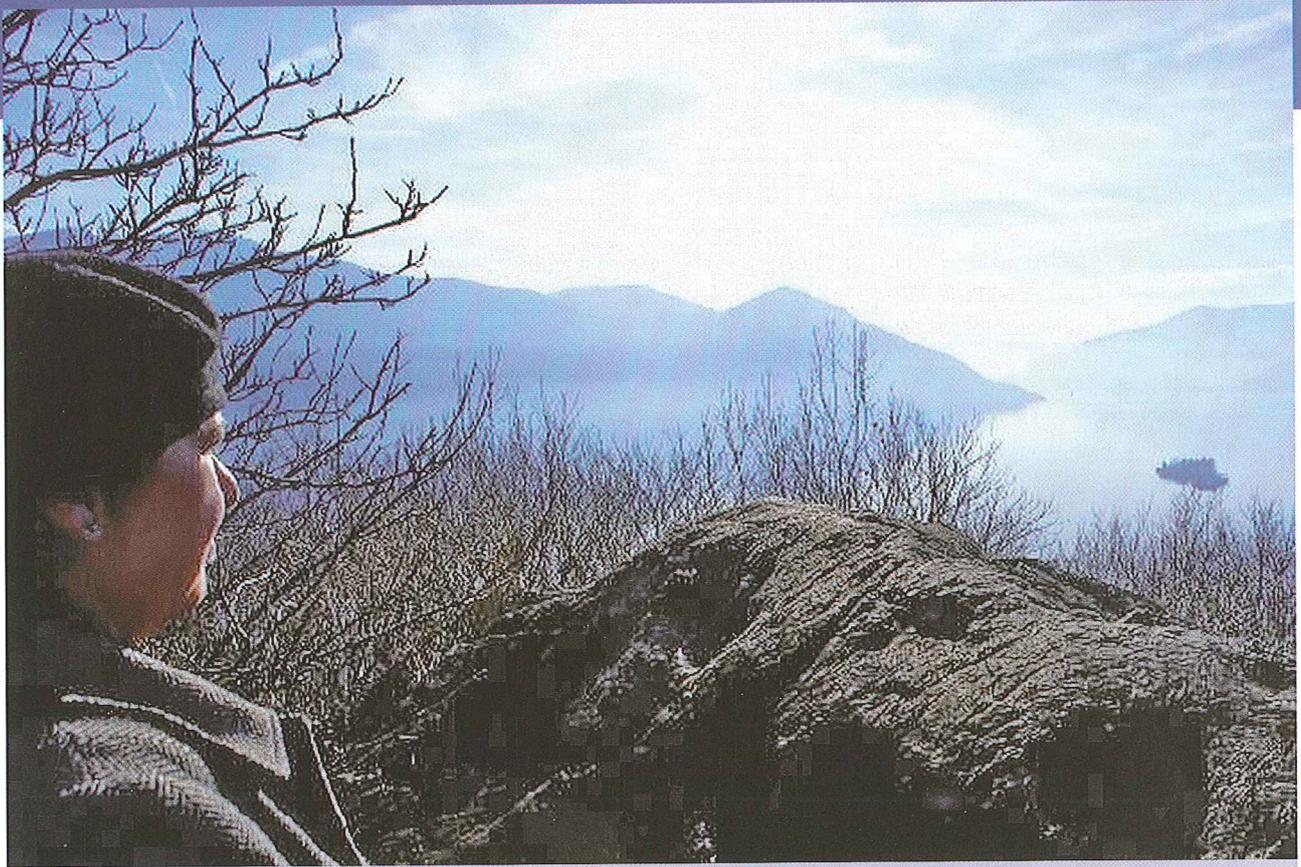


Ab in die große Freiheit?

Abschiedskultur am Übergang in die Pension



„Seit 2 Jahren könnte ich in Pension gehen, aber ich verschiebe den Beginn immer wieder. Ich habe solche Angst vor dem letzten Tag. Wenn ich mir nur vorstelle, wie ich von Kollegin zu Kollegin gehen und mich verabschieden muss. Ich könnte losheulen! (Roland, 60 Jahre)“

Der Einführung neuer MitarbeiterInnen wurde in den letzten Jahren großes Augenmerk geschenkt. Die / der Neue soll sich willkommen fühlen im Haus und zu einem fixen Bestandteil des Teams werden. Es ist daher eine Begrüßungskultur in vielen Einrichtungen der Altenpflege entstanden. Der erste Arbeitstag, die Einschulung, Zwischengespräche, das Abschlussgespräch vor Ende der Probezeit – alles geregelt und beschrieben. Willkommen in unserem Team wird signalisiert.

Doch gibt es auch eine Kultur der Verabschiedung lang gedienter MitarbeiterInnen? Eine Abschiedskultur am Übergang in die Pension über die obligate Pensionsfeier hinaus? Eine Kultur des Dankeschöns und der Begleitung in die neue Lebensphase? Braucht es so etwas überhaupt?

Große Freiheit oder ungewisse Zukunft?

Ruhestand. Da denken die meisten an Sonne, Strand und Palmen, an Ausschlafen, Lesen, Wandern, kurz an die totale Entspannung. Endlich frei! Endlich tun, was man immer schon tun wollte. Kein Wunder also, dass angehende PensionistInnen in den letzten Arbeitsmonaten von KollegInnen und Vorgesetzten vor allem Schulterklopfen erhalten nach dem Motto „Bald hast du es geschafft“ und Gratulationen mit Bemerkungen wie „Wie sehr ich dich benei-

de“. Dann die obligate Pensionsfeier, viele lobende Worte und dann - hinaus in die große Freiheit. Große Freiheit?

Was, wenn die immer näher kommende Pensionierung statt großer Vorfreude vor allem Unruhe verursacht? Oder die bevorstehende Abschiedsfeier statt Freude schlaflose Nächte? Was, wenn die MitarbeiterInnen ob so viel gut gemeinten Schulterklopfens gar nicht zu gestehen wagt, dass er/ sie so viel Freiheit noch gar nicht haben will, ja so viel Freiheit sogar Angst macht.

Angehende PensionistInnen erleben den Weg zur Pensionierung als große Umbruchphase im Leben und damit vor allem eines – enorme Veränderung. Mit dem Ende der Erwerbsarbeit beginnt eine neue Lebensphase. Heute kann man auf die Frage wer man sei noch antworten: Ich bin Paul, Krankenpfleger im Seniorenheim

XY. Gestatten, Anna, Pflegehelferin im Seniorenheim A&O. Hallo, Karola Müller, Heimleiterin im Haus YZ. Aber was sagt man morgen? Ich bin Karola, Pensionistin und genieße mein Leben?

Angehende PensionistInnen ahnen häufig, was auf sie zukommt und machen sich intensiv Gedanken über die vor ihnen liegende Zeit. Wie wird mein Alltag aussehen so ganz ohne Arbeit? Was werde ich mit der vielen freien Zeit anfangen? Welche Aufgaben werde ich haben? Welche Herausforderungen liegen noch vor mir?

Offene Fragen wirken auf Arbeitsleistung. Finden betroffene MitarbeiterInnen auf diese Fragen keine oder nur ungenügende Antworten, steigt die Angst vor der neuen Lebensphase. Das Schulterklopfen der Vorgesetzten, die Gratulationen der KollegInnen, die gut gemeinte Abschiedsfeier – all das wird zur Qual. Die MitarbeiterIn wird sich alleine fühlen, nicht wahrgenommen, vielleicht sogar ausgegrenzt oder abgeschoben. Die Angst vor der Zukunft kann Auswirkungen auf die verbleibende Arbeitszeit haben, etwa auf Arbeitsmotivation, Betriebsklima, auf die Sensibilität im Umgang mit BewohnerInnen und Angehörigen. Im schlimmsten Fall sind die Auswirkungen eines nicht gelungenen Übergangs in den Ruhestand noch Jahre später spürbar, wenn die nunmehrige Pensionistin kein gutes Haar an ihrem ehemaligen Arbeitgeber lässt und so negativ auf das Image des Seniorenheims wirkt.

Begleitung ermöglicht einen guten Abschied. Abschiedskultur am Ende der Erwerbsarbeitszeit, bedeutet angehende PensionistInnen nicht alleine zu lassen mit ihren vielen Gedanken rund um Abschied und Zu-

kunft. So können in einem möglichst früh angesetzten Gespräch die Rahmenbedingungen für den Abschied geklärt werden. Wie will der / die angehende Pensionistin den Resturlaub konsumieren? Wie sollen sich die restlichen Arbeitsmonate gestalten? Was ist der betroffenen Person wichtig? Gibt es Wissen weiterzugeben? Wie soll die Abschiedsfeier aussehen? Was soll dort auf keinen Fall passieren? Wie werden die ersten Monate der Pension sein? Hat die MitarbeiterIn sich schon Gedanken gemacht? Hat er / sie Pläne? Gibt's ein mulmiges Gefühl? Möchte die MitarbeiterIn sich später vielleicht ehrenamtlich einbringen? Wie bei der Einführung neuer MitarbeiterInnen, sollte es auch am Übergang in den Ruhestand Zwischengespräche geben, um den Prozess zu begleiten. Am Ende steht ein letztes persönliches Gespräch in dem der / die angehende Pensionistin eine letzte Rückmeldung zu seiner / ihrer Arbeit erhält und auch selbst eine letzte Rückmeldung geben kann.

Gut in den Ruhestand begleitete MitarbeiterInnen werden eine zufriedenstellende Arbeitsleistung bis zum letzten Arbeitstag erbringen, sie werden am positiven Image des Seniorenheims mitwirken. Dass es sich lohnen kann auch jene MitarbeiterInnen am Übergang in den Ruhestand zu begleiten, denen dieser Übergang gar keine Probleme macht, zeigt die Aussage einer Pflegekollegin nach einem Jahr Pension:



Ich habe im letzten Jahr Kuba und Thailand bereist, einen Stoß Bücher gelesen, meine Wohnung renoviert, stundenlang mit Freun-

dinnen getratscht, tagelang ausgeschlafen. Doch jetzt bin ich an einem Punkt angelangt mit dem ich nicht gerechnet habe: Mir ist langweilig. Unendlich langweilig. Braucht ihr mich als Ehrenamtliche? (Sabine, 54 Jahre)

Sonja Schiff

Akademische Gerontologin, DGKS Geschäftsführerin von Care.Consulting office@careconsulting.at www.careconsulting.at

Literatur

Balthasar, A., Grau, P., Künzi, K.: Der Übergang in den Ruhestand. Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen. Bern 2003

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hrsg): Vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Initiativen für einen harmonischen Übergang. Wien 2002

Schäuble, G.: Sozialisation und Bildung der jungen Alten vor und nach der Berufsaufgabe. Stuttgart 1995

Schiff, S.: Auf in die neue Freiheit? Analyse und Konzeptentwicklung zu betrieblichen Weiterbildungen am Übergang in den Ruhestand. Abschlussarbeit für den Universitätslehrgang Interdisziplinäre Gerontologie. Universität Graz. 2003