

01

MONITOR

LEBENSPEKTRIVE 55 PLUS

Daten und Fakten zum Thema
Übergang Beruf – Rente



Gesucht: Perspektiven für das Leben nach dem Job



Im Jahr 2060 wird jeder siebte Deutsche 80 Jahre oder älter sein.

Viele Menschen sehen ihrem letzten Arbeitstag vor der Rente mit gemischten Gefühlen entgegen: Der Abschied vom gewohnten Tagesablauf, vom vertrauten Umfeld, von Kollegen und Arbeitskontakten steht bevor. Ein völlig neuer Lebensabschnitt beginnt. Es gilt, die kommenden Jahre mit neuem Inhalt zu füllen. Denn rein statistisch hat jeder Deutsche um die 50 noch etwa drei Jahrzehnte bei relativ guter Gesundheit und Schaffenskraft vor sich.¹ Doch wie gestaltet man diese nachberufliche Zeit? Was macht einen glücklich, was erfüllt einen? Und welche Rolle können Arbeitgeber in der Phase des Übergangs übernehmen?

Die erste Ausgabe des vom Generali Zukunftsfonds herausgegebenen Monitors behandelt den Übergang vom Berufsleben in die Rentenphase. Er

präsentiert eine interessante Auswahl an Daten und Fakten aus unterschiedlichen Publikationen und Studien. Auch beinhaltet er die Ergebnisse einer vom Generali Zukunftsfonds in Auftrag gegebenen forsa-Umfrage sowie Best-Practice-Beispiele.

Ziel ist es, auf aktuelle Entwicklungen aufmerksam zu machen, Impulse zu geben und zu Diskussionen anzuregen.

Eines ist sicher: Die Vorstellung vom gebrechlichen und senilen Rentner, den es zu pflegen gilt, ist längst überholt. Ein neues Altersbild ist auf dem Vormarsch.² Noch nie war und fühlte sich die Generation 55plus so fit und gesund wie heute, noch nie war sie finanziell so gut abgesichert.³ Während 2009 die Zahl der über 60-Jährigen bei 21 Prozent lag, rechnet das

Statistische Bundesamt mit einem Anstieg dieser Altersgruppe um ein Drittel zum Jahr 2030.⁴ Ein enormes Potenzial an Wissen und Kreativität, Lebenserfahrung und Zeit, das es gesamtgesellschaftlich zu nutzen gilt. Die Themen Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement der Generation 55plus spielen hierbei eine zentrale Rolle – und sie bilden auch den Kern der Aktivitäten des Generali Zukunftsfonds.

Grafik | 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland, Statistisches Bundesamt, 2009.

¹ | Krüger, Roland und Loring Sittler: Wir brauchen euch! Wie sich die Generation 50+ engagieren und verwirklichen kann. Murmann Verlag, 2011.

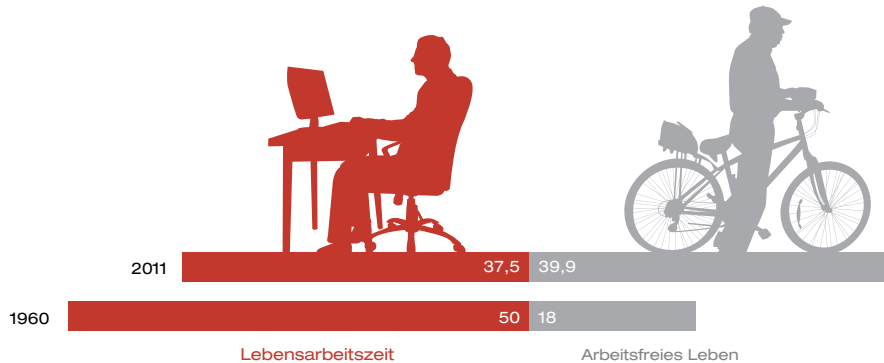
² | ebd.

³ | Kahlweit, Cathrin: „In Topform“. In: Süddeutsche Zeitung, 9./10. Juli 2011.

⁴ | 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland, Statistisches Bundesamt, 2009.

Die gestiegene Lebenserwartung führt zum Zuwachs der arbeitsfreien Lebenszeit

Die Lebenserwartung der Deutschen steigt – und mit ihr die Aussicht auf viele Jahre frei von beruflichen Verpflichtungen. Viele Ältere sehen dies als große Chance, aber auch als Herausforderung: Wie kann diese Zeit sinnvoll genutzt werden?



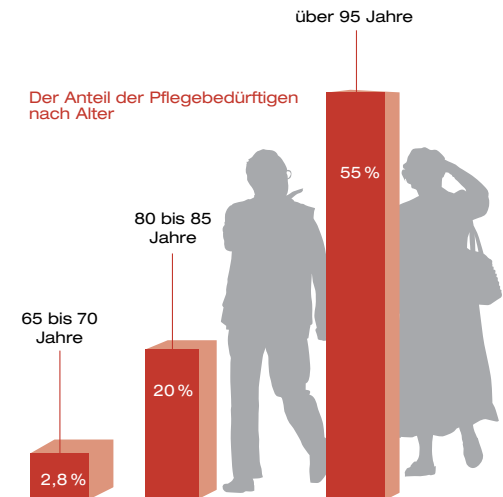
Quelle

Grafik | Kocka, Jürgen: „Chancen und Herausforderungen einer alternden Gesellschaft“. In: Merkur – Deutsche Zeitschrift für Europäisches Denken Nr. 696, 2007.

Topfit statt gebrechlich?

Pflegebedürftig, senil und gebrechlich – diese Attribute scheinen auf die heutige Generation der über 60-Jährigen nicht mehr zuzutreffen. Die „jungen Alten“ sind überwiegend gut

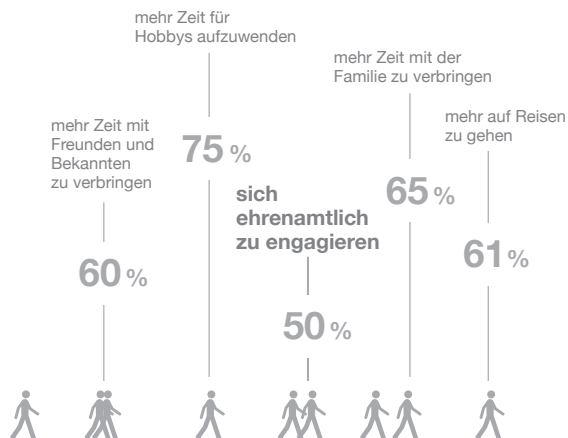
ausgebildet, materiell abgesichert und körperlich sowie geistig fit. Auch die Gesundheitsunterschiede zwischen den Altersgruppen bis ins achte Lebensjahrzehnt sind eher gering.



Grafik | Bericht der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ: Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbericht in der Gesellschaft, 2010.

Quelle

Erwerbstätige ab 50 planen für die Zeit nach ihrem aktiven Berufsleben ...

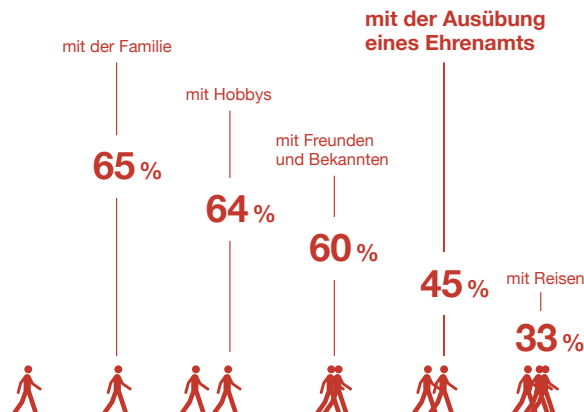


Bis in die 1960er-Jahre betrachtete man den Ruhestand als Erholung vom harten Arbeitsleben, in den 1970ern als Belohnung für ein arbeitsames Leben und ab den 1980ern als bezahlte Freizeit. Inzwischen begreift die Mehrheit der Bevölkerung die Zeit nach dem Erwerbsleben als aktiven Möglichkeitsraum, der nach individuellen Plänen gestaltbar ist.¹

Die vom Generali Zukunftsfonds in Auftrag gegebene repräsentative Umfrage gibt einen Eindruck davon, wie Menschen ab 50 Jahre ihre Rentenzeit verbringen möchten und welche Aktivitäten Rentner tatsächlich verfolgen. Dafür wurden Erwerbstätige ab 50 Jahre sowie die Gruppe der Rentner bis 70 Jahre befragt.

Das Ergebnis: Das Ehrenamt spielt dabei eine wichtige Rolle. Die Hälfte der noch Berufstätigen gibt an, sich in der nachberuflichen Zeit ehrenamtlich engagieren zu wollen, 40 Prozent üben bereits ein Ehrenamt aus. 45 Prozent der tatsächlichen Rentner berichten, sich bereits ehrenamtlich engagiert zu haben oder dieses zu tun.

Und wie verbringen die Rentner bis 70 Jahre ihre Zeit?



Die Mehrheit derjenigen, die sich bereits ehrenamtlich engagieren, sieht dabei vor allem die Vorteile, **anderen zu helfen, etwas Sinnvolles zu tun, neue Kontakte zu knüpfen** und **sich mit interessanten Themen beschäftigen** zu können – unabhängig davon, ob die Befragten noch erwerbstätig sind oder schon in Rente.

Grafik | forsa-Befragung (Mai 2011), durchgeführt im Auftrag des Generali Zukunftsfonds. Befragt wurden 508 Erwerbstätige ab 50 Jahre und 500 Rentner bis 70 Jahre. Ab Mitte September 2011 finden Sie die gesamten Ergebnisse unter www.generalizukunftsfonds.de.

¹ | Heinze, Rolf G., Naegele, Gerhard und Schneiders, Katrin: Wirtschaftliche Potenziale des Alters, Kohlhammer Urban Taschenbücher, 2011.

Der Übergang: Krise oder Chance?

Eine Million Menschen – so viele scheiden jährlich aus dem Berufsleben aus und ihr Leben als Rentner beginnt. Tendenz für die kommenden Jahre: steigend.¹ Cornelia Kricheldorf, Professorin und Prorektorin der Katholischen Hochschule Freiburg, berichtet, warum von einer frühzeitigen Vorbereitung auf die nachberufliche Phase Arbeitgeber wie auch Unternehmen profitieren können und welche Rolle bürgerschaftliches Engagement dabei spielen kann.

Frau Kricheldorf, wie können Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden in der Übergangsphase Beruf – Rente unterstützen und welche Funktion hat hier das „Übergangsmanagement“?

In meinen Ohren klingt der Begriff immer zu technokratisch. Es gibt kein Standardverfahren, mit dem die Phase des Übergangs begleitet wird. Stattdessen sind Angebote wichtig, die individuell auf das Unternehmen sowie auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters zugeschnitten sind. Das kann z. B. durch Coachings oder innerbetriebliche Fortbildungen geschehen. Wichtig ist, dass man mit dem Arbeitnehmer seine Qualitäten, Interessen und Stärken definiert.

Warum empfehlen Sie diese Begleitung?

Sie birgt Vorteile für beide Seiten. Unternehmen drücken so Interesse und Wertschätzung gegenüber den älteren

Mitarbeitenden aus, die sich ja oft wie auf dem Abstellgleis fühlen. Dabei wird die wachsende Gruppe der älteren Arbeitnehmer für Unternehmen immer wichtiger aufgrund des steigenden Fachkräftemangels. Arbeitgeber müssen Ältere ans Unternehmen binden, ihr Potenzial und Wissen gilt es nachhaltig zu nutzen. Eine Begleitung beim Übergang motiviert, integriert ins Team und verringert zudem nachweislich den Krankenstand.

Und was haben die Arbeitnehmer davon?

Nur wer sich seiner Fähigkeiten bewusst ist, kann eine erfüllende Tätigkeit nach dem Beruf für sich finden. Und hier tun sich jede Menge Engagementfelder auf – sei es im Rahmen einer freiwilligen Tätigkeit oder einer Bürgerinitiative. Wichtig ist, dass jeder eigenständig eine sinnstiftende Aktivität findet, statt das Gefühl zu haben, ihm wird etwas aufgestülpt.



*Cornelia Kricheldorf,
Professorin und Prorektorin
Katholische Hochschule Freiburg*

*Tel.: 0761 200-1450
cornelia.kricheldorf@kh-freiburg.de*

¹ | Statistik der Deutschen Rentenversicherung: „Rentenzugang 2010“. Hrsg.: Deutsche Rentenversicherung Bund, 2010.



Projekt Zukunft: das Ehrenamt

Das Ausscheiden aus dem Berufsleben bedeutet für viele Rentner gewonnene Freizeit, für andere einen Bruch in der Alltagsstruktur. Menschen nach ihrer Pensionierung vor Lethargie und Depressionen zu schützen sowie gleichzeitig ihren enormen privaten sowie beruflichen Erfahrungsschatz zu nutzen, ist die Motivation der vom Generali Zukunftsfonds unterstützten Projekte Ehrenamt 55plus und Zeit für Neues der Kölner Freiwilligenagentur. Sie sprechen die Gruppe 55plus noch während ihrer Berufszeit an.

Ehrenamt 55plus

Das 2009 ins Leben gerufene Projekt der Ehrenamt Agentur Essen bietet Arbeitnehmern, die kurz vor dem Eintritt in die nachberufliche Phase stehen, Service und Beratung zu ehrenamtlichen Engagementmöglichkeiten an. Um diese Zielgruppe zu erreichen, werden regelmäßige Infoveranstaltungen direkt in den Unternehmen angeboten. Auf sogenannten Roadshows machen Interessierte bei mehreren Vereinen und Institutionen Station. Dort erhalten sie Einblicke in die Ehrenamtsarbeit vor Ort und haben die Möglichkeit, sich mit Organisatoren und Ehrenamtlichen auszutauschen. Der Generali Zukunftsfonds ist seit 2009 Projektpartner der Ehrenamt Agentur Essen.

www.ehrenamtessen.de

Zeit für Neues

Auch die Mitarbeiter des Projekts der Kölner Freiwilligenagentur „Zeit für Neues“ fördert gezielt das ehrenamtliche Engagement Älterer, die noch im Beruf stehen. Dabei setzen auch sie auf Infoveranstaltungen, die gemeinsam mit den Unternehmen organisiert werden, sowie auf Besuche möglicher Einsatzfelder. Gleichzeitig bieten sie aber auch Unternehmen Beratung an, wie sie ihre Mitarbeitenden in der Phase des Übergangs begleiten und unterstützen können. Der Generali Zukunftsfonds unterstützt das Projekt seit 2011.

www.koeln-freiwillig.de/unternehmen

Auch auf der Suche nach einem Ehrenamt?

Ehrenamtsagenturen oder Freiwilligenbörsen gibt es in vielen Städten und Gemeinden. Fragen Sie auch bei Wohlfahrtsverbänden, in Ihrer Gemeinde oder im Seniorenbüro nach!

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet, z. B. unter folgenden Links:

www.bagfa.de
www.engagiert-in-deutschland.de
www.ehrenamts.info
www.freiwilligendatenbank.de



Tel.: 0221 4203-2693
roland.krueger@generali.de



Tel.: 0221 4203-2675
loring.sittler@generali.de

Kontakt

Generali Zukunftsfonds
Roland Krüger und Loring Sittler,
Leiter des Generali Zukunftsfonds
Tunisstraße 19-23
50667 Köln

Der Generali Zukunftsfonds

Unter dem Leitthema „Demografischer Wandel – unsere gemeinsame Herausforderung“ bündelt die Generali Deutschland Holding AG seit 2008 die Aktivitäten ihres gesellschaftlichen Engagements im Generali Zukunftsfonds. Insgesamt förderte die Generali Deutschland im Jahr 2011 über 30

Projekte mit dem Schwerpunkt „Förderung des Engagements von und für die Generation 55plus“. Darüber hinaus ist der Zukunftsfonds als Change-Manager, Vernetzer und Anstifter im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements tätig.

Weitere Informationen zu den Aktivitäten des Generali Zukunftsfonds, zu seinen Projektpartnern sowie aktuelle wissenschaftliche Studien zu Themen wie Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement und demografischer Wandel finden Sie unter:
www.generali-zukunftsfonds.de

