (2011) die neue Generation an alten Menschen als Mitglieder eines generationalen Feldes („generational field"). Sie beziehen sich dabei auf Karl Mannheims Verständnis von Generation als historischem Kontext und zeitlicher Lokalisierung sowie Pierre Bourdieus Konzept von Habitus und kulturellem Feld. Innerhalb dieser theoretischen Parameter argumentieren sie, dass ein „generationales Feld" keine fixe oder bestimmte Population darstellt, sondern eine Gruppe, die eine kulturelle Identität innerhalb einer Gesellschaft besitzt, weil sie zeitgleich kulturelle Umbrüche erlebt und mitgestaltet hat. Die kulturelle Identität oder symbolische Ethik der heutigen ‚third ager' kann auch mit einer „busy ethic" (Ekerdt 1986) umschrieben werden, die durch Freizeitaktivitäten wie Reisen, Sport, Einkaufen, Körperpflege und Bildung gekennzeichnet ist. Nach Higgs und Gilleard (2011) kann auch ein starkes

Bedürfnis nach Selbstverwirklichung erkannt werden. Die Protestkulturen der 1960er Jahre legten viel Wert auf persönliche Entwicklung, Autonomie und Selbstdarstellung, die mit einer raschen Auflösung traditioneller Werte, etwa bezüglich Sexualität, Heirat, Familiengründung und Ehescheidung einherging (ebd.). Nach Perrig-Chiello und Höpflinger (2009) profitierte diese Generation zugleich von einer starken Expansion des Bildungssystems, wodurch Männer und Frauen häufiger eine höhere Fachausbildung oder ein universitäres Studium absolvieren konnten als ihre Eltern und Großeltern.

(Auszug aus: Leontowitsch, M. (2017): Altern ist nicht nur weiblich – Das Alter als Feld neuer Männlichkeiten. In: Tina Denninger & Lea Schütz (Hrsg.): Alter(n) und Geschlecht: (Neu-) Verhandlungen eines sozialen Zusammenhangs. Münster.)

All diese Entwicklungen, aber auch die Erfahrungen von Ruheständlern prägen das Bild vom Ruhestand heute sowie für zukünftige Kohorten. So sind Männer und Frauen im Ruhestand an aktiver sozialer Teilhabe interessiert, sei es in Familie, Ehrenamt, Nachbarschaft oder Sport. Solche Aktivitäten können auch an eine persönliche Weiterentwicklung (z. B. Neues erlernen, Altes vertiefen, VHS, U3L) gekoppelt sein (vgl. Generali Zukunftsfond 2012). Freizeit- und Konsumverhalten (z. B. Reisen (nah und fern), Hobbies) versinnbildlichen das Bedürfnis nach Freiheit, das stark mit dem Ruhestand assoziiert wird. Jedoch können diese Aktivitäten mit Tätigkeitsfeldern im Ehrenamt oder einer Quasi-Berufstätigkeit (z. B. regelmäßige Enkelkinderbetreuung, Firmengründung) konkurrieren bzw. müssen bezüglich des zeitlichen Umfangs austariert werden (Künemund 2006). Diese vielfältigen Möglichkeiten führen dazu, dass der Ruhestand heute sowohl von individuellen Gestaltungsmöglichkeiten als auch von Orientierungslosigkeit geprägt sein kann.

Einblicke in die Studie „The Case of the Salariat in England“

Diese qualitative Interviewstudie hatte zum Ziel, die Bandbreite an Erfahrungen einer Gruppe von Männern und Frauen zu erfassen, die ihre Erwerbstätigkeit zwischen 50 und 58 Jahren aufgegeben hatten, um in den Ruhestand zu gehen. Es wurde gezielt eine Stichprobe von Teilnehmer_Innen aus dem gehobenen Management gewählt. Potentielle Teilnehmer_Innen wurden über ein Internetportal für ehrenamtliche Tätigkeiten oder durch Rentenseminare und öffentliche Vorträge auf die Studie aufmerksam gemacht. Von 2006 bis 2007 wurden 18 Männer und zwei Frauen in ein bis zwei stündigen themenzentrierten Interviews befragt. Sie waren zwischen 52 und 66 Jahre alt und waren zwischen null und zehn Jahren in Rente (Jones/Leontowitsch/Higgs 2010). Zwischen 2012 und 2016 konnten zehn der Teilnehmer_Innen (neun Männer, eine Frau) zu ihren Erfahrungen nochmals befragt werden. Die Daten wurden durch ein thematisches induktiv-deduktives Vorgehen nach Kelle (1997) analysiert.

Themen

Die Teilnehmer_Innen sprachen darüber, warum sie früher aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden wollten, welche Vorstellungen und Pläne sie für ihren Ruhestand und welche Erfahrungen sie bereits gemacht hatten.

Gründe für den frühen Ruhestand waren vielfältig:

- Teilnehmer_Innen wollten „schon immer“ früh in Rente gehen.
- Sie wollten ihren Ruhestand bei guter Gesundheit und mit Elan genießen können.
- Manche Teilnehmer_Innen hatten erlebt, dass ihr Vater kurz nach der Verrentung verstorben war.
- Sie hatten ein gutes Frühverrentungsangebot vom Arbeitgeber erhalten.
- Manche hatten das Gefühl, in der Arbeit von einer neuen Generation abgelöst zu werden und mit den neuen Zeiten nicht Schritt halten zu können oder zu wollen.
- Alle hatten eine gute finanzielle Situation durch Immobilien, Ersparnisse, Betriebsrente, Nebeneinkünfte etc.

Vorstellungen, Wünsche und Pläne für den Ruhestand waren gekennzeichnet durch einen Drang nach Freiheit und den Wunsch nach Erfolg:

- Abgrenzung zu den passiven Erfahrungen der Elterngeneration
- Freiheit als zentrales Thema
- Teilnehmer planten ihren Ruhestand sowohl finanziell (z. B. Excel-Tabellen) als auch inhaltlich (mit Freunden, in Seminaren, auf Listen)
- Teilzeitarbeit oder ehrenamtliche Arbeit musste bestimmte Bedingungen erfüllen:
  - Zeitlich begrenzt mit genügend Zeit für Freizeit/Familie
  - Erfolgsorientierte Tätigkeit
  - Expertise einbringen können
  - Dem früheren Status angemessen sein

Ehrenamt suchen und finden

Ausgangspunkt für viele der Teilnehmer_Innen war der Wunsch eine ehrenamtliche Tätigkeit zu finden, die interessant sein sollte, die ihre Expertise benötigte und erfolgsorientiert war.

> *„Ich denke als Frau, Ich will nicht einfach eine Hausfrau sein. Das war ich nie und ich habe nicht vor es jetzt zu werden. Ich will nicht, Sie wissen schon, im örtlichen Oxfam Laden arbeiten oder sowas ähnliches! Ich will keine alltäglichen Dinge machen. Ich will etwas tun, das wirklich etwas bewegen kann.“*
> (15: erstes Interview, 58 Jahre, Leitung von Verwaltungsgerichten, Rente mit 57)

In den zweiten Interviews stellte sich bei manchen der Teilnehmer_Innen heraus, dass sie erst auf Umwegen ‚das Richtige‘ gefunden hatten. Zudem stellte sich eine Wertung der ehrenamtlichen Tätigkeiten ein:

> *„Mein ehrenamtliches Engagement kann aufgeteilt werden in ‚Selbstinteresse‘ und ‚selbstlose Arbeit‘, die anderen Menschen wirklich zu Gute kommt. (…) Ich glaube ehrenamtliche Tätigkeiten, wie z. B. dem National Trust helfen, was manche unserer Freunde tun, sehr wertvoll sind. Aber die Nutznießer dieser Arbeit bist du selbst und sind*

andere Menschen aus der Mittelschicht, die dir ähneln. Ich glaube das ist ein zu einfacher Weg. Mein Hauptehrenamt, das ich jetzt seit bald fünf Jahren mache, ist als ehrenamtlicher Betreuer für die Organisation Citizen's Rights for Older People. Die meiste Arbeit besteht darin, Formulare auszufüllen, manchmal auch Bescheide anzufechten. (…)"
(2: zweites Interview, 69 Jahre, Werbedirektor, Rente mit 54)

Ziellosigkeit

Einer der Teilnehmer war zum Zeitpunkt des ersten Interviews bereits seit einigen Jahren in Rente. Obwohl er viel Sport machte und regelmäßig Freunde sah, fehlte ihm eine zielorientierte oder sinnstiftende Tätigkeit.

T: *Ich würde gerne herausfinden, was wir gerne machen wollen. Ich glaube, das Schwierigste ist, dass wir beide nicht wissen, was wir wollen.*

I: Uhm, aber Sie sind seit zehn Jahren in Rente, oder?

T: *Zehn Jahre, ja, aber wir wissen immer noch nicht, was wir machen wollen. Wir gleiten so dahin – sehr angenehm, kein Problem. Aber wir haben nichts … wir sagen immer wieder: ‚wir haben das Geld, wofür wollen wir es ausgeben?' Wir wissen es nicht. Wir wissen einfach nicht, was wir machen wollen. Wir wollen kein zweiten Haus, wir wollen kein weiteres Auto – nun wirklich nicht, ich sollte meins abgeben! Und solche Sachen, also, nein, wir wissen nicht, was wir wollen.*
(5: erstes Interview, 66 Jahre, Manager einer Versicherungsgesellschaft, Rente mit 58)

Familie

Der Übergang in die nachberufliche Zeit geht oft mit einer stärkeren Einbindung in Haushalt und Familie einher. Dies war besonders bei männlichen Teilnehmern der Fall, bei denen Ehefrauen/Partnerinnen noch erwerbstätig waren und/oder wo noch minderjährige Kinder zu Hause lebten.

„Ja, ich mache viel mehr Fürsorgliches, wissen Sie. Ich bin wahrscheinlich die Person, die am häufigsten die Klamotten in die Waschmaschine stopft. Ein bisschen Kochen, nicht allzu viel Kochen, aber mehr Kochen als ich es je zuvor getan habe. Das ist zum Nachteil der Familie, aber was soll's! Die müssen auch ein paar Opfer bringen, und eines davon ist mein Essen zu ertragen! (…)"
(14: erstes Interview, 52 Jahre, öffentlicher Dienst, Rente mit 52, Ehefrau ist Architektin)

„Meine Frau arbeitet weiterhin mehr als Vollzeit – ich wünschte, ich könnte Sie überzeugen, etwas weniger zu arbeiten. Sie würde milde lächeln, wenn sie hören würde, dass ich so viel im Haushalt mache, aber ich bereite Mahlzeiten zu (wenn auch eine limitierte Auswahl an Gerichten) (aber immer Frühstück), mach die Wäsche, mäh den Rasen und bezahle jemanden zum putzen."
(zweites Interview neun Jahre später)

Obwohl dieses Tätigkeitsfeld weder geplant noch dem vorherigen beruflichen Tätigkeit angemessen war, erlebte der Teilnehmer sie als sinnstiftend und befriedigend. Vor allem die Beziehung zu seinen drei Kindern im Teenageralter konnte durch die fürsorgliche Rolle intensiviert werden, die während seiner Berufstätigkeit durch Überstunden und Ermüdung weniger intensiv war.

Versteckte Seiten entwickeln

Gekoppelt an die neuen Tätigkeitsfelder im häuslich- und familiären Raum, sprachen manche der Männer davon, eine gänzlich neue Tätigkeit zu finden. Diese neuen Aufgabenfelder wurden oft durch Ehefrauen initiiert.

„Und dann habe ich mich mit meiner Frau unterhalten und gesagt: ‚Also, ich würde gerne etwas nicht Triviales, sondern etwas Herausforderndes machen'. Und sie sagte: ‚Hast du schon mal darüber nachgedacht, Gesprächstherapie anzubieten?' Weil meine Frau ist Psychotherapeutin, schon seit 20 oder 30 Jahren. Ich sagte: ‚Moment mal, das bin doch nicht ich! Du kennst mich doch, deswegen hast du mich geheiratet, weil ich der langweilige Buchhalter bin und du bist gut mit Gefühlen und solchen Dingen'. Und sie sagte: ‚Komm schon, es ist nicht so einfach!' Ich antwortete: ‚Überhaupt bin ich zu alt und Organisationen wie Marriage Guidance und Relate werden keine 58 Jahre alten Männer ausbilden! Männer sind nicht gut mit ihren Gefühlen und so.' ‚Warum rufst du nicht einfach mal an?' Also habe ich angerufen und die sagten: ‚Oh, wir suchen verzweifelt reife Männern, um festzustellen ob wir sie ausbilden können!' Ich übertreibe jetzt, aber das war die Botschaft. (…) Ich sehe seit zwei Jahren Klienten, vier Paare pro Woche. Das sind nicht nur vier Stunden Arbeit. Da gibt es die Vorbereitung, Supervision, Weiterbildung, es ist viel Arbeit und es regt mich ungemein an. Es regt meine andere Seite an. Ich glaube es ist sehr wichtig für Leute, die dabei sind, in Ruhestand zu gehen, an der Seite zu arbeiten, die vielleicht zurückgelassen wurde."
(11: erstes Interview, 61 Jahre, Direktor einer Insolvenzfirma, gradueller Ruhestand ab 54 Jahren)

Zusammenfassung und Überlegungen

Ruhestand heute kann als Lebensphase der Kontinuität und Veränderung verstanden werden. Über den Lebenslauf akkumulierte Erfahrungen und soziale Lagen werden mit in den Ruhestand genommen. Gleichzeitig bietet der unstrukturierte Ruhestand mit den zeitlichen, gesundheitlichen, finanziellen und individuellen Möglichkeiten Spielräume, Neues auszuprobieren. Für manche ergibt sich aber aus dieser Masse an Möglichkeiten und die zunehmende Normativität der Aktivität im Alter eine Bürde, die sich in Orientierungslosigkeit ausdrücken kann.

Der Ruhestand als Portfolio-Projekt ist gekennzeichnet durch:

- Abwägungen zwischen persönlichen Wünschen/Vorstellungen und Angeboten/Möglichkeiten
- Balance zwischen ‚Arbeit' und Freizeit
- Neue Tätigkeitsfelder innerhalb der Familie
- Einflussfaktoren:
    - Angebote im sozialen Netzwerk und darüber hinaus (die mit der Zeit wachsen und schrumpfen können)
    - Partner_Innen und andere Familienmitglieder
    - Gesundheit
    - Zeit und Geld

Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (2001): Individualization. London.

Breward, Christopher (2004): Fashioning London: Clothing and the Modern Metropolis. London.

Ekerdt, David (1986): Busy Ethic: Moral Continuity between Work and Retirement. In: Gerontologist Social Sciences, Vol. 26, No. 3, 239-244.

Generali Zukunftsfonds / Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.) (2013): Generali Altersstudie 2013 – Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Bonn.

Gilleard, Chris/Higgs, Paul (2000): Cultures of Ageing – Self, Citizen and the Body. Harlow.

Gilleard, Chris/Higgs, Paul (2005): Contexts of Ageing. Cambridge.

Heinze, Rolf/Naegele, Gerhard/Schneiders, Katrin (2011): Wirtschaftliche Potentiale des Alters. Stuttgart.

Higgs, Paul/Gilleard, Chris (2011): The Third Age as a Cultural Field. In: Carr, Dawn/Komp, Kathrin (eds.): Gerontology in the Era of the Third Age: Implications and Next Steps. New York, S. 33-50.

Hills, John (2004): Inequality and the State. Oxford.

Jenß, Heike (2007): Sixties dress only: Mode und Konsum in der Retro-Szene der Mods.

Frankfurt am Main.

Jones, Ian Rees/Hyde, Martin/Higgs, Paul/Victor, Christina/Wiggins, Richard/Gilleard, Chris (2008): Ageing in a Consumer Society: From Passive to Active Consumption in Britain. Bristol.

Kelle, Udo (1997): Theory Building in Qualitative Research and Computer Programs for the Management of Textual Data. Social Research Online, Vol. 2, No. 2. Online: www.socresonline.or.uk/2/2/1.html (22.09.2016)

Kirkwood, Tom (1999): Time of Our Lives: The Science of Human Ageing. London.

Jones, Ian Rees/Leontowitsch, Miranda/Higgs, Paul (2010): The experience of retirement in second modernity: generational habitus among retired senior managers. Sociology, Vol. 44, No.1, 103–120.

Künemund, Harald (2006): Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In: Tesch-Römer, Clemens/ Engstler, Heribert/Wurm, Susanne (Hrsg.) Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden, S. 289–327.

Laslett, Peter (1989): A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. London.

Perrig-Chiello, Pasqualina/Höpflinger, Francois (Hrsg.) (2000): Jenseits des Zentis. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte. Bern.

Rosen, Andrew (2003): The Transformation of British Life: 1950–2000. Manchester.

Siegfried, Detlef (2006): Time is on my side: Konsum und Politik in der westdeutschen Jugendkultur der 60er Jahre. Göttingen.

Workshop „*Zeit für mich, Zeit für andere?* – Übergänge aus dem Erwerbsleben“
ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Dr. Miranda Leontowitsch

FFIA Frankfurter Forum für interdisziplinäre Alternsforschung

IAW Interdisziplinäre Alternswissenschaft

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Übersicht

- Hintergrund: Ruhestand heute
- Einblicke in die Studie „The Case of the Salariat in England“, eine qualitative Interviewstudie über die Erfahrungen der Frührente
- Zusammenfassung und Überlegungen
- Diskussion im Plenum

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Hintergrund: Ruhestand heute

Entwicklung:

- Steigende Lebenserwartung ermöglicht viele Jahre im Ruhestand
- Bessere medizinische Versorgung ermöglicht mehr ‚gesunde' Jahre im Ruhestand
- Gute finanzielle Situation durch Versorgungs-Mix (staatliche und betriebliche Renteneinkünfte, Mieteinkünfte, Ersparnisse, Lebensversicherungen etc.)

Möglichkeiten:

- ➢ Aktive soziale Teilhabe (z.B. Familie, Ehrenamt, Nachbarschaft, Sport)
- ➢ Persönliche Weiterentwicklung (z.B. Neues erlernen, Altes vertiefen, VHS, U3L)
- ➢ Freizeit- und Konsumverhalten (z.B. Reisen (nah und fern), Hobbies)
- ➢ Quasi-Berufstätigkeit (z.B. Enkelkinderbetreuung, Firmengründung)

Herausforderungen:

- ❖ Übergang von strukturierter Arbeitsbiographie zu unstrukturiertem Ruhestand
- ❖ Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten vs. Orientierungslosigkeit

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Einblicke in die Studie „The Case of the Salariat in England"

- Qualitative Interviewstudie über die Erfahrungen der Frühverrentung im gehobenen Management
- Voraussetzungen für die Teilnahme war der ‚freiwillige' Rentenantritt im Alter von 50 bis 55 Jahren
- Es wurden 20 Interviews mit 18 Männern und 2 Frauen durchgeführt (2006-2007)
  - Alter: 52-66 Jahre
  - Rentenjahre: <1 bis 10 Jahre
- Von 2012-2016 wurden Wiederholungsinterviews mit 10 der Teilnehmer durchgeführt (9 Männer, eine Frau)

Workshop „Zeit für mich, Zeit für andere? – Übergänge aus dem Erwerbsleben", ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Nr.	Alter	Rentenjahre	Beruf
1	57	2	IT/Account Manager
2	56	1	Head of Commissioning
3	59	5	Sales Director
4	63	10	Personal Manager
5	66	8	Building Society Executive
6*	61	4	Communications Consultant
7	63	9	Business Development Director
8	62	7	Engineer (own company) and Artist
9	66	11	Director of Public Health
10	66	11	Pensions Manager
11	61	1	Accountant (own company)
12	62	9	Trade Marks Manager and Administration of Pensions Scheme
13	59	5	Plant Hire Director
14	52	0	Public Sector Manager
15*	58	1	Chief Inspector of Magistrate Courts
16	62	2	Senior Engineer
17	62	7	Head Teacher
18	55	0	Senior Computer Services Officer
19	56	3	Commercial Manager in Chemical Industry
20	58	1	Group Purchasing Manager

*Frauen
Zweites Interview

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Gründe für den frühen Ruhestand

- „Schon immer" früh in Rente gehen wollen
- Den Ruhestand bei guter Gesundheit und mit Elan genießen wollen
- Vater kurz nach der Verrentung verstorben
- Gutes Frühverrentungsangebot vom Arbeitgeber
- Das Gefühl von einer neuen Generation abgelöst zu werden und mit den neuen Zeiten nicht Schritt halten zu können/wollen
- Gute finanzielle Situation (Immobilien, Ersparnisse, Betriebsrente, Nebeneinkünfte)

Workshop „Zeit für mich, Zeit für andere? – Übergänge aus dem Erwerbsleben", ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Vorstellungen, Wünsche, Pläne

- Abgrenzung zu den Erfahrungen der Elterngeneration
- Freiheit als zentrales Thema
- Teilnehmer planten ihren Ruhestand sowohl finanziell als auch inhaltlich:
  - In Kursen
  - Mit Gleichgestellten und Gleichgesinnten
  - Schriftlich (z.B. Excel Tabellen, *to do*-Listen)
- Teilzeitarbeit oder ehrenamtliche Arbeit muss bestimmte Bedingungen erfüllen:
  - Zeitlich begrenzt, damit genügend Zeit für Freizeit/Familie bleibt
  - Erfolgsorientierte Tätigkeit
  - Expertise einbringen können
  - Dem früheren Status angemessen sein

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Erfahrungen

- Ehrenamt suchen und finden
- Ziellosigkeit
- Familie
- Versteckte Seiten entwickeln

Workshop „Zeit für mich, Zeit für andere? – Übergänge aus dem Erwerbsleben", ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Ehrenamt suchen

„Ich denke als Frau, Ich will nicht einfach eine Hausfrau sein. Das war ich nie und ich habe nicht vor es jetzt zu werden. Ich will nicht, Sie wissen schon, im örtlichen Oxfam Laden arbeiten oder sowas Ähnliches! Ich will keine alltäglichen Dinge machen. Ich will etwas tun, dass wirklich etwas bewegen kann."

(15: erstes Interview, 58 Jahre, Leitung von Verwaltungsgerichten, Rente mit 57)

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Ehrenamt finden

„Mein ehrenamtliches Engagement kann aufgeteilt werden in ‚Selbstinteresse' und ‚selbstlose Arbeit', die anderen Menschen wirklich zu Gute kommt. (…) Ich glaube ehrenamtliche Tätigkeiten wie z.B. dem National Trust helfen, was manche unserer Freunde tun, sind sehr wertvoll. Aber die Nutznießer dieser Arbeit bist du selbst und sind andere Menschen aus der Mittelschicht, die dir ähneln. Ich glaube das ist ein zu einfacher Weg. Mein Hauptehrenamt, das ich jetzt seit bald fünf Jahren mache, ist als ehrenamtlicher Betreuer für die Organisation Citizen's Rights for Older People. Die meiste Arbeit besteht darin, Formulare auszufüllen, manchmal auch Bescheide anzufechten. (…)"

(2: zweites Interview, 69 Jahre, Werbedirektor, Rente mit 54)

Workshop „Zeit für mich, Zeit für andere? – Übergänge aus dem Erwerbsleben", ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Ziellosigkeit

T: *Ich würde gerne herausfinden was wir gerne machen wollen. Ich glaube das Schwierigste ist, dass wir beide nicht wissen was wir wollen.*

I: Uhm, aber Sie sind seit zehn Jahren in Rente, oder?

T: *Zehn Jahre, ja, aber wir wissen immer noch nicht was wir machen wollen. Wir gleiten so dahin – sehr angenehm, kein Problem. Aber wir haben nichts … wir sagen immer wieder: ‚wir haben das Geld, wofür wollen wir es ausgeben?' Wir wissen es nicht. Wir wissen einfach nicht was wir machen wollen. Wir wollen kein zweiten Haus, wir wollen kein weiteres Auto – nun wirklich nicht, ich sollte meins abgeben! Und solche Sachen, also, nein, wir wissen nicht was wir wollen.*

(5: erstes Interview, 66 Jahre, Manger einer Versicherungsgesellschaft, Rente mit 58)

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Familie

„Ja, ich mache viel mehr Fürsorgliches, wissen Sie. Ich bin wahrscheinlich die Person, die am häufigsten die Klamotten in die Waschmaschine stopft. Ein bisschen Kochen, nicht allzu viel Kochen, aber mehr Kochen als ich es je zuvor getan habe. Das ist zum Nachteil der Familie, aber was soll's! Die müssen auch ein paar Opfer bringen, und eines davon ist mein Essen zu ertragen! (…)"
(14: erstes Interview, 52 Jahre, öffentlicher Dienst, Rente mit 52, Ehefrau ist Architektin)

„Meine Frau arbeitet weiterhin mehr als Vollzeit – ich wünschte, ich könnte Sie überzeugen etwas weniger zu arbeiten. Sie würde milde lächeln, wenn sie hören würde, dass ich so viel im Haushalt mache, aber ich bereite Mahlzeiten zu (wenn auch eine limitierte Auswahl an Gerichten) (aber immer Frühstück), mach die Wäsche, mäh den Rasen und bezahle jemanden zum Putzen."
(zweites Interview neun Jahre später)

Workshop „Zeit für mich, Zeit für andere? – Übergänge aus dem Erwerbsleben", ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Versteckte Seiten entwickeln

„Und dann habe ich mich mit meiner Frau unterhalten und gesagt: ‚Also, ich würde gerne etwas nicht triviales, sondern etwas herausforderndes machen'. Und sie sagte: ‚Hast du schon mal darüber nachgedacht, Gesprächstherapie anzubieten?' Weil meine Frau ist Psychotherapeutin, schon seit 20 oder 30 Jahren. Ich sagt: ‚Moment mal, das bin doch nicht ich! Du kennst mich doch, deswegen hast du mich geheiratet, weil ich der langweilige Buchhalter bin und du bist gut mit Gefühlen und solchen Dingen'. Und sie sagte: ‚Komm schon, es ist nicht so einfach!' Ich antwortete: ‚Überhaupt bin ich zu alt und Organisationen wie Marriage Guidance und Relate werden keine 58 Jahre alten Männer ausbilden! Männer sind nicht gut mit ihren Gefühlen und so.' ‚Warum rufst du nicht einfach mal an?' Also habe ich angerufen und die sagten: ‚Oh, wir suchen verzweifelt nach reifen Männern, um festzustellen, ob wir sie ausbilden können!' Ich übertreibe jetzt, aber das war die Botschaft. (…) Ich sehe seit zwei Jahren Klienten, vier Paare pro Woche. Das sind nicht nur vier Stunden Arbeit. Da gibt es die Vorbereitung, Supervision, Weiterbildung, es ist viel Arbeit und es regt mich ungemein an. Es regt meine andere Seite an. Ich glaube es ist sehr wichtig für Leute, die dabei sind in Ruhestand zu gehen, an der Seite zu arbeiten, die vielleicht zurückgelassen wurde."

(11: erstes Interview, 61 Jahre, Direktor einer Insolvenzfirma, gradueller Ruhestand ab 54 Jahren)

Übergänge gestalten – Überlegungen aus der Interdisziplinären Alternswissenschaft

Zusammenfassung und Überlegungen

- Ruhestand als Phase der Kontinuität und Veränderung
- Abwägen zwischen persönlichen Wünschen/Vorstellungen und Angeboten/Möglichkeiten
- Balance zwischen ‚Arbeit' und Freizeit
- Neue Tätigkeitsfelder innerhalb der Familie
- Einflussfaktoren:
  - Angebote im sozialen Netzwerk und darüber hinaus
  - Partner_Innen
  - Gesundheit
  - Zeit und Geld

→ Ruhestand als Portfolioprojekt

Workshop „Zeit für mich, Zeit für andere? – Übergänge aus dem Erwerbsleben", ISS 20.09.2016 Frankfurt a.M.

Anhang 3: Wie können Ältere für Sport und Bewegung gewonnen werden?

Ute Blessing-Kapelke,
stellvertretende Ressortleiterin Chancengleichheit und Diversity beim DOSB

In Bezug auf den demographischen Wandel ist es eine besondere Herausforderung, dass Ältere möglichst lange fit und gesund bleiben. Durch Sport und Bewegung kann hier präventiv vorgesorgt werden, sie sind mit die wichtigsten Faktoren, um lange selbstständig leben zu können und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden. Es stellt sich jedoch die Frage, wie man mehr Ältere für ein bewegtes und aktives Leben gewinnen kann, denn obwohl die Älteren die größte Wachstumsgruppe der Sportvereine darstellen (von 1,9 Mio. Mitgliedschaften im Jahr 1990 auf aktuell über 4,2 Mio. Mitgliedschaften über 60 Jahren) sind sie in den Sportvereinen immer noch unterrepräsentiert. Der DOSB hat im Rahmen des Projekts „Richtig fit ab 50“ zwölf Aspekte für die Gestaltung eines zielgruppenspezifischen Angebots entwickelt und sieht sich dabei als Anwalt für mehr Möglichkeiten für Sport und Bewegung, auch im Alltag und im Wohnumfeld, sowie als Vorreiter für ein aktives Altersbild.

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

1. Die richtige Ansprache

Für viele Ältere wirkt die Vorstellung, mit Gleichaltrigen Sport zu treiben, befreiend: Man muss weder schön noch modisch gekleidet sein, um in der Gruppe mitzumachen, denn auch die anderen Teilnehmer sind keine gestählten Heroen oder durchgestylten Modepüppchen.

Dementsprechend wurde das Motto des sportartübergreifenden Angebots im Modellprojekt „Richtig fit ab 50“ sehr positiv beurteilt. Dagegen wird der Begriff „Seniorensport“ vor allem von fitten und leistungsorientierten Älteren überwiegend abgelehnt. Erst ab 70 Jahren scheinen sich Ältere mehrheitlich als „Senioren“ zu verstehen.

Mit einem Partner oder einer Freundin werden „Sport-Barrieren“ leichter überwunden. Vor allem Männer lassen sich dann überzeugen, mit dem Sport zu beginnen, wenn sie mit jemandem aus ihrem direkten Umfeld für Sportangebote gewonnen werden.

Um Männer und Frauen für sportliche Aktivitäten zu gewinnen, sind die „kleinen, aber manchmal doch großen Unterschiede“ zu berücksichtigen: denn mehr Frauen als Männer sind wöchentlich regelmäßig aktiv. Dagegen sind Männer eher als Gelegenheitssportler unterwegs. Frauen stehen der Idee, im Alter erstmals eine sportliche Betätigung zu beginnen, aufgeschlossener gegenüber als Männer, die meist nur dann einsteigen, wenn sie eine sportliche Vergangenheit hatten. Frauen sind vor allem über das Motiv Gesundheit für den aktiven Sport im Verein zu haben, während Männer eher über die Motive persönliche Leis-

tungssteigerung und spielerischer Wettkampf zu „bewegen“ sind. Frauen haben ein großes Interesse am Sporttreiben in der Gruppe, während Männer eher individuelle Bewegung bevorzugen.

2. Ein inhaltlich vielfältiges und abwechslungsreiches Angebot

Grundsätzlich kann auch im Alter jede und jeder Sport treiben. Wer gesund und fit ist, kann noch mit 65 Bergsteigen, Marathon laufen oder sogar Gleitschirm fliegen.

Im höheren Alter müssen allerdings auch Austrainierte darauf achten, ihren Körper nicht zu überfordern. Das gilt erst recht für all jene, die längere Zeit pausiert haben und neu einsteigen wollen. Obwohl es keine prinzipiellen Einschränkungen im Freizeitsport jenseits der 50 gibt, sind unter den älteren Aktiven einige Sportarten besonders beliebt. Bei den ab 50-Jährigen stehen Rad fahren, Laufen, Schwimmen, Gymnastik und Fitness ganz vorne auf der Beliebtheitsskala, im höheren Alter sind Spazierengehen und Wandern die „sportlichen Renner“. Mit Sportgruppen „Richtig fit ab 50“ können vor allem Neu- und Wiedereinsteiger angesprochen werden. Ein inhaltlich vielfältiges und abwechslungsreiches Programm ist dabei ausschlaggebend.

3. Kompetente Betreuung

Sport mit Älteren steht und fällt mit der Kompetenz der Übungsleiterinnen und Übungsleiter. Sie sind die direkten Ansprechpartner für die Sporttreibenden. Ihnen kommt mit ihrer fachlichen Kompetenz in der Auswahl und Vermittlung der Kursinhalte eine Schlüsselrolle zu. Darüber hinaus sind auch ihre sozialen und pädagogischen Kompetenzen gefragt, um den Teilnehmern Spaß und ein Gruppenerlebnis zu vermitteln. Auch die Ideen der Aktiven sollten in der Stundengestaltung aufgegriffen werden. Am wichtigsten erscheint die Rolle der Übungsleiter in der Motivation jeder und jedes Einzelnen. Hier geht es darum, ein positives Selbstbild zu vermitteln, die Sportler zu unterstützen, anzuspornen und zu loben.

Daher sollten die Übungsleiter eine gute Ausbildung haben, d. h. mindestens eine gültige Übungsleiterlizenz auf der ersten Lizenzstufe. Von Vorteil wären weitere Ausbildungen im Bereich „Sport in der Prävention“ oder im „Sport der Älteren“. Sie sollten auch bereit sein, gemeinsam mit der Zielgruppe ein Angebot, das den Wünschen und Bedürfnissen aller entspricht, zusammenzustellen. Das heißt: Die Älteren in Vorbereitung und Ablauf einzubeziehen. Das kann als „Übungsleiterhelfer/in“ oder als „Seniorenberater/in“ sein, die für sportliche bzw. gesellige Teilbereiche Mitverantwortung übernehmen und vielleicht sogar eine Fortbildung beim Landessportbund oder Fachverband besuchen. Aber auch ohne Amt sind sie willkommene Helfer.

4. Das Motiv Gesundheit

Das Gesundheitsmotiv spielt eine große Rolle. Für 85 Prozent aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Modellprojekt war Gesundheit der Grund, die Angebote zu nutzen. Je seltener die Interessenten sportlich aktiv waren, desto wichtiger war ihnen der Stellenwert der Gesundheit. Aber auch fast 80 Prozent der regelmäßig Aktiven sahen den Gesundheitsaspekt als wichtiges Bewegungs-Motiv. Um Ältere anzusprechen, sollten Vereine das Gesundheitsargument in den Mittelpunkt ihrer Werbung stellen.

Das Gesundheitsmotiv kann aber gerade bei zuvor sportlich inaktiven Personen schnell demotivierend sein, wenn die erwünschten Effekte nicht kurzfristig eintreten. Deshalb sind Hintergrundinformationen über die Wirkungen regelmäßiger Sport- und Bewegungsaktivitäten – auch im Kontext mit anderen gesundheitsrelevanten Fragen wie z. B. der Ernährung – von großer Bedeutung. Diese können in den Übungsstunden selbst, in der gemeinsamen Freizeit oder bereits im Vorfeld bei einer Informationsveranstaltung gegeben werden. Es muss deutlich werden, dass der gewünschte Erfolg nur dann eintritt, wenn die Bereitschaft besteht, über längere Zeit regelmäßig zu trainieren, sich angemessen zu belasten und sich anzustrengen – also am Ball zu bleiben. Deshalb ist es wichtig, auch den Spaß am gesundheitlich ausgerichteten Sporttreiben zu vermitteln, damit am Ende nicht eine hohe Quote frustrierter Abbrecher steht. Der Deutsche Olympische Sportbund hat in diesem Sinne besonders qualifizierte Sportangebote mit dem Qualitätssiegel SPORT PRO GESUNDHEIT ausgezeichnet.

5. Das Motiv der Leistungssteigerung

Im Breitensport steht das Leistungsmotiv oft eher im Hintergrund. So attraktiv die Leistungen von Spitzensportlern sein können, so entmutigend können sie wirken, wenn es um die Aufnahme eigener sportlicher Aktivitäten geht. In Maßen kann das Motiv der eigenen Leistungssteigerung jedoch einen wichtigen Mobilisierungseffekt entfalten. Das scheint vor allem auf Männer zuzutreffen: sie bevorzugen individuelle Formen des Sporttreibens und wählen danach gezielt ihre Sportarten. Die wachsende Attraktivität von Langstreckenläufen und Stadtmarathons scheint eine Folge davon zu sein. Immer mehr Menschen trainieren über Monate für die Teilnahme an solch einem Event. So gibt es z. B. beim Berlin-Marathon mittlerweile mehr Teilnehmer über 40 Jahre als unter 40. Der Marathonmann mit grauen Schläfen wird zum Trendsetter. Schon eine gute Tradition im Sport hat das Deutsche Sportabzeichen. Vor den Prüfungen ist jedoch die Vorbereitung auf das Sportabzeichen das Wichtigste. Über einen längeren Zeitraum sollte zwei- bis dreimal pro Woche trainiert werden. Weitere Informationen im Internet unter www.sportabzeichen.de.

6. Neue (Er-)Kenntnisse und Erfahrungen ermöglichen

Bildung im Alter bedeutet mehr als nur die Befriedigung persönlicher Interessen. Bildung für Ältere hat auch einen präventiv gesundheitsfördernden Charakter und wirkt einem Nachlassen der körperlichen, geistigen und sozialen Kompetenzen entgegen. Zudem verbessert es das subjektive Wohlbefinden. Informationen um den eigenen Körper (etwa Ernährung oder individueller Trainingsumfang) sind Voraussetzung für einen gesunden und sportlichen Lebensstil. Da bietet der Sport praktische Körpererfahrung.

Bildung und Sport: Hier können Ältere ihr Potenzial einbringen. Wie wäre es, Teilnehmer an der Sportstunde für eine Ausbildung als Übungsleiter zu gewinnen? Oder zu einer Fortbildung? Wie wäre es, wenn Teilnehmer für ihre Gruppe noch ein Programm nach dem gemeinsamen Sporttreiben organisieren würden? Es muss ja nicht gleich ein Amt sein, aber eine zeitlich befristete Aufgabe, die man gerne übernimmt, weil sie den persönlichen Stärken und Interessen entspricht. Dies wirkt auch einer sozialen Vereinsamung entgegen, denn wer wird nicht gerne gebraucht?

7. Spaß und Geselligkeit im Vordergrund

Die Stärke der Sportvereine sind nicht nur Bewegungsangebote, sondern Begegnung und gemeinsames Sporttreiben aller Generationen. Der Slogan der Kampagne „Im Verein ist Sport am schönsten“ drückt das sehr anschaulich aus. Denn wo sonst kann man nach dem Umzug in eine neue Stadt oder beim Start in eine neue Lebensphase unkompliziert Leute kennen lernen und gemeinsam einem Hobby nachgehen? Wo sonst ist man willkommen, sein Wissen und seine Stärken einzubringen?

Was jahrelang als Vereinsmeierei abgetan wurde, ist wieder gefragt: Der Wunsch, nicht nur ein Sportangebot zu konsumieren, sondern gleichzeitig soziale Kontakte aufzunehmen und sich für die gemeinsame Sache zu engagieren. In der Sportstunde sollten Ältere gleich merken: Hier geht es in erster Linie um den Spaß beim Bewegen; man muss keine Angst haben, sich zu blamieren. Jeder sollte ganz schnell die Erfahrung machen können: Mit Bewegung im Alter kann man nur gewinnen!

Besonders wichtig ist das Programm nach der Sportstunde.

Gemäß dem Motto „Im Verein, da tobt das Leben, komm’ nur her, Du wirst’s erleben“ kann durch das Einbringen von Ideen und Know-how der Teilnehmer in Sportgruppen einiges bewegt werden. Gerade die Älteren sind hier durch ihre Lebenserfahrung und ihre zeitlichen Möglichkeiten genau die richtige Zielgruppe, das Vereinsleben zu prägen.

8. Sport vor der Haustür

Bei der Motivation zum Sporttreiben kommt den wohnort- und arbeitsplatznahen Angeboten eine besondere Bedeutung zu. Es ermöglicht Älteren, sich ohne viel Aufwand regelmäßig zu betätigen und Bewegungszeit unkompliziert in den Tagesablauf einzubauen. Unproblematisch erscheint die Einrichtung von wohnortnahen Angeboten für Sportarten, die draußen stattfinden können. Ein Park, ein Wald oder ein Feld sind oft in der Nähe, so dass man sich vor der Haustür zum gemeinsamen Joggen, (Nordic-)Walken oder Rad fahren verabreden kann. Bei Sportangeboten, die nur in genormten Hallen oder auf Sportplätzen ausgetragen werden können, sind die Verantwortlichen in den Vereinen in Zukunft noch mehr gefordert, allen Gruppen-Interessen gerecht zu werden und Hallenzeiten sinnvoll zu vergeben.

Die Erschließung neuer Räume ist eine große Aufgabe und nicht nur für die Sportvereine ein großer Gewinn. Die externen Partner konnten die Ausnutzung ihrer Einrichtungen intensivieren, über die Sportgruppen ihre Angebotspalette erweitern und neue Kunden gewinnen. Durch die Partnerschaft konnten darüber hinaus regionale Netzwerke entstehen und neue Zielgruppen für den Verein gewonnen werden. Eine echte Win-win-Situation!

9. Ein schönes Ambiente

Nicht jeder Sportverein wird mit der Ausstattung kommerzieller Fitness-Studios konkurrieren können. Dennoch gibt es Aspekte in der Raumplanung, die zum Wohlfühlen beitragen:

Fitness- und Wellness-Angebote, die Ältere besonders ansprechen, lassen sich am Besten in einer schönen Umgebung realisieren. Sportvereine sollten es sich zum Ziel machen, hier angenehme Bedingungen zu schaffen. Falls die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten den Ansprüchen nicht gerecht werden, können Vereine auch auf andere Weise ein tolles Ambiente schaffen. Zum Beispiel mit einem Angebot eines Wellness- und Bewegungswochenende in einem Hotel für die Teilnehmer der Vereinsgruppen.

10. Zeitlich flexibel

Ältere sind in Bezug auf ihre zeitlichen Verpflichtungen und Präferenzen alles andere als eine homogene Gruppe. Junge Ältere sind oft noch berufstätig und brauchen dann in ihrer Freizeit die gleiche zeitliche Flexibilität, die ihnen im Arbeitsleben abverlangt wird. Aber auch Ruheständler sind in ihrer Zeit eingeschränkt: Viele von ihnen sind sehr aktiv und zeitlich stark in familiäre, ehrenamtliche oder andere Verpflichtungen eingebunden. So wie für die einen schon seit Jahren das regelmäßige Bewegen in der Turngruppe attraktiv ist, die bekannten Mitakteure und intensive Gespräche eine weitere Motivation für das Sporttreiben sind, haben andere kein Interesse an festen Sportzeiten – sie wollen einfach mal zwischendurch ihre „Trimmaktion“ starten.

Vereine sollten deshalb ein möglichst zeitlich flexibles Programm bieten können.

11. Erst schnuppern, dann binden

Eine Vereinsmitgliedschaft sollte nicht die Voraussetzung sein, wenn jemand mit regelmäßigem Sport beginnen möchte. Der Verein sollte Bedingungen schaffen, die den Weg zum Sport treiben und in den Verein leicht machen. Dazu sind flexible Mitgliedsschaftsmodelle gefragt und Kursangebote eignen sich als Einstieg. Kostenlose Schnupperstunden machen Lust, das Vereinsangebot kennenzulernen.

12. Verbündet im Netzwerk

Kooperationen werden in Zukunft immer wichtiger, denn nur so können Ressourcen gebündelt und neue Zielgruppen gewonnen werden. Außerdem kann im gegenseitigen Nutzen die Vielfalt der Angebote erhöht und damit auch die Attraktivität des eigenen Programms gesteigert werden.

Fazit

Für Sportvereine geht es darum, den demographischen Wandel als Chance zur Erneuerung zu nehmen und neue Wege ebenso zu gehen wie erprobte Traditionen aufrecht zu halten und bewusst zu bewahren. Dabei sollten kreative Lösungen gesucht und neue Wege ausprobiert werden. Es geht darum, die Menschen zu fragen und zu beteiligen.

Sportvereine können im kommunalen Umfeld ein wichtiger Partner für die Gesundheitsförderung und das attraktive Freizeitangebot für ältere Menschen sein. Hier sind viele Potenziale noch ungenutzt, die durch eine enge Vernetzung erschlossen werden können.

WIE KÖNNEN ÄLTERE FÜR SPORT UND BEWEGUNG GEWONNEN WERDEN?

Ute Blessing-Kapelke,
stellv. Ressortleiterin, DOSB
Workshop BMFSFJ, 20.09.2016

Zukunftsgeneration Ältere

Lebenssituation der Älteren

- Gut gebildet
- Eine kaufkräftige Generation
- Oftmals freiwillig engagiert
- Bestimmen zunehmend das Gesellschaftsbild
- Eine wichtige Wählergruppe mit hoher Wahlbeteiligung
- Mehrheitlich gesundheitlich fit
- Erst im hohen Alter pflegebedürftig



Copyright: DOSB

Größte Wachstumsgruppe der Sportvereine

- Von 1,9 Mio. Mitgliedschaften im Jahr 1990 auf aktuell über 4,2 Mio. Mitgliedschaften über 60 Jahren
- DOSB sieht sich als Anwalt für mehr Möglichkeiten für Sport und Bewegung auch im Alltag und im Wohnumfeld, sowie für ein aktives Altersbild

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

1. Die richtige Ansprache

- Den richtigen Begriff finden
- Willkommenskultur in Kursangeboten
- Durch direkte Ansprache Barrieren überwinden
- Zusammenarbeit mit externen Partnern, z.B. Ärzten



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

2. Ein inhaltlich vielfältiges und abwechslungsreiches Angebot

- Sehr unterschiedliche Bedürfnisse
- Für eine heterogene Zielgruppe braucht es sehr unterschiedliche Angebote
- Die sportlichen Vorerfahrungen müssen beachtet werden, es braucht Angebote für Neueinsteiger/innen wie für lebenslange Sportler/innen
- Alles ist möglich



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

3. Kompetente Betreuung

- Gut ausgebildete Übungsleiter/innen motivieren die Sporttreibenden
- Notwendigkeiten:
  - fachliche Kompetenz,
  - soziales und pädagogisches Einfühlungsvermögen,
  - motivierende Persönlichkeit
- Einbeziehung der Älteren in die Planungen
- Möglichkeit der eigenen ÜL-Ausbildung



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

4. Das Motiv Gesundheit

- Gesundheitsmotiv insbesondere wichtig für Frauen
- Hintergrundinformationen sinnvoll, z.B. auch über Ernährung
- Spezielles Gesundheitssportprogramm mit Qualitätssiegel „Sport pro Gesundheit“, 18.000 Angebote bundesweit
- Entwicklung des AlltagsFitnessTests
- Falschen Erwartungshaltungen begegnen



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

5. Das Motiv der Leistungssteigerung

- Mobilisierungseffekt vor allem für Männer
- Individuelle Formen des Sporttreibens bevorzugt
- Spezielles Programm „Deutsches Sportabzeichen“
- Wunsch nach Vergleichen (gegenüber Anderen, gegenüber früherer Leistungsfähigkeit)



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

6. Neue (Er)Kenntnisse und Erfahrungen ermöglichen

- „Schwitzen bildet“
- Neue Körpererfahrungen als Gesundheitsbildung
- Neue Herausforderungen annehmen, evtl. selbst Übungsleiter/in werden
- Eigene Kompetenzen einbringen, z.B. im Engagement und Ehrenamt
- Das Vereinsprogramm erweitern, z.B. mit Vorträgen anderer Partner



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

7. Spaß und Geselligkeit im Vordergrund

- Stärke der Sportvereine sind Begegnung und generationsübergreifendes gemeinsames Sporttreiben
- Sportvereine als Anlaufstellen für soziale Kontakte und soziale Heimat
- Gemeinsame Aktivitäten, auch über das Sporttreiben hinaus
- Kompetenzen der Älteren gefragt



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

8. Sport vor der Haustür

- Notwendigkeit wohnortnaher, leicht erreichbarer Angebote, um Barrieren zum Sporttreiben abzubauen
- 90.000 Sportvereine bundesweit
- Nicht immer normierte Sporträume notwendig, kreative Lösungen vor Ort gefragt
- Aufgabe auch für Wohnungsbaugesellschaften, um Einsamkeit entgegen zu wirken



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

9. Ein schönes Ambiente

- Ältere sind anspruchsvolle Zielgruppe
- Schönes Ambiente trägt zur Bindung der Älteren bei
- Großes Problem: Sanierungsstau und Schwimmbadschließungen
- Barrierefreiheit wünschenswert



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

10. Zeitlich flexibel

- Ältere haben sehr unterschiedliche Vorstellungen von der richtigen Zeit des Sporttreibens
- Sinnvoll sind feste Sportgruppen genauso wie zeitlich befristete Kurse, Tanznachmittage oder unverbindliche Bewegungstreffs
- Auch Wochenend- und Tageskurse zu speziellen Themen sind gewünscht
- Fitness- Studios in Sportvereinen ergänzen das Vereinsangebot



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

11. Erst schnuppern, dann binden

- Ältere wollen sich oftmals nicht binden
- Flexible Mitgliedsschaftsmodelle sind gefragt
- Kostenlose Schnupperstunden machen Lust
- Kursangebote eignen sich als Einstieg
- Kurzzeit-Mitgliedschaften als Geschenk



Copyright: DOSB

Zwölf Aspekte eines attraktiven Angebots „Richtig fit ab 50“

12. Verbündet im Netzwerk

- Neue Zielgruppen erreichen über externe Partner
- Das eigene Programm erweitern
- Mit und in der Kommune Partnerschaften eingehen
- Mit Seniorenbüros und Freiwilligenagenturen neue Engagierte finden
- Neue Räume gewinnen
- Wirtschaftspartner fördern das neue Angebot
- Mehrere Vereine sind zusammen stärker



Copyright: DOSB

Wie können Ältere für Sport und Bewegung gewonnen werden?

Systeme, die nicht mit der Zeit gehen, gehen mit der Zeit…..

Sportvereine nehmen den demographischen Wandel als Chance zur Erneuerung!

- Alte Zöpfe abschneiden
- Sinnvolle Traditionen bewusst bewahren
- Kreative Lösungen suchen, neue Wege ausprobieren!
- Menschen fragen und beteiligen



Copyright: LSB NRW Andrea Bowinkelmann

Weitere Informationen zum Thema

Internetseite

http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/demografische-entwicklung/

LS1

Broschüren des DOSB zum Themenbereich

- Mitgliederentwicklung im Sportverein
- Richtig fit ab 50
- Sport stärkt Familien/Der familienfreundliche Sportverein
- Der Alltags-Fitness-Test

Ausstellung (zum Ausleihen)

- Aktiv in die Zukunft – 2.730 bewegte Jahre in 16 Bildern

Bleiben Sie in Bewegung!!
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Ute Blessing-Kapelke
Deutscher Olympischer Sportbund
blessing-kapelke@dosb.de

Anhang 4: Gründer 50plus

Ralf Sange,
Geschäftsführer Gründer 50plus

Worum es geht: Die Potentiale einer ganzen Generation zu heben

Wir sind viele! Wir waren immer viele! Wir haben übervolle Klassenzimmer erlebt, Lehrstellenmangel, brechend volle Hörsäle, Gerangel um Arbeitsplätze, Bundeswehr-Langeweile und Gewissensprüfung vor dem Zivildienst … Insgesamt wurden in Deutschland zwischen 1955 und 1969 14,29 Mio. Menschen geboren. 2030 werden ca. 13 Mio. Menschen in Deutschland „in Rente" sein, bei knapp über 42 Mio. Erwerbstätigen. Die Zahl der Rentenempfänger steigt bis 2030 um 10 Mio. Menschen. Zusätzlich steigt die Lebenserwartung statistisch jedes Jahr um drei Monate.[6] Das bedeutet, dass bei vollständig vollzogener Erhöhung auf das Renteneintrittsalter von 67 Jahre in 2029 nur bei einer Absenkung des Rentenniveaus auf 43 % die Rentenversicherung leistungsfähig bleiben kann (Sittler 2016, S. 11). Wer wird künftig von 43 % seiner Einkünfte leben können ohne zusätzliche Einnahmen?

Welche Aussichten haben die Babyboomer?

- Es droht Altersverarmung in doppelter Hinsicht: sowohl, was die überforderten Rentenkassen als auch die Aussicht auf ein sinnvolles, anregendes, geistig und körperlich anspruchsvolles Leben im Alter angeht.
- Selbstbestimmung, Unabhängigkeit, Sinnerfüllung in der dritten Lebensphase sind Themen und Ziele vieler, oftmals ohne zu wissen wie sie diese Ziele erreichen können.
- Die Generation der Babyboomer hat eine durchschnittliche Lebenserwartung von 77 (Männer) bzw. 83 (Frauen) Jahren … bei relativ guter Gesundheit bis ins hohe Alter!
- Es gibt große ungenutzte Potentiale, denn die überwiegende Mehrheit der Generation war fest angestellt, hat also bei guter Ausbildung und ständiger Fortbildung sowie umfangreichen Interessen- und Wissensgebieten ihre beruflichen Möglichkeiten nur teilweise ausschöpfen können.
- Ein Hinweis hierauf ist auch der hohe Grad an Freiwilligenarbeit – durchschnittlich engagieren sich 40 % der Generation freiwillig.
- Rentensystem und Rentenniveau sind nach allen in der aktuellen Diskussion ausgetauschten Argumenten kein Garant für eine abgesicherte und finanziell dauerhaft tragbare Alterssicherung, ganz zu schweigen von kapitalrendite-bestimmten Anlageformen in Zeiten niedrigster Zinsen …
- Existenzgründungen, haupt- oder nebenberufliche Selbstständigkeit und Berufstätigkeit über den Renteneintritt hinaus sind nur für eine absolute Minderheit bisher Optionen und werden bisher nur von einer Minderheit als Konzept für das Alter verfolgt.

Welche Lösung können Existenzgründungen bieten?

Es liegt für uns auf der Hand – und wir bekommen es in unserer Arbeit bei Gründer 50plus seit 2007 täglich bestätigt – dass die Gründung einer selbstständigen Existenz eine sehr lohnenswerte Perspektive für viele Menschen unserer Generation sein kann.

---

[6] Quelle: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/SerieBabyboomer.html;jsessionid=935DF2534EE4C1A6C1666A9A2BEE3C47.cae4

Voraussetzungen hierfür sind:

- Die Gründung ist intrinsisch, also von „Innen heraus“, motiviert und basiert auf den eigenen biografisch begründeten Erfahrungen.
- Die Gründungsidee und das Gründungsmodell sind passgenau zu Ihren persönlichen Vorstellungen, Kompetenzen und Lebenslagen.
- Die Gründung ist risikoarm, also ohne Insolvenzrisiko oder Einsatz persönlicher finanzieller Ressourcen (wie z. B. Einsatz der Ersparnisse, Grundstücksverpfändungen o. ä.).
- Etwaige Investitionen in das Gründungsvorhaben werden aus den laufenden Einnahmen, mit höchstens sehr geringen finanziellen Einlagen, deren Verlust ohne weiteres verschmerzbar wäre, bestritten.
- Die Gründung basiert auf den Bausteinen der Kompetenzen, also auf Talenten, Erfahrungen und dem Erlernten.
- Die Gründung erlaubt ein Leben und Arbeiten in faktischer und finanzieller Unabhängigkeit.
- Die Gründung erlaubt ein Arbeiten im „Flow“, d. h. unter anderem weder über- noch unterfordert.
- Die Gründung macht für die Gründer persönlich Sinn, insbesondere im Hinblick auf die erbrachten Dienstleistungen und gehandelten Produkte, die Zielgruppen und die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung.

Zusammengefasst im Motivations-Quadranten für Gründer 50plus:

FAKTISCHE UNABHÄNGIGKEIT	FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT
• Zeitlich • Räumlich • Inhaltlich • Sozial/ von anderen Personen	• Flexibel durch mehrere Standbeine • Einnahmen gemessen am persönlichen Bedarf • Regelmäßige / periodische Einnahmen • Kostenhoheit
SINN	**FLOW**
• Individuell • Erfahrungsbedingt • Abhängig vom persönlichen Wertekanon • „irrational“ (intrinsisch)	• Weder über- noch unterfordert • Vergessen von Zeit und Raum beim Tun • Messbare Ergebnisse • Passgenau zu eigenen Fähigkeiten (intrinsische Motivation)

Copyright © Gründer 50plus UG

Es gibt keine „Gründerpersönlichkeit“

Günter Faltin, Professor und Autor des Bestsellers „Kopf schlägt Kapital. Die ganz andere Art ein Unternehmen zu gründen“ (2008), hätte es nicht treffender formulieren können: Der Unternehmer als Alleskönner – Warum wir diesen Zopf abschneiden müssen!

Das traditionelle und von der konventionellen Gründungsberatung propagierte Anforderungsprofil für einen Gründer umfasst unter anderem folgende Themen: Rechnungswesen,

Bilanzierung, Controlling, Branchenerfahrung, Arbeits-, Unternehmens- und Steuerrecht, Verhandlungsführung, Management und Organisation, Personalführung, Lagerhaltung und Logistik, Marketing und Vertrieb, Kundenkommunikation, Finanzierung, Öffentlichkeitsarbeit und, und, und … „da ist er wieder: der Extremsportler mit masochistischem Einschlag“ (Faltin 2008, S. 64). Dem nachzukommen ist unmöglich, abgesehen davon, dass es Jahre dauern würde, diese Gebiete hinreichend zu studieren und es schon deshalb hoffnungslos ist, weil es permanente Veränderungen und Innovationen in diesen Feldern gibt. Um mit Anita Roddik, Gründerin des sehr erfolgreichen Unternehmens The Body Shop, zu sprechen: „Wäre ich auf eine Business-School gegangen, hätte ich das Unternehmen nicht gegründet“.

Welche Anforderungen formuliert Günter Faltin an die Kompetenz eines Gründers?

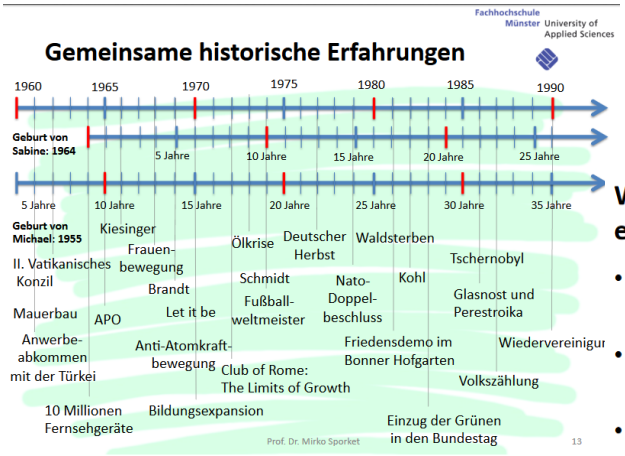
- Ein eigenes, innovatives Konzept zu entwickeln,
- Umsetzung des Konzeptes,
- Weiterentwicklung des Konzeptes,
- Anpassung an sich ändernde Bedingungen,
- Andere Menschen für das Konzept begeistern können,
- Marktbeobachtung,
- Frühzeitig neue Trends und technologischer Entwicklungen erkennen,
- (Richtungs-)Entscheidungen vorzubereiten und zu treffen,
- …

  (Faltin 2008, S. 66)

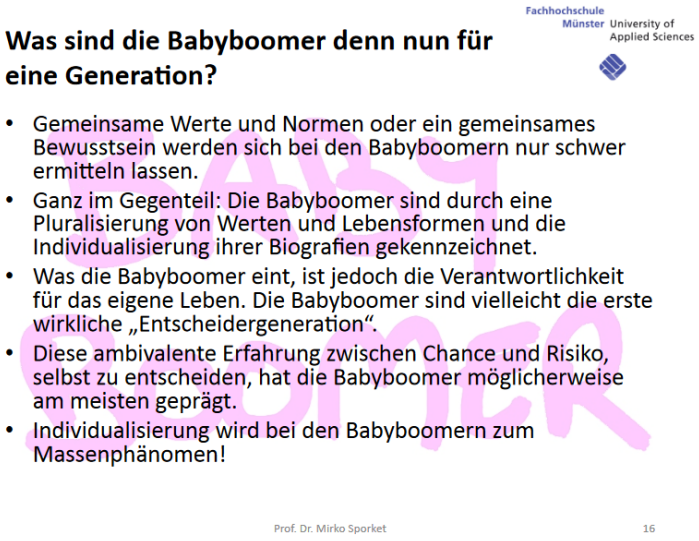
Sie sehen also: Es geht nicht um „Managementfähigkeiten“ sondern um „Gründer-Stärken“, also um Talente, Fähigkeiten und Kenntnisse, die erst durch ein langes Leben und entsprechende Erfahrungen entstehen. Und: sehr, sehr viele Menschen der Generation 50plus verfügen über diese Eigenschaften!

Besonderheiten und Gemeinsamkeiten der Generation

Da es bei Gründer 50plus nicht nur unser Wunsch ist, die unternehmerischen Potenziale der Generation der Babyboomer (in Deutschland zwischen 1955 und 1969 geboren) zur Entfaltung zu bringen, sondern es ein zentraler Bestandteil unserer sozialunternehmerischen Mission und Vision ist, berufs- und lebenserfahrenen Menschen in den verschiedensten Lebenslagen den niederschwelligen Zugang zu wirklich relevantem Gründungs-Know-how zu verschaffen, gehen wir hier kurz auf die für unser Thema wesentlichen Besonderheiten und Gemeinsamkeiten der Generation 50plus zum Thema „Gründung“ ein. Diese Aufstellung ist sicherlich nicht vollständig und zeugt auch dafür, dass es sich hier um ein in der Literatur und Wissenschaft noch wenig beachtetes Themenfeld handelt.



Quelle: Die Babyboomer-Generation – Taktgeber einer alternden Gesellschaft? Prof. Dr. Mirko Sporket, Herbstfachtagung Seniorenseelsorge am 29. September 2014 in Coesfeld



Besonderheiten der Gründung in der Generation 50plus

Vorzüge älterer Gründer (Gründerzeiten Nr. 19 und Fernandez 2013, S. 48–49)

- Die meisten Experten heben insbesondere drei positive Eigenschaften hervor: die Lebens-, aber auch Berufs- und Branchenerfahrung, die gute Vernetzung und den Besitz von Eigenkapital.
- Sie sind formal gut ausgebildet und verfügen über eine große Erfahrung, haben reife Geschäftsideen, sind gut vernetzt, risikobereit und belastbar und sind daher für den Start in die Selbstständigkeit bestens gerüstet, auf der Grundlage bereits vorhandener Erfahrungen und Wissensbestände sind sie hoch erwerbsmotiviert und wollen lange erwerbstätig bleiben.
- Leistungsbereitschaft und Motivation spielen gerade bei dieser Altersgruppe eine große Rolle, Professionalität und Effizienz zeichnen ihre Arbeit aus.
- Ferner weisen ältere Gründer als Resultat größerer Lebenserfahrung, eine signifikant höhere emotionale Stabilität und eine gesunde Distanz zum eigenen Gründungsprojekt auf und können deshalb ihre eigenen Fähigkeiten und Schwächen sowie die hiermit verbundenen Erfolgschancen des Gründungsprojekts besser einschätzen.
- „Eine gereifte Persönlichkeit“, „Zielgerichtetheit“ oder „Seriosität“ des Alters oder „eine strenge Arbeitsethik/-disziplin“ attestiert.
- Das Wegfallen von familiären (erwachsene Kinder, die meistens bereits das Elternhaus verlassen haben) und finanziellen Verpflichtungen (Hypothek oder Baukredite sind meistens schon abbezahlt).
- Ein wichtiger Aspekt, den die jüngste Forschung besonders betont, ist die Einordnung der Selbstständigkeit in den eigenen Lebenslauf. „Die Mehrheit der Gründer vertritt die Meinung, dass ihnen für eine Gründung in jüngeren Jahren die nötigen Kompetenzen, Fachwissen, Erfahrungen oder Kontakte gefehlt hätten. Vielfach wird der späte Schritt in die Selbstständigkeit als Gründung zum richtigen Zeitpunkt bewertet“.

Erschwernisse älterer Gründer (Fernandez 2013, S. 49–50)

- Die hohen Opportunitätskosten im Alter, die nachlassende Gesundheit und physische Belastbarkeit, eine kürzere Wertschöpfungsphase, geringere Flexibilität und das veraltete Wissen.
- Große Unsicherheiten, die sich aus dem Wechsel im sozialen Status ergeben und die damit verbundenen negativen Anreize der staatlichen sozialen Sicherungssysteme sind ein wichtiges Hindernis für die Gründung im Alter.
- Die „Top Five" der angegebenen Problemfelder waren: Kundengewinnung, zu wenig Eigenkapital, fehlendes Know-how im Bereich Marketing und Vertrieb, die Angst zu scheitern und unzureichendes Wissen in rechtlichen Fragen sowie in den Bereichen Controlling und Rechnungswesen.
- Verbreitete Klischees zur Leistungsfähigkeit älterer Menschen, die unzureichende gesellschaftliche Anerkennung, in einigen Fällen eine latente Altersdiskriminierung und die fehlenden Vorbilder.

Vorteile beruflicher Tätigkeit in der dritten Lebensphase (Lynch/Sittler 2015, S. 31):

- Arbeit steigert den Selbstwert, weil sie Erwerbseinkommen erzielt und damit das Selbstbewusstsein und die materielle Autonomie des Weiterarbeitenden stärkt.
- Insbesondere wenn die Erwerbstätigkeit mit sozialen Kontakten (…) verbunden ist, bildet sie – unabhängig vom Alter – eine der wichtigsten Formen gesellschaftlicher Teilhabe und gehört als wesentlicher Teil zu einer ganzheitlichen Selbstverwirklichung…
- Wenn es sich um eine subjektiv sinnerfüllende Tätigkeit handelt, verhindert die fortgesetzte Erwerbstätigkeit das Gefühl der Sinnlosigkeit und des Nicht-mehr-gebraucht-werdens und trägt so zu einer Lebenserfüllung bei.
- Ein zusätzliches Einkommen sichert bei denjenigen, die zu geringe Renten und auch sonst keine anderen Alterseinnahmen haben, die Erhaltung des Mindestlebensstandards.

Arbeiten hält fit: Belege für positive körperliche und geistige Effekte (Lynch/Sittler 2016, S. 247–250)

- Die sogenannte Nonnenstudie von 1990 zeigte, dass selbst Personen mit krankhaften Gehirnbefunden (multiple Alzheimer-Plaques) bis ins hohe Alter geistig anspruchsvollen Aufgaben gewachsen sind. Begründet haben die Wissenschaftler diesen Befund mit einer langjährig gleichbleibenden Lebensführung, Eingebundenheit in eine soziale Gemeinschaft und einen durchgängig aktiven Beitrag für diese Gruppe.
- Die Soziologin Ursula Staudinger stellte bei Mitarbeitern von Mercedes beim Übergang in die Rente fest: „Frühe Rente schadet der Gesundheit und reduziert die Lebensfreude."
- Einer Studie der IEA (Institute of Economic Affairs) von 2013 zufolge tritt nach dem Eintritt in das Rentnerdasein mittel- und langfristig eine „drastische Abnahme der Gesundheit" auf. Eine Arbeit, die einen erfüllt und ausfüllt, die sinnvoll ist und Spaß macht, hält gesund.

Wie arbeitet Gründer 50plus?

Wir bieten bundesweit Workshops und Kurse im Blended-Learning-Format an. Am Ende des Kursprogramms wissen die Teilnehmer, ob sie ihre individuell passgenaue Gründungsidee gefunden haben und formulieren können, ob sie die Entscheidung treffen, das eine Gründung für sie das Richtige ist und sie diesen Weg weitergehen wollen und wie sie die nächsten Schritte gehen.

Viele Menschen ab 50 haben längere Zeit nicht mehr „gelernt“, haben keine Routine in der Bearbeitung komplexerer Projekte und haben sich beruflich eher in vertrauten Bahnen und Umgebungen bewegt. Dieser Umstand ist uns aus der Arbeit mit Gründern 50plus seit nunmehr 10 Jahren bewusst. Daher haben wir auf bewährte und praktische Methoden der Erwachsenenbildung zurückgegriffen, in denen wir ausgebildet sind und die seit vielen Jahren bewährtes didaktisches Handwerkszeug für unsere Seminare und Workshops liefern.

Unsere didaktische Methode nennt sich „Accelrated Learning“, das bedeutet übersetzt: „beschleunigtes Lernen“ und wurde in Deutschland etabliert durch Colin Rose und Dave Meier. Beschleunigung bezieht sich hierbei nicht nur auf die Zeit, sondern in erster Linie auf die Effizienz, also die Wirksamkeit. Man sagt dazu auch: gehirngerechtes, aktivierendes Lernen.

In der Satzung ist die Gründer 50plus UG als soziales Unternehmen (Social Business) verfasst, d. h. sie verfolgt gemeinnützige Ziele und will gleichzeitig als soziales Unternehmen im Sinne von Mohammed Yunus das Anliegen mit sozialen Kooperationspartnern in Deutschland einerseits lokal, andererseits in der Fläche skalieren. Aktuell arbeitet Gründer 50plus mit Kooperationspartnern in Leipzig, Köln, Frankfurt, Bremen, Hannover, und Kiel zusammen.

Durch die Auszeichnung der Initiative „Gründer 50plus“ als Preisträger der Europäischen Kommission als „Europäischer Social Entrepreneur für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ und als Nominierte des Deutschen Alterspreis 2013 der Robert Bosch Stiftung haben wir viel Anerkennung erfahren. Im November 2013 wurde Geschäftsführer Ralf Sange zum Ashoka Fellow ernannt.

Literatur

Faltin, Günter 2008: Kopf schlägt Kapital – Die ganz andere Art Unternehmen zu gründen, München.

Fernández Sánchez, N./Geisen, B. 2012: GRÜNDER ZEITEN: Existenzgründungen durch Ältere, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Nr. 19, September 2012, S. 9.

Fernández Sánchez, N. 2012: Ältere Gründerinnen und Gründer, Präsentation beim EFA-Fachgespräch der Existenzgründerinnen Agentur Wildeshausen am 12.11.2012 in Oldenburg.

Lynch, Caitrin/ Sittler, Loring 2016: geht‘s noch? – Die Rentner GmbH – Arbeit und Selbstwert im Alter, Bielefeld.

Sporket, Mirko 2014: Die Babyboomer-Generation – Taktgeber einer alternden Gesellschaft? Prof. Dr. Mirko Sporket, Herbstfachtagung Seniorenseelsorge am 29. September 2014 in Coesfeld.

Destatis (Statistisches Bundesamt) (Hrsg.) (2014): Im Fokus: "Babyboomer". https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/SerieBabyboomer.html;jsessionid=935DF2534EE4C1A6C1666A9A2BEE3C47.cae4 (22.05.2017).

GRÜNDER 50PLUS
IHRE ERFAHRUNG. UNSERE BEGLEITUNG.

Übergänge aus dem Erwerbsleben

INSTITUT FÜR SOZIALARBEIT UND SOZIALPÄDAGOGIK
21.09.2016



GRÜNDER 50PLUS
IHRE ERFAHRUNG. UNSERE BEGLEITUNG.

Dipl.-Sozialwirt Ralf Sange
Initiator, Geschäftsführer und Ashoka-Fellow seit 2013



Karola Haacke

Selbständige Perückenberaterin

Foto: privat

ZDF (Zahlen – Daten – Fakten)

- Insgesamt wurden in Deutschland im „Babyboom“ zwischen 1955 und 1969 **14,29 Mio. Menschen geboren**.
- 2030 werden ca. **13 Mio**. Menschen in Deutschland **„in Rente“** sein, bei knapp über 42 Mio. Erwerbtätigen.
- Die Generation der Babyboomer hat eine durchschnittliche **Lebenserwartung** von **77** (Männer) bzw. **83** (Frauen) **Jahren**… bei relativ guter Gesundheit bis ins hohe Alter!
- Das bedeutet, dass bei vollständig vollzogener Erhöhung auf das Renteneintrittsalters auf 67 Jahre in 2029 nur bei einer Absenkung des **Rentenniveaus auf 43%** die Rentenversicherung leistungsfähig bleiben kann (Sittler, 2015, S. 11).
- **Wer wird künftig von 43% seiner Einkünfte gesund und zufrieden leben können ohne zusätzliche Einnahmen?**
- Ende vergangenen Jahres hatten **943 000 Senioren** ab 65 Jahren eine geringfügige Beschäftigung, seit 2010 eine Steigerung um 22% und im Vergleich zu 2005 sogar um 35%.

Welche Aussichten haben die Babyboomer?

- Es droht **Altersverarmung in doppelter Hinsicht**: sowohl was die überforderten Rentenkassen als auch die Aussicht auf ein sinnvolles, anregendes, geistig und körperlich anspruchsvolles Leben im Alter angeht.
- Selbstbestimmung, Unabhängigkeit, Sinnerfüllung in der dritten Lebensphase sind **Themen und Ziele vieler**, oftmals ohne zu wissen wie sie diese Ziele erreichen können.
- Es gibt große **ungenutzte Potentiale**, denn die überwiegende Mehrheit der Generation war fest angestellt, hat also bei guter Ausbildung und ständiger Fortbildung sowie umfangreichen Interessen- und Wissensgebieten ihre beruflichen Möglichkeiten nur teilweise ausschöpfen können.
- Ein Hinweis hierauf ist auch der hohe Grad an **Freiwilligenarbeit** - durchschnittlich engagieren sich 40% der Generation freiwillig.
- **Existenzgründungen**, haupt- oder nebenberufliche Selbständigkeit und Berufstätigkeit über den Renteneintritt hinaus sind nur für **eine absolute Minderheit** bisher Optionen und werden als Konzept für das Alter verfolgt.
- Es liegt für uns auf der Hand – und wir bekommen es in unserer Arbeit bei Gründer 50plus täglich bestätigt - dass die Gründung einer selbständigen Existenz eine sehr **lohnenswerte Perspektive** für viele Menschen unserer Generation sein kann.

Der Motivations-Quadrant für Gründungen 50plus

FAKTISCHE UNABHÄNGIGKEIT • Zeitlich • Räumlich • Inhaltlich • Sozial/ von anderen Personen	**FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT** • Flexibel durch mehrere Standbeine • Einnahmen gemessen am persönlichen Bedarf • Regelmäßige / periodische Einnahmen • Kostenhoheit
SINN • Individuell • Erfahrungsbedingt • Abhängig vom persönlichen Wertekanon • „irrational“ (intrinsisch)	**FLOW** • Weder über- noch unterfordert • Vergessen von Zeit und Raum beim Tun • Messbare Ergebnisse • Passgenau zu eigenen Fähigkeiten (intrinsische Motivation)

GRÜNDER 50PLUS
IHRE ERFAHRUNG. UNSERE BEGLEITUNG.

Die fünf Stufen unserer Begleitung

Das Angebot von **Gründer 50plus** besteht aus einem Fahrplan von aufeinander aufbauenden Modulen, die sich in ihrer Beratungstiefe unterscheiden. Der Zeitpunkt des Einstiegs bleibt den Gründenden selbst überlassen:
Von der Information über die Orientierung und die Ideenentwicklung bis hin zur Gründungsbegleitung.



Melden Sie sich gerne bei uns, wenn Sie sich unsicher sind, welcher Einstieg für Sie der passende ist.

INFO-TERMINE

Die Fährtensuche
Wer wissen möchte, was eine Gründung ausmacht und einen ersten Austausch mit anderen Interessierten sucht, sollte einen der kostenlosen Info-Termine besuchen. Sie finden regional und im regelmäßigen Turnus statt.

ORIENTIERUNGS-WORKSHOP

Die Routenplanung
Wer an seiner Geschäftsidee und seinen Potenzialen arbeiten und Finanzierungsfragen beleuchten will, für den ist einer der eintägigen Orientierungs-Workshops zu empfehlen. In einer Gruppe von etwa zehn Teilnehmern werden Möglichkeiten und Risiken der individuellen Situation betrachtet.

INTENSIV-WORKSHOP

Der Testlauf
In den dreimal dreitägigen Intensiv-Workshops wird das Konzept der eigenen Geschäftsidee solange auf den Prüfstand gestellt, bis die Gründungs-Interessierten eine Entscheidung dafür oder dagegen fällen können. In der stark konzeptionellen Arbeit mit Leitfragen und Visualisierungen entsteht ein intensiver Austausch unter den sieben bis zehn Teilnehmern.

GRÜNDUNGS-COACHING

Die Umsetzung
Wer sich für eine Gründung entscheidet, kann sich in drei- bis sechsmonatigen Einzel- oder Gruppen-Coachings bei der Umsetzung seiner Geschäftsidee begleiten lassen. So bleibt gewährleistet, dass gerade zu Beginn der Selbstständigkeit die Ziele und Aufgaben des Business-Plans und der persönliche Bedarf immer im Blickfeld bleiben.

Das „Lebensband“….

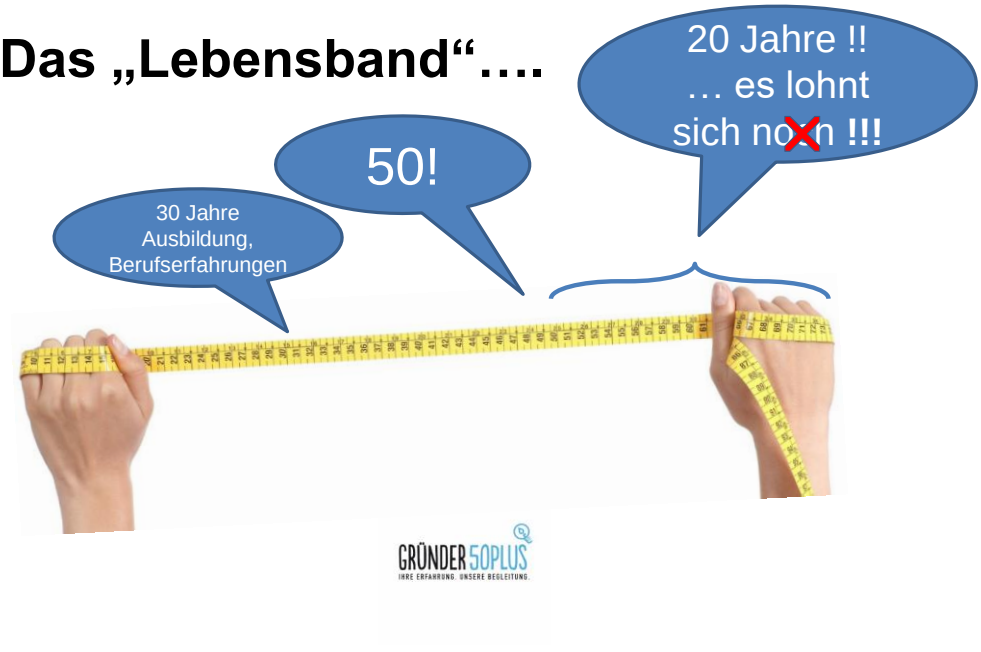


Foto: Fotolia_52563827

GRÜNDER 50PLUS
IHRE ERFAHRUNG. UNSERE BEGLEITUNG.

So können Sie helfen

Sprechen Sie zu allen Menschen über Gründer 50plus, die eventuell von Altersverarmung bedroht sind oder Gründungsideen für Unternehmen haben, um gesellschaftliche Probleme zu lösen.

Kontakt

Gründer 50plus UG (haftungsbeschränkt)
Geschäftsführer: Ralf Sange
Pionierstraße 2, 82229 Krailling
0 89 – 863 893 3-18
0 15 25 – 315 27 50
mail@gruender50plus.de
www.gruender50plus.de

Anhang 5: Liste der Teilnehmenden

Teilnehmende	Institution/Organisation
Ute Blessing-Kapelke	Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)
Simone Franke-Müller	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Wolfgang Kleemann	ISS-Frankfurt a. M.
Dr. Ludger Klein	ISS-Frankfurt a. M.
Peter Kupferschmid	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Miranda Leontowitsch	Goethe Universität Frankfurt a. M.
Dr. Andreas Mergenthaler	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Forschungsgruppe: Alterung und Mortalität
Maike Merkle	ISS-Frankfurt a. M.
Dr. Susanne Nonnen	Senior Experten Service (SES) Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH
Eva-Maria Rothaupt	„Gestaltung inklusiver Ruhestand“ (GesiR); Samariterstiftung Behindertenhilfe Ostalb
Ralf Sange	Gründer 50plus
Klaus Schmitz	Stadt Nürnberg, Amt für Senioren und Generationenfragen
Dr. Hans Th. Sendler	EUSENDOR, Konzeptagentur im demografischen Wandel
Ursula Woltering	Stadt Ahlen, Fachbereich Jugend und Soziales der Stadt Ahlen / Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS)