

Ruhestand, Was nun ?

H. Josef Kames, Juli 2020

Systemisches Coaching als Hilfestellung bei Zukunftsfragen von Menschen in der „dritten Lebensphase“

Ein Leitfaden für Coaching-Einsteiger, die diesen „Markt“ gerne für sich erschließen möchten. (Und für mich).

Zusammenfassung:

In Deutschland gehen in den nächsten 5 Jahren durchschnittlich 1 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ruhestand.

Viele davon unvorbereitet. Häufig will man es einfach nicht wahrhaben, in seinem aktuellen Job bald nicht mehr gebraucht zu werden. Immer häufiger kommt es aber auch durch die wirtschaftliche Lage der Unternehmen zu einem verfrühten (und ungewollten) Austritt aus dem gewohnten Berufsalltag.

Die / der Betroffene verliert damit eine bedeutende Säule der Identität („die 5 Säulen der Identität“ nach Hilarion Petzold), fällt in ein „tiefes Loch“ und stellt sich die globale Lebenssinn-Frage.

Im Freundeskreis wird dieses „Problem“ üblicher Weise nicht diskutiert, um das eigene Ansehen als erfolgreiches Mitglied der Gesellschaft nicht zu gefährden. Auf der Suche nach „Hilfe zur Selbsthilfe“ findet man unzählige Ideen und Hinweise auf vorhandene Literatur im Netz - daraus einen Plan für ein erfülltes und spannendes Dasein im Ruhestand zu generieren fällt jedoch schwer.

Hier kann ein **systemisches Coaching** den Klienten wertvolle Hilfestellung bieten.

Inhalt:

- Marktanalyse (eigene Hypothese)
- Hintergrundinformationen für „Jung-Coaches“ (Coaches im „noch nicht Rentenalter“)
- Phasen des Coachings (mögliche Vorgehensweisen)
- Hilfreiche Tools
- (fast) 1000 hilfreiche Fragen
- (fast) 1000 schlaue Sätze
- ~~Ideen für den aktiven Ruhestand: Ideensammlung, Buchtipps, Internetadressen~~
(sollten wir als Coach nicht erwähnen. Hierauf muss der Coachee schon selber kommen!)
- Literatur

Marktanalyse (eigene Hypothese)

In NRW leben derzeit rund 18 Mio. Menschen. Davon ca. 1,4 Mio. im Alter zwischen 60 und 65 Jahren. Hiervon wiederum ca. 500.000 Beamte und Angestellte. (Mikrozensus 2018 im Anhang).

Neben der demographisch geplanten Zahl der Renteneintritte wird sich der Trend, dass Arbeitnehmer/innen schon vor Erreichen des offiziellen Rentenalters (66 +) in Ruhestand gehen erstmal weiter fortsetzen. Nach eigenen Einschätzungen werden ca. 50% dieser (werdenden) Rentner/innen mehr oder weniger (mental) unvorbereitet aus dem regulären Arbeitsleben ausscheiden.

Hierbei werden die ehemals „Werkstätigen“ vermutlich diese Situation am besten meistern, da sie ohnehin häufig schon in Vereinen aktiv sind und vielfach Hobbies nachgehen, was sie dann im Ruhestand weiterführen oder sogar noch intensivieren können.

Die, die als Topmanager unterwegs waren, werden auch im Ruhestand eigenständig genügend Ideen und Geld haben, um ihre dann entstehende Freizeit interessant gestalten zu können.

Am stärksten „getroffen“, so die eigenen Recherchen, von einem mehr oder weniger geplanten Ruhestand werden daher die Berufsgruppen Tarif-Angestellte, Außertarif-Angestellte und Beamte sein, was auch gleichzeitig die Gruppe derer darstellt, die ein Coaching zur Bewältigung ihrer „Lebenskrise“ ggf. zu Rate ziehen werden.

Bei dieser Gesellschaftsgruppe (genügend Geld aus Rente und Rücklagen, vormals lange Arbeitszeiten und wenig Freizeit, ans Geld ausgeben gewöhnt, vormals in Führungsposition) ist daher ein hohes Potential für systemisches Coaching zu erwarten.

Hintergrundinformationen für Jung-Coaches (Coaches im „noch nicht Rentenalter“)

Die Anfrage nach einem Coaching von potentiellen Klienten im Rentenalter stößt (nach eigenen Erfahrungen) womöglich bei dem ein-oder-anderen (Jung-) Coach auf ein gewisses Unbehagen da er / sie sich mit diesem Personenkreis bis dato, bewusst oder unbewusst, noch nicht beschäftigt hat.

Daher ein paar Hintergrundinformationen „aus eigener Erfahrung“, um als (unerfahrener) Coach entspannt der ersten Begegnung entgegen zu gehen.

Prinzipiell und grundsätzlich und selbstverständlich gibt es beim Coaching in diesem Bereich absolut keinerlei Unterschiede zum Coaching in irgendeinem anderen Bereich. Und es gilt:

Ich, als Coach, habe keinerlei Wissen über die Situation und das Problem der Klientin oder des Klienten und ich habe auch keine vorgefertigte Idee für eine Lösung. Aber ich bin sehr interessiert an der Klientin/ dem Klienten, ihrem / seinem Problem und daran, gemeinsam mit ihm / ihr eine Lösung zu erarbeiten.

Die 5 Säulen unserer Identität helfen uns unser Leben glücklich und erfolgreich zu meistern. Je nach Lebenssituation und Alter sind die einzelnen Säulen unterschiedlich stark ausgeprägt. Sie können uns aber im Zusammenspiel ausreichend Halt geben. Mit Eintritt in die 3te Lebensphase kann nun aber dieses System ins Wanken geraten. Die Säule „Arbeit und Leistung“, die in der 2ten Lebensphase meist den größten Raum eingenommen hat, scheint völlig wegzubrechen. Häufig bricht damit auch noch ein Großteil der Säule „soziale Beziehungen“ weg. Hinzu kommt zu guter Letzt die Selbstwahrnehmung, dass der eigene Körper mit zunehmendem Alter an Leistungsfähigkeit abnimmt und die ein-oder-andere Krankheit die Lebensfreuden reduziert. Somit bleiben von den 5 soliden Säulen möglicherweise nur noch 2 erhalten, insofern die materielle Sicherheit durch Rente und /

oder weitere Rücklagen gewährleistet ist. Aber auch das ist möglicherweise nicht immer gegeben. Somit stehen werdende Rentner vor einer der größten Änderungen ihres Lebens. In dieser Situation kann „Hilfe zur Selbsthilfe“ einer neutralen außenstehenden Person (z.B. ein systemischer Coach) dazu beitragen, dieser Lebensphase freudig entgegen zu sehen.

Phasen des Coachings, generelle Vorgehensweise

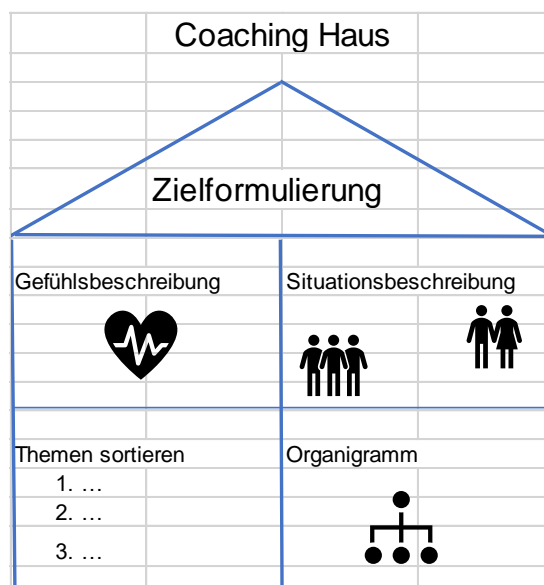
- 1) **Begrüßung** (Einstieg ins Coaching-Gespräch, SmallTalk, gegenseitiges Kennenlernen)
- 2) **Problemschilderung** (aus Sicht der Klientin / des Klienten)
- 3) **Zieldefinition, Auftragsklärung**, (unbedingt klare Absprachen mit den Klienten treffen!)
- 4) **Lösungsfokussierung**
- 5) **Lösungsgestaltung / Erarbeitung**
- 6) **Festlegung konkreter Maßnahmen**

Hilfreiche Tools:

- Coaching Haus
- GROW-Modell
- 5 Säulen der Identität
- Lebensrad
- inneres Team
- Kernquadrat
- narrativer Ansatz
- Wunderfrage

Das Coaching Haus

- Methode zur Auftragsklärung und Zielformulierung
- Graphische Hilfestellung für Coachee und Coach



Das GROW Modell (Goal-Reality-Options-WrapUp)

(konzeptionelle Stütze für den Coach zur Verwendung im kompletten Coaching Prozess)

G: Was ist ihr Anliegen? Wie kann ich Sie als Coach unterstützen?

R: Wie ist die Situation jetzt?

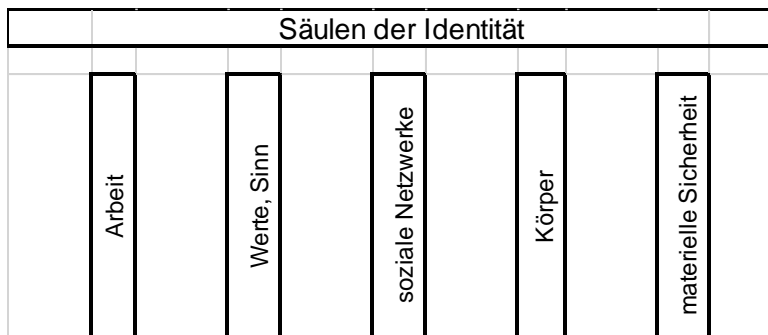
O: Welche Lösungsmöglichkeiten sehen Sie?

W: Was möchten Sie jetzt bis wann tun?

Die 5 Säulen unserer Identität

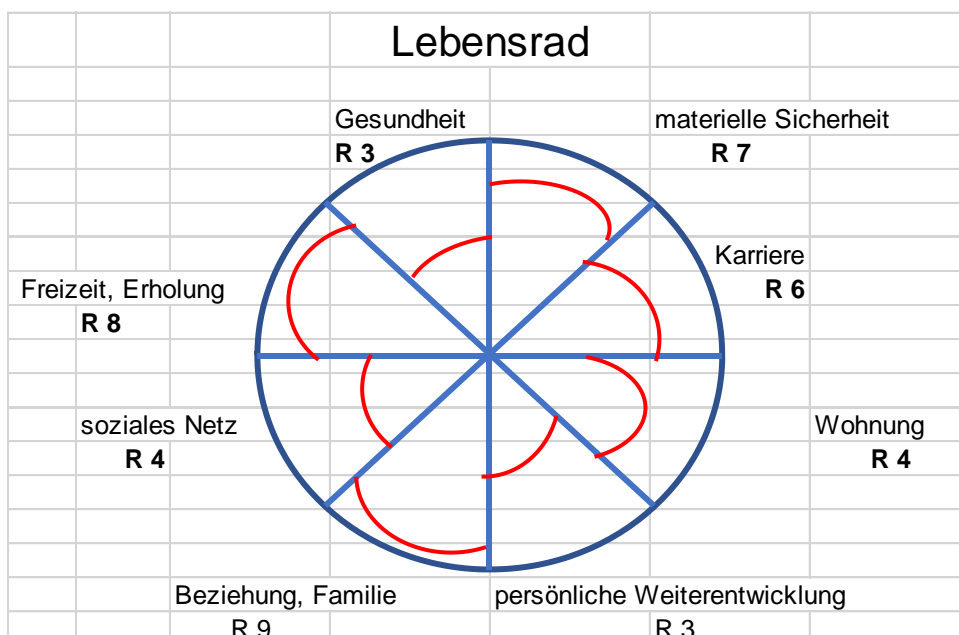
(Zur Verwendung bei der Problemschilderung, ggf. auch für die Zieldefinition u. Lösungsfokussierung)

„Die 5 Säulen tragen uns und bieten uns die Ressourcen die wir benötigen, um schwierige Situationen und Belastungen gut zu überstehen. Bricht eine der Säulen weg, kann / wird dies zu einer Krise führen.“ (Zitat von Hilarion Petzold)



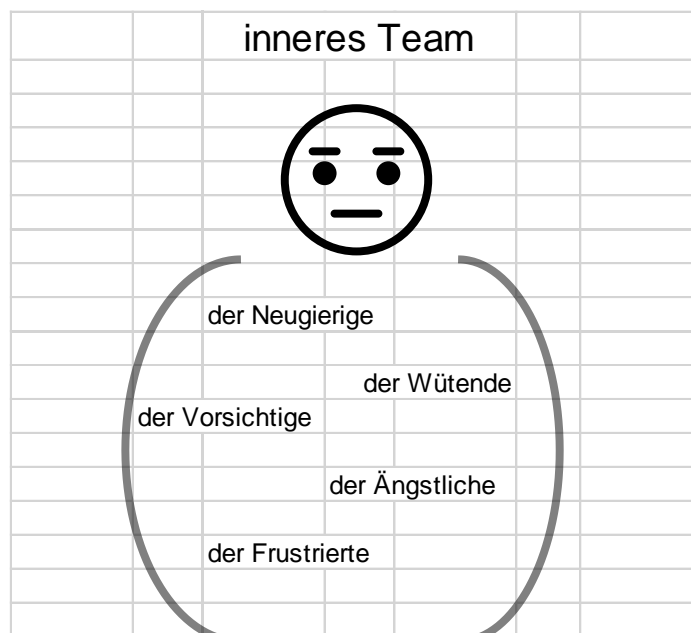
Das Lebensrad

- Dient der Bestandsaufnahme und Erarbeitung neuer positiver Zukunftsperspektiven
- Die Klientin / der Klient malt zuerst das Lebensrad seines **Ist-Zustands**, dann das ihres / seines **Wunsch-Zustands** mit den entsprechenden Wertigkeiten



Das innere Team

Zur Verwendung im kompletten Coaching Prozess. Auseinandersetzung mit Problemen aus verschiedenen Perspektiven



Zur Problemschilderung:

- Welche inneren Impulse nehmen Sie wahr?
- Welchen Namen könnte man diesem Anteil geben?
- Welcher Anteil ist noch beteiligt?
- Wer ist noch für das Ergebnis verantwortlich?
- Wer hat gerade „das Sagen“ im Team?
- Gibt es noch eine leise Stimme?
- Was ist der positive Beitrag / Absicht dieses Anteils?
- Wie ist die Beziehung untereinander?
- Wer steht auf welcher Seite?
- Welche Historie gibt es?
- Welche Stimme darf auf keinen Fall überhört werden?
- Setzen Sie sich einmal auf den Stuhl von X, Y, Z! Was sagt die Stimme X, Y, Z, ...?

Zur Lösungsfokussierung:

- Wie kann das Team künftig besser zusammenarbeiten?
- Welches Ziel / Absicht hat jede einzelne Stimme?
- Wovor bewahrt die ein-oder-andere Stimme?
- Wer müsste lauter / leiser werden?
- Wer sollte noch dazu kommen?
- Welcher Anteil könnte noch einen guten Beitrag leisten / für die gute Absicht sorgen?
- Die lauteste Stimme gewinnt! Ist das so okay?

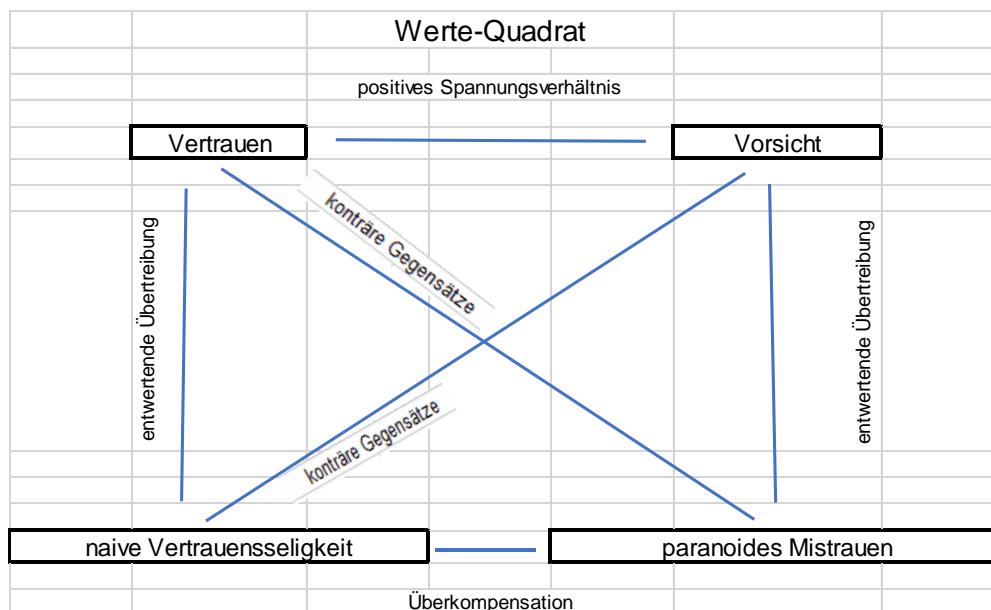
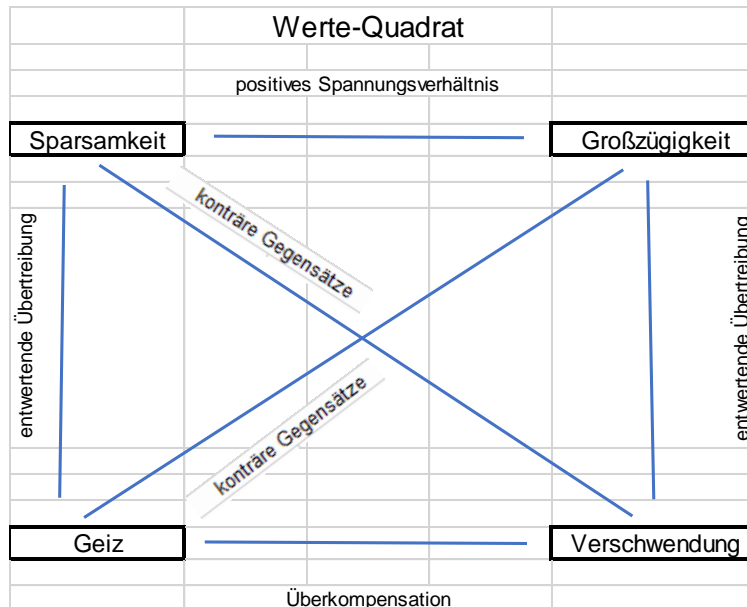
Zur Lösungsgestaltung:

- Welche Stimme sollte die Oberhand haben / gewinnen, damit Sie eine gute Lösung finden?

Das Wertequadrat (Schulz von Thun)

Mit Hilfe des Wertequadrats lässt sich erkennen, in welche Richtung wir arbeiten müssen, um unsere Persönlichkeit positiv weiterzuentwickeln.

„Jede Tugend kann nur dann zu einer konstruktiven Wirkung gelangen, wenn sie sich in Balance zu einer Schwestertugend befindet“



Anleitung:

- Positive Gegenwerte stehen oben
- „Unwerte“ / Übertreibungen stehen unten
- Oben besteht ein positives Spannungsfeld / Ergänzungsverhältnis
- Diagonal stehen konträre Gegensätze
- Senkrecht stehen entwertende Übertreibungen
- Unten steht der Weg zu einem Unwert, wenn wir es nicht schaffen uns nach oben zu arbeiten -> Fehlleistung

Narrativer Ansatz

- Arbeiten mit Geschichten. Lösungsorientiertes Coaching



„Jeder erzählt sich seine Lebensgeschichte selbst. Dementsprechend ist es auch möglich, seine Geschichte neu und / oder anders zu erzählen und dadurch Veränderungen möglich zu machen“. (Simon Hahnzog)

- Was hast Du über Dich gelernt?
- Was hat Dich geprägt?
- Wie hast Du es geschafft, mit negativen Erfahrungen / Krisen positiv umzugehen?

Die Wunderfrage

Wenn die Klientin / der Klient absolut keine Idee entwickeln kann, wie sie / er das Problem lösen könnte, soll sie / er sich vorstellen, dass das Problem wie durch ein Wunder gelöst ist.



Nun soll sie/er sich vorstellen, wie das Leben danach ist.

„1000 hilfreiche Fragen“

Systemische Fragen zielen darauf ab, die Zukunft zu optimieren und nicht die Vergangenheit zu analysieren.

Bei der Problemschilderung

- Worum geht es?
- Was führt Sie zu mir?
- Was ist der Anlass für das Coaching?
- Was wird von wem als Problem bezeichnet?
- Wie würde ein Außenstehender das Problem beschreiben?
- Skalierungsfrage (Skala 0 bis 10)
- Woran ist für Sie das Problem erkennbar?
- Welche Personen oder Bereiche sind vom Problem betroffen?
- Was ist bewahrenswert an der derzeitigen Situation?
- Was haben Sie bisher zur Lösung des Problems unternommen? Woran ist die Lösung gescheitert?
- Welche Auswirkungen hat es, wenn das Problem gelöst ist?
- Wie würde ein guter Freund die Situation beschreiben?
- Handlungsmuster analysieren (seit wann?, schon immer?, schon wieder?, jedes Mal?, ...)
- Wie sieht das Problem aus?
- Wie fühlt sich das Problem an?
- Ist es männlich / weiblich? Heiß / kalt? Groß / klein? Grün / blau?
- Welchen Namen würden Sie dem Problem geben?

Bei der Auftragsklärung / Zieldefinition

(sollte immer positiv formuliert sein. Nicht „weg von...“ sondern „Hin zu...“)

- Was ist ihr Ziel?
- Welches Thema sollten wir als erstes besprechen?
- Was können wir gemeinsam tun, damit Sie ihr Ziel erreichen?
- Welche Veränderung möchten Sie mit dem Coaching erreichen?
- Was müsste heute hier und jetzt passieren damit das Gespräch für Sie sinnvoll ist?
- Was können wir beide hier und jetzt tun, um das Problem zu lösen?
- Was möchten Sie idealerweise erreichen?
- Was kann ich als Coach dazu tun, dass dieser Besprechungstermin im Rückblick für Sie erfolgreich war?
- Wie viel Zeit möchten Sie für das heutige Gespräch verwenden?
- Warum haben Sie sich gerade jetzt für ein Coaching entschieden?
- Was ist das Schlimmste, das während des Beratungsprozesses passieren könnte?
- Woran würden Sie erkennen, dass Sie ihr Ziel erreicht haben?
- Welchen Wunsch könnte ich Ihnen heute erfüllen?
- Welche Funktion hat dieses Problem?
- Wofür ist es da?
- Was kann an die Stelle des Problems treten?

Bei der Lösungsfokussierung

- Welche Kriterien müsste die Lösung erfüllen, damit sie für Sie eine gute Lösung darstellt?
- Wer außer Ihnen wäre von der Lösung noch betroffen?
- Woran würden diese Personen merken, dass Sie eine gute Lösung gefunden haben?
- Was können Sie tun, damit sich die Situation verschlimmert?
- Was müssen Sie tun, um auf einer Skala von 0 bis 10 um 1 Schritt höher zu kommen?
- Woran würden Sie / die anderen erkennen, dass Sie eine Stufe höher gekommen sind?
- Wie fühlt sich das an, wenn Sie eine Stufe höher gekommen sind?
- Woran würden Sie merken, dass das Problem nicht mehr besteht?
- Was würde Ihnen ein guter Freund raten, um das Problem zu lösen?
- Was haben Sie schon alles versucht, um das Problem zu lösen?
- Was lief gut? -> mehr davon (Beispiel Nagelspiel: schmale Seite / breite Seite)
- Was lief schlecht? -> aufhören, abstellen
- Wer würde sich dann anders verhalten?
- Was können Sie tun, damit es noch schlimmer wird?
- Wie können Sie erreichen, dass die anderen alles dazu tun, damit es schlimmer wird?
- Was sind die Anzeichen des Problems?
- Woran merken Sie, dass das Problem wieder im Kommen ist?
- Was tun Sie meistens, wenn Sie merken, dass das Problem wieder im Kommen ist?
- Was tun Sie in der Problemsituation, was Sie sonst nicht tun?
- Wem nutzt das Problem?
- Welchen Sinn könnte es für Sie haben, das Problem aufrecht zu erhalten?
- Was sind für Sie die Kriterien einer guten Lösung?
- Was darf eine gute Lösung auf keinen Fall beinhalten?
- Was müssen wir beachten, wenn wir nach einer maßgeschneiderten Lösung für Sie suchen?
- Welche Frage soll ich Ihnen gerade jetzt optimaler Weise stellen, damit Sie bei Ihrem Thema weiterkommen?
- Woran würden Sie merken, dass das Problem nicht mehr besteht?
- Wer könnte dieses Problem „mit links“ lösen?
- Das Problem externalisieren. ES, wie sieht es aus? ...
- Wer noch? Was noch? Wie noch? Woran noch?

Bei der Lösungsgestaltung

- Was tun Sie, was tun die anderen, wenn ihr Ziel erreicht ist?
- Wie würde ihr bester Kollege handeln?
- Was können Sie aktiv tun, um die gute Lösung, die Sie gefunden haben, wieder kaputt zu machen?
- Skalierung: wo stehen Sie derzeit? Was machen Sie anders, wenn Sie einen Punkt höher stehen?
- Welche Dinge / Situationen / Verhalten können Sie / wir beeinflussen? Welche nicht?
- Welche Dinge / Situationen / Verhalten sollen unbedingt beibehalten werden?
- Was noch?

Bei der Bildung konkreter Maßnahmen

- Was werden Sie wann genau tun?
- Was werden Sie jetzt als erstes tun?
- Was werden Sie morgen als erstes tun?
- Was werden Sie ab morgen anders machen?
- Was werden Sie weiterhin wie bisher machen?

,1000 schlaue Sätze‘

- Das Ziel sollte den Beginn von etwas erfassen, nicht das Ende.
- Man sollte die Dinge akzeptieren, die man nicht ändern kann und die Kraft finden an den Dingen zu arbeiten, die man ändern sollte.
- Es ist nie zu spät, eine glückliche Kindheit gehabt zu haben.
- Je weniger Ideen der Coach hat desto besser
- Es ist schon mal ein Esel zwischen 2 Heuhaufen verhungert, weil er sich nicht entscheiden konnte, von welchem er fressen sollte.
- Der Weg ist nicht (immer) das Ziel.
- Wir können das Verhalten anderer nicht ändern, sondern nur unser eigenes.
- Wir müssen anders denken, wenn wir anders handeln wollen.
- Wir sind „Teil der Welt“. Wir beeinflussen unsere Umwelt und unsere Umwelt beeinflusst uns.
- Es findet nichts außerhalb unserer Welt statt.
- Wir können unser Verhalten ändern, wenn wir wollen, so wie wir jeden Morgen entscheiden welche Sachen aus dem Kleiderschrank wir anziehen.

Quellen:

- Skript zur Ausbildung zum Systemischen Coach, INKONSTELLATION
- Einführung in das systemische Coaching, Sonja Radatz
- Das Werte- und Entwicklungsquadrat, F. Schulz von Thun
- die 5 Säulen der Identität, nach Hilarion Petzold
- Auswertung aus dem Mikro-Zensus, Quelle Statistisches Landesamt IT-NRW:

Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohrtort Nordrhein-Westfalen 2018 ab 15 und mehr Jahre nach monatlichem Nettoeinkommen und Stellung im Beruf

| monatliches Nettoeinkommen / Stellung im Beruf | Bevölkerung in Privathaushalten | | | | | | |
|---|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | ab 15 Jahre und älter | darunter | | | | | |
| | | 60-jährige | 61-jährige | 62-jährige | 63-jährige | 64-jährige | 65-jährige |
| in 1 000 | | | | | | | |
| Insgesamt | 15 276 | 262 | 247 | 233 | 228 | 218 | 207 |
| davon mit monatlichem Nettoeinkommen ¹⁾ von ... bis unter ... EUR | | | | | | | |
| unter 500 | 1 443 | 22 | 15 | 18 | 16 | (11) | 16 |
| 500 - 900 | 2 074 | 35 | 30 | 28 | 31 | 33 | 30 |
| 900 - 1300 | 2 186 | 32 | 34 | 33 | 34 | 38 | 39 |
| 1300 - 1500 | 1 069 | (14) | 16 | (13) | 18 | 16 | 19 |
| 1500 - 2000 | 2 467 | 38 | 34 | 37 | 39 | 37 | 34 |
| 2000 - 2600 | 2 004 | 41 | 36 | 33 | 29 | 29 | 24 |
| 2600 - 3200 | 933 | 17 | 19 | 17 | (14) | (10) | (11) |
| 3200 - 4000 | 611 | (14) | (13) | (13) | (9) | (9) | (7) |
| 4000 und mehr ohne Angabe ²⁾ | 669 | 16 | 17 | (13) | (12) | (11) | (9) |
| | 1 821 | 34 | 31 | 28 | 27 | 25 | 19 |
| darunter Erwerbstätige ³⁾ zusammen | 8 724 | 182 | 169 | 146 | 109 | 74 | 51 |
| darunter | | | | | | | |
| Selbstständige ⁴⁾ | 796 | 18 | 22 | 18 | 17 | (14) | (13) |
| Beamte/-innen | 450 | (10) | (12) | (11) | (9) | (5) | / |
| Angestellte | 5 752 | 116 | 107 | 93 | 66 | 44 | 28 |
| Arbeiter/-innen | 1 389 | 38 | 29 | 24 | 19 | (12) | (8) |

Ergebnisse des Mikrozensus

1) Summe aller Einkunftsarten ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, sowie auch weitere Einkünfte (Einkommen aus Vermietung und Verpachtung, Zinsen etc.).

2) einschl. ohne Einkommen und Personen, die in ihrer Haupttätigkeit selbstständig in der Landwirtschaft sind.

3) Erwerbstätigkeit nach dem Labour Force Konzept der ILO

4) Einschließlich mithelfender Familienangehöriger

Zeichenerklärung (nach DIN 55 301): "()" Aussagewert eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann, "/" keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug.