

Seminar: "Den Übergang meistern"

Die Zeit vor und nach der Pension selbst gestalten

Unsere Generation ist anders als die unserer Eltern und Großeltern. Wenn diese in Pension gegangen sind, dann "haben sie es sich verdient", waren schon ausgelaugt, müde und oft bald pflegebedürftig. Heute stehen uns zusätzlich 10 bis 20 Jahre zur Verfügung. Durch bessere Vorsorge (sowohl finanziell als auch gesundheitlich) werden die „gewonnenen“ Jahre wertvoll, geprägt von Fitness, Energie, Wissen und Selbstvertrauen.

Aber: „Der wohlverdiente Ruhestand“ kann auch gefährlich sein. Der Ausspruch: „Ich freue mich schon so auf die Pension“ mündet für viele oft dramatisch in der Frage: Wer braucht mich noch? Die Antworten: „Ich habe so viele Hobbies, ich habe so viele Enkel...“ greift oft nicht, vor allem nicht auf Dauer, weil die Sinnfrage vielfach unbeantwortet bleibt.



Zielsetzung für die Seminarteilnehmer

Immer mehr zeigt sich, dass die oben zitierten Antworten nicht wirklich tief genug gehen, nicht genug herausfordernd sind. Die „geschenkte“ Zeit und das Bewusstsein über die gesammelten Erfahrungen suchen nicht einen Safe zur Aufbewahrung, sondern eine Anwendungsmöglichkeit, eine Herausforderung als Zeichen, gebraucht und ge-wert-schätzt zu werden. Im wahrsten Sinne des Wortes. Viele Menschen scheuen davor zurück, an die Zeit nach der Pensionierung zu denken. Soziologen vermuten, dass dadurch der Tod „gedanklich“ unweigerlich näher rückt. Nicht daran denken, verdrängen, ist eine verbreitete Devise, aber sie schützt nicht vor Leere und dem Gefühl der Nutzlosigkeit.

Die Talente eines Menschen sind sein Besitz, die Nutzung derselben führt zu Befriedigung und Freude. Nachdenken und die Zeit nachher planen ist nicht bereits der Ruf nach dem Priester mit der letzten Ölung, sondern eine weitere große Chance für sich selbst.

Zielsetzung für die Unternehmen

Unternehmen werden (aus wirtschaftlichen Notwendigkeiten) ältere Mitarbeiter länger beschäftigen müssen als in den letzten Jahren. Einerseits werden sie gesetzlich dazu gedrängt, andererseits ist es vom Standpunkt „Wissensmanagement“ aus gesehen von Vorteil, weil diese Menschen etwas wissen, was deren Nachfolger nicht automatisch ernten. Das Gespräch Vorgänger und Nachfolger steckt durchgängig in den Kinderschuhen. Was muss von Seiten eines Unternehmens geboten werden, dass dieses Gespräch gelingt, sich ein Dialog entwickelt, Wissen nicht mitgenommen, sondern weitergereicht wird und eine positive Einstellung das Verhältnis zur Firma prägt? Und: wie kann die Arbeit im Laufe eines Arbeitslebens sukzessive an das wachsende Alter angepasst werden, indem das genützt wird, was wächst und mehr wird.

Frage an die Teilnehmer

Möglicherweise kümmert sich ja niemand um Sie, wie Sie die letzte Zeit im Unternehmen und Ihr Leben nach der Pensionierung gestalten werden. Es bleibt Ihrer Initiative überlassen, ob Sie etwas tun oder warten, dass jemand etwas mit Ihnen tut. Für den älteren Menschen heißt dies, sich selbst mit seinem Leben und dem Sinn desselben zu befassen.

Workshop-Zielsetzung

Die Teilnehmer übernehmen die Verantwortung für die Gestaltung des neuen Lebensabschnittes selbst, wissen aber, wie sie dabei auf Interessen ihres Unternehmens stoßen können. Transition bedeutet, den Übergang bewusst vorzubereiten, zu gestalten und zu vollbringen

Inhalte

- Die einzelnen Lebensphasen und die neue Zeitspanne
- Motivpalette, warum es sich lohnt: für den Einzelnen und für das Unternehmen
- Inputs zu den eigenen Gestaltungs-Spielräumen
- Aktive und passive Strategien des Vorgehens
- Bewusstmachung der eigenen Stärken zum persönlichen Chancen-Management
- Einbeziehung von Partnerschaften
- Modelle für diesen Übergang
- Potenzial- statt Defizitorientierung

Methode

Thematischer Einstieg und Inputs, Gespräche mit Planungs-Partner, Zeit für Eigenreflexion, Austausch in der Gruppe, Nutzung von Kloster-Atmosphäre und Natur.

Teilnehmerkreis

Ausschließlich selbst Betroffene, Suchende auf dem Weg zur Gestaltung ihres eigenen Überganges. Ein bis maximal 3 Jahre vor der geplanten Pensionierung empfehlenswert.

Trainer

Prof. Dr. Leopold Stieger, Wien, seit 4 Jahrzehnten selbständiger Unternehmer, Pionier der Personalentwicklung in Österreich, Gründer und Geschäftsführer der Plattform www.seniors4success.at. Vater von 4 Söhnen, die nunmehr seine Unternehmen als Geschäftsführer übernommen haben. Überzeugt, dass Menschen in diesem neuen Lebensabschnitt die Welt und ihre Situation durch Selbstentwicklung (ein wenig) verändern können.