



Umbrüche gestalten – Aufbrüche wagen

**Orientierung schaffen für Menschen am Übergang
zwischen Beruf und Rente.**

Handreichung zur Gestaltung von Übergangsseminaren



Inhalt

- 1. Vorwort..... 05
- 2. Selbstverständnis 07
- 3. Praktische Tipps zur Vorbereitung..... 08
- 4. Themenlandschaft 10
- 5. Methodenkoffer 12
 - Eröffnungsmethoden 13
 - Methoden für die Hauptphase 16
 - Methoden für die Schlussphase 21
- 6. Über das ZAWiW/Impressum..... 23



Das Projekt
„Umbrüche gestalten – Aufbrüche wagen“
wurde in der Zeit von Mai 2019-Dezember 2020
vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg finanziert.



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

1. Vorwort

Zwischen 2020 und 2035 wird es einen großen Rentenboom in Deutschland geben: Dann gehen jährlich voraussichtlich zwischen 1 bis 1,4 Millionen Menschen der Generation „Babyboomer“ in Rente oder Pension. Die Lebensphase „Alter“, die in Deutschland mit dem Eintritt in die nachberufliche Phase beginnt, ist eine historisch besondere Lebensphase, denn noch nie war die Lebenserwartung so hoch, wie sie heute ist. Noch nie konnte ein Großteil der Bevölkerung in so guter Gesundheit alt werden wie heute. Darin liegt ein enormes Potenzial – sowohl gesellschaftlich wie auch für jede*n Einzelne*n.

Den Übergang in die neue Lebensphase empfinden viele Menschen als großen Einschnitt: Für die einen ist das positiv konnotiert, andere sehen die neue Lebensphase als eine große Herausforderung. Wem der Übergang in die Rente gelingt, der kommt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch gut mit den weiteren Übergängen im Alter zurecht – so eine gängige Lehrmeinung.

Doch wie kommt man gut in die neue Lebensphase? Wie kann man Menschen beim Übergang in die Rente Orientierung und Reflexion bieten und sie bei der selbstbestimmten Gestaltung des eigenen Alters unterstützen? Wie können Bildungskonzepte und -formate aussehen, mit denen man eine solch heterogene Zielgruppe wie die Babyboomer erreichen kann? Wie kann man dabei die unterschiedlichen Interessen, sozialen Milieus, Lebensstile und Bildungshintergründe berücksichtigen? Diese Frage haben wir uns im Projekt „Umbrüche gestalten – Aufbrüche wagen“ gestellt. Im Rahmen dieses zweistufigen Projekts haben wir Orientierungs- und Reflexionsangebote für verschiedene Zielgruppen in unterschiedlichen Settings entwickelt, getestet und evaluiert. Aus un-

seren Erfahrungen haben wir ein Trainingskonzept sowie diesen Leitfaden entwickelt. Um das Konzept möglichst breit zu streuen und für alle Menschen – unabhängig der Größe ihres Geldbeutels – zugänglich zu machen, stellen wir es für alle interessierten Bildungseinrichtungen, Vereine, freien Träger und Wohlfahrtsverbände kostenfrei und mit einer CC BY-Lizenz zur Verfügung.

In diesem Leitfaden stellen wir Ihnen unser Konzept vor und laden Sie ein, selbst ein Seminar zu gestalten. Die Broschüre ist so angelegt, dass Sie diese nicht von Anfang bis Ende durcharbeiten müssen, um ein Seminar zu gestalten. Sie können sich auch einfach einzelne Methoden in unserem Methodenkoffer anschauen und ausprobieren. Auf unserer Website finden Sie weiterführende Informationen:

<https://uebergaenge.zawiw.de/>



2. Unser Selbstverständnis im Projekt oder warum es wichtig ist, den eigenen Weg zu finden

Ziel unseres modularen Curriculums ist es, Menschen beim Übergang vom Beruf in die Rente zu unterstützen, ihren eigenen Weg zu finden. Manche haben vielleicht die Hoffnung auf eine Art „Kochrezept für den gelingenden Übergang in die Rente“, aber leider können wir das nicht bieten: Die Wünsche, Ziele, Voraussetzungen und Lebensumstände älterer Menschen sind zu unterschiedlich als dass ein einfaches Kochrezept helfen könnte – vermutlich wäre es ein fader Brei, der niemandem schmecken würde.

Was wir bieten können: Methoden, die Orientierung und Reflexion der Seminarteilnehmenden unterstützen und sie anregen, den eigenen Weg zu finden. Das ist natürlich schwieriger und aufwändiger als ein fertiges Rezept umzusetzen, aber schlussendlich gewinnbringender, denn es kann dabei helfen, das eigene Altern selbstbestimmt zu gestalten.

Der Ansatz, den wir mit unseren Seminaren verfolgen, geht auf Platon zurück und nennt sich Maieutik – also Hebammenkunst. Die Seminarleitung hat demnach die Aufgabe die Teilnehmenden zu unterstützen und zu motivieren. Gebären – um im Bild zu bleiben – müssen die Teilnehmenden selbst. Reflexion ist nicht immer einfach. Fragen, wie z.B.: „Was hat mich in meinem Berufsleben ausgemacht?“, werden nur die wenigsten ad hoc beantworten können.

Um hier eine gute Antwort zu finden, braucht es Zeit und Muße. Aber es ist lohnend, sich dafür Zeit zu nehmen – denn die Lebensphase „Alter“ ist heute oft häufig länger als Kindheit und Jugend¹. Sie ist unterdeterminiert, das heißt, es gibt nur wenige gesellschaftliche Erwartungen an die Menschen in dieser Lebensphase. Diese neue Freiheit gilt es zu nutzen und zu gestalten. Um diese Freiheit überhaupt als solche zu erkennen, laden wir die Teilnehmenden in den Seminaren unter anderem auch ein, ihre Altersbilder kritisch zu hinterfragen. Jedoch propagieren wir bewusst keine bestimmten Altersbilder – wie oben geschrieben: Es gilt, den eigenen Weg zu finden. Wer heute 67 Jahre alt ist, ist in der Regel jünger und vitaler als jemand mit dem gleichen Lebensalter vor 40 Jahren. Die Rentner*innen von heute sind im Schnitt körperlich und geistig länger fit als die Generationen vor ihnen – darin liegt nicht nur für jede*n Einzelne*n eine Chance, sondern auch ein großes gesellschaftliches Potenzial.

Die Studienlage zum Thema Engagement im Alter ist eindeutig – wer engagiert ist, ist meist sozial gut eingebunden und hat eine höhere Lebenszufriedenheit². Wie vielfältig Engagement sein kann, haben wir in unseren Seminaren besprochen. Nichtsdestotrotz ist es uns auch hier wichtig, lediglich Anregungen zu bieten und keine Werbung zu machen für bestimmte Organisationen oder Einrichtungen – wir verfolgen keine gesellschaftspolitische Agenda.

97456 Bayern - Dittelbrunn



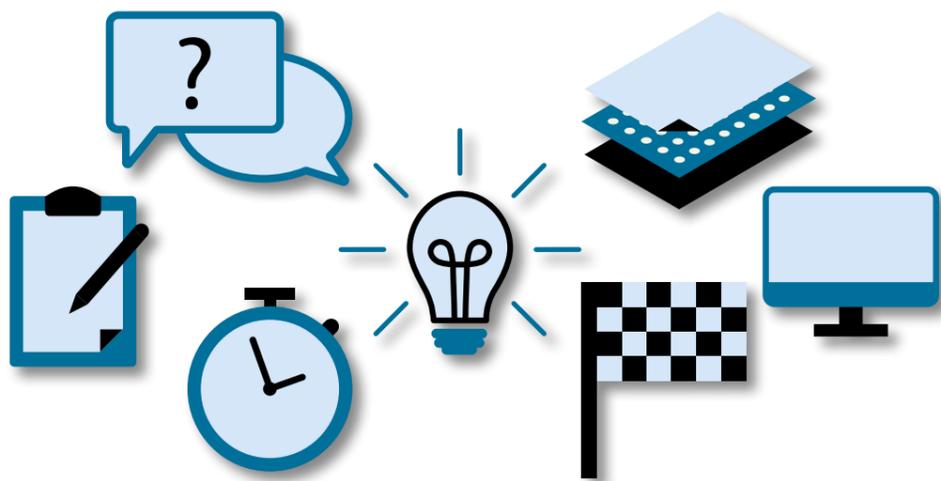
¹ Cornelia Kricheldorf: Vom Erwerbsleben ins Engagement – Grundhaltungen in der Statuspassage zur nachberuflichen Phase und deren Verknüpfung mit geragogischen Konzepten und Settings. In: Informationsdienst Altersfragen 38 (5), 2011, S. 12-19, hier S. 15. Der Artikel kann hier abgerufen werden: https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Informationsdienst_Alterfragen/Informationsdienst_Alterfragen_Heft_05_2011_B%3%BCrger-schaftliches_Engagement_%3%84lterer.pdf.

² Vgl. z.B. Mergenthaler, Andreas et al.: Vom Ruhestand zu (Un-)Ruheständen. Ergebnisse der Studie „Transition and Old Age Potential“ (TOP) von 2013 bis 2019. Die Studie kann hier abgerufen werden: <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/Vom-Ruhestand-zu-Un-Ruhestaenden.html?nn=9859538>.

3. Praktische Tipps zur Vorbereitung

Wir haben im Zuge des Projekts unterschiedliche Seminarformate in verschiedenen Settings über variierende Zeiträume getestet und evaluiert. Folgende Empfehlungen können wir für die Seminargestaltung geben:

- Führen Sie die Seminare – wenn möglich – **zu zweit** durch. Diese Empfehlung geben wir sowohl für Seminare in Präsenz wie auch für Onlineveranstaltungen.
- Übergangsseminare müssen nicht unbedingt in geschlossenen Räumen stattfinden. Eine **anregende und ungewohnte Umgebung**, wie z.B. in den Bergen, beim Segeln etc., kann sicherlich spannend sein und den Teilnehmenden helfen „outside the box“ zu denken. Das ist aber natürlich immer auch eine Kostenfrage, die es zu berücksichtigen gilt.
- Die Zahl der **Seminarplätze** sollten Sie vom Veranstaltungsformat und der Art der Durchführung (Präsenz/virtuell) abhängig machen. Eine Infoveranstaltung oder Messe eignet sich bei einer größeren Anzahl an Teilnehmenden besser als ein Reflexionsseminar.
- Testen Sie vor Onlineveranstaltungen die Technik ausgiebig und bieten Sie Ihren Teilnehmenden vorab einen kurzen **Techniktest** an – nichts ist schlimmer als Technikprobleme während des Seminars.
- Abwechslungsreich können Seminare auch durch die Einbindung von **Kooperationspartner*innen** werden, wie z.B. lokale Freiwilligenagenturen. Uns war dabei immer wichtig, dass die Kooperationspartner*innen neutral waren, d.h. nicht die Mission hatten, die Teilnehmenden in eine bestimmte Richtung zu lenken.



- Erheben Sie – wenn möglich – eine kleine **Kursgebühr**. Im Rahmen des Projekts haben wir keine Teilnahmegebühr erhoben – das lag zum einen an der Förderung, die wir erhalten haben und zum anderen daran, dass wir mit diesem Projekt auch Menschen erreichen wollten, die normalerweise nicht in den klassischen Bildungskontexten zu finden sind. Ob diese Maßnahme dabei geholfen hat, kann in Zweifel gezogen werden. Eine negative Auswirkung hatte die fehlende Kursgebühr auf die Verbindlichkeit einiger Teilnehmenden. So kam es insbesondere bei den virtuellen Veranstaltungen gehäuft zu kurzfristigen Absagen bzw. einem unangekündigten Fernbleiben. Das war schade für diejenigen, die auf der Warteliste standen, aber auch für die anderen Seminarteilnehmenden, wenn die Gruppe sehr klein war. Darüber hinaus – so wurde uns in den Evaluationen berichtet – standen Einige einem kostenfreien Angebot kritisch gegenüber, denn: „Was nichts kostet, ist nichts wert.“ Zusammenfassend lässt sich konstatieren: Es ist und bleibt ein schwieriger Balanceakt mit der Teilnahmegebühr.
- Unserer Erfahrung nach ist es gut, wenn etwas Zeit zwischen den einzelnen Veranstaltungen liegt, aber es sollten keine zu langen **Zeitspannen** sein. Drei Sitzungen über sechs Wochen kamen z.B. gut an, aber drei Sitzungen über den Zeitraum von drei Monaten wurden als zu lange empfunden.
- Die Seminare leben vom Austausch und der Diskussion – eine vertrauensvolle Atmosphäre in einem **geschützten Raum** ist deshalb von besonderer Bedeutung. Eine feste Gruppenzusammensetzung kann dafür förderlich sein. Den geschützten Raum gilt es auch bei der Auswahl der Methoden zu beachten. Wenn es um sensible Themen geht, wie z.B. individuelle Herausforderungen kann eine Gruppenarbeit für einige Teilnehmende eventuell zu einem Gesichtsverlust führen. Dies gilt es unter allen Umständen zu vermeiden. Hier wäre eine Methode, die man in Einzelarbeit durchführt, angemessener.
- Bauen Sie **Pausen** ein in Ihre Veranstaltungen – in der Pause haben die Teilnehmenden die Möglichkeit zum entspannten Austausch und näheren Kennenlernen. Es hat sich gezeigt, dass die Kursteilnehmenden i.d.R. großes gegenseitiges Interesse an einem Erfahrungsaustausch haben – Erfahrungsberichte aus erster Hand kommen immer sehr gut an. Deshalb kann es auch sinnvoll sein, so genannte **Testimonials** einzubinden, also Menschen, die von ihrem Übergang in die Rente berichten.
- Eindrücklich ist es für die Teilnehmenden, wenn Sie die einzelnen Module des Seminars im Sinne des **Storytellings** verbinden. Beispielsweise haben wir eine Seminarreihe „Kompass-Seminar“ genannt. Die einzelnen Sitzungen und Übungen hatten maritime Begriffe. Die erste Sitzung trug beispielsweise den Titel „Auf zu neuen Ufern“.
- Das Thema Übergang in die Rente ist für einige Menschen mit ernststen Herausforderungen verbunden und kann durchaus zum kritischen Lebensereignis werden. Versuchen Sie durch die Wahl des Seminarartikels das **Thema positiv zu besetzen**. Selbstverständlich werden im Seminar auch ernste Themen besprochen, aber es ist hilfreich für die Teilnehmenden, wenn die Chance und Potenziale der neuen Lebensphase betont werden.
- Es ist für die Teilnehmenden sinnvoll, die erarbeiteten Ergebnisse schriftlich festzuhalten. Denn dann haben sie die Möglichkeit, diese zu Hause zu ergänzen oder einfach zu einem späteren Zeitpunkt nachzulesen. Schön ist es für die Teilnehmenden, wenn sie ihre Überlegungen auf Arbeitsblättern oder vielleicht sogar in einem kleinen Arbeitsheft notieren – diese Unterlagen bewahrt man vielleicht länger auf als einfache Notizzettel. Ein Beispiel für ein kurzes **Arbeitsheft** finden Sie auf unserer Website: <https://uebergaenge.zawiw.de/>.

Eine unsere Grundannahmen im Projekt besagt, dass der Übergang in die nachberufliche Phase besser gelingt, wenn man sich darauf vorbereitet. In der Fachsprache nennt man das „Antizipation“. Ein großer Bestandteil der Seminare war deshalb der Frage gewidmet:

„Wie möchte ich meine neue Lebensphase gestalten?“

Die Frage nach der Zukunft kann aber nicht im luftleeren Raum erörtert werden, deshalb spielt der Blick auf das bisherige Leben eine bedeutende Rolle in den Seminaren. Im Folgenden möchten wir Ihnen vorstellen, mit welchen Reflexionsfragen wir uns in unseren Seminaren beschäftigt haben. Die Liste der Reflexionsfragen und Themenschwerpunkte kann bei Bedarf noch erweitert werden – sie hängen von der jeweiligen Zielgruppe ab.

In unserem [Methodenkoffer \(ab Seite 12\)](#) finden Sie geeignete Methoden, um unsere Reflexionsfragen in Ihren Seminaren zu bearbeiten.

Mögliche Fragestellungen im Bereich „Rückblick auf das bisherige Leben“

■ Übergänge

- Welche Übergänge habe ich schon erlebt?
- Wie habe ich diese Übergänge erlebt?
 - Wer oder was hat mir dabei geholfen?
 - Wer oder was hat mich daran gehindert?

Die Frage nach den Übergängen, die Teilnehmende bereits erlebt haben, kann ihnen helfen zu analysieren, was für eine „Übergangstyp“ sie möglicherweise sind und wie sie mit Stolpersteinen, denen sie bereits in der Vergangenheit begegnet sind, umgehen können.

■ Berufsleben

- Was hat mich in meinem Beruf ausgemacht?
- Was werde ich aus dem Berufsleben vermissen?
- Was lasse ich gerne im Berufsleben zurück?
- Was kam während der Berufsphase zu kurz?

Der mögliche Statusverlust und das fehlende Kompetenzerleben macht vielen „jungen“ Rentner*innen zu schaffen – man spricht hier auch vom „Papa ante portas“-Problem in Referenz zu besagtem Film von Loriot. In diesem Film wird in überzeichneter Art und Weise dargestellt, wie ein ehemaliger Einkaufsdirektor, der unfreiwillige in den Vorruhestand versetzt wird, versucht, in seinem nachberuflichen Alltag anzukommen.

Mit Fragen wie „Was hat mich in meinem Berufsleben ausgemacht?“ oder auch „Was werde ich aus meinem Berufsleben vermissen?“, lohnt es sich zu beschäftigen, weil sich nur wenige Menschen bewusst mit ihrem „Berufs-Ich“ auseinandergesetzt haben. Wer hier eine Lücke fühlt, wenn er*sie in Rente kommt, tut gut daran zu wissen, was genau fehlt. Denn wer weiß, was fehlt, kann es gegebenenfalls auch in anderer Form ersetzen. Ein reflektierender Blick auf das Berufsleben kann auch dabei helfen, mit dieser Lebensphase abzuschließen, wenn sie nicht allzu positiv besetzt war. Mit der Frage „Was kam zu kurz?“, können die Teilnehmenden möglicherweise an Interessen oder Träume der Vergangenheit anknüpfen, die sie eventuell in der nachberuflichen Phase aufgreifen könnte.

■ Einstellungen

- Wann haben Sie zuletzt etwas Neues gewagt?
- Wann haben Sie zuletzt etwas Neues nicht gewagt?
- Wie lauten die Glaubenssätze aus Ihrer Kindheit?

Mit Hilfe dieser Fragen können die Teilnehmenden herauszufinden, wie sie die erste Zeit in der nachberuflichen Phase gestalten möchten. Sind sie eher der zurückhaltende Typ oder gehen sie in die Vollen? Manchen mag das bewusst sein, aber anderen nicht. Welche inneren Hinderungsgründe haben die Teilnehmenden möglicherweise und wie können sie damit umgehen? Auch diese Fragen werden hier adressiert. Den meisten Menschen wurden so genannte „Glaubenssätze“ in der Kindheit mitgegeben, die häufig ihr Handeln und auch zum Beispiel ihr Bild vom Alter unbewusst beeinflussen – das kann sowohl positiv wie auch negativ sein. Ein typischer Glaubenssatz lautet beispielsweise: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Wer einen solchen veralteten und überholten Glaubenssatz mit sich herumträgt, kann sich selbst der Gestaltung seines Alterns behindern. Es gilt also in der Tiefe nach solchen Glaubenssätzen zu suchen, um sie zu reflektieren und sich im Zweifel davon frei zu machen.

■ Träume

- Welchen Berufswunsch hatte ich als Kind?
- Welche Vorstellungen hatte ich als Kind von meinem künftigen Leben?

Wann, wenn nicht jetzt, ist die Zeit reif, um sich Träume zu verwirklichen? Beim Blick in die Vergangenheit kann es sich auch lohnen nach den Kindheitsträumen der Teilnehmenden zu fragen. Was ist daraus geworden? Besteht noch das Interesse diesen Traum zum Leben zu erwecken? Wenn ja, in welcher Form könnte das möglich sein?

Mögliche Fragestellungen im Bereich „Antizipation“

■ Chancen und Potenziale

- Welche Potenziale/Chancen bietet mir die neue Lebensphase?
- Wie kann ich diese Potenziale/Chancen nutzen?
- Was kann mich eventuell daran hindern, diese Chance zu ergreifen?

■ Herausforderungen

- Welche Herausforderungen kann die neue Lebensphase mit sich bringen?
- Wie kann ich mit diesen Herausforderungen umgehen?

Wie möchte ich meinen neuen Lebensabschnitt gestalten? Welche Chancen und Herausforderungen sehe ich hier für mich und mein Leben? Wie kann ich damit umgehen und wie kann ich sie für mich nutzen?

Mit Hilfe dieser Fragen werden die Teilnehmenden eingeladen, sich ihre Zukunft vorzustellen. Wichtig ist hier, dass nicht nur die möglichen schönen Seiten vorgestellt werden, sondern auch analysiert wird, welche Stolpersteine es geben könnte und vor allem, wie man mit diesen umgehen kann.

Informationen über den Umgang mit Herausforderungen finden Sie in unserem Arbeitsheft auf der Projektwebsite.

■ Weitere Übergänge

- Welche weiteren Übergänge kann es in der nachberuflichen Lebensphase geben?
- Wie kann ich mein Altern selbst gestalten?
- Welche Bilder habe ich vom Alter(n)?

Mit dem Übergang in die nachberufliche Phase beginnt die Lebensphase „Alter“. Im Sinne der Antizipation kann eine Auseinandersetzung mit den folgenden Fragen lohnend sein: Welche weiteren Übergänge können mit dem Alter noch kommen? Wie stellen sich die die Teilnehmenden generell ihr Alter(n) vor?

■ „Aufgaben“

- Welche „Aufgaben“ kann es in der neuen Lebensphase für mich geben?

Die nachberufliche Lebensphase ist unterdeterminiert, das heißt, es gibt nur wenige gesellschaftliche Erwartungen. Diese Frage hilft den Teilnehmenden bei der Reflexion der folgenden Themenkomplexe: Welche Aufgaben und Tätigkeitsfelder sehe ich für mich in dieser Lebensphase? Decken sie sich mit den Erwartungen in meinem Umfeld? Wie möchte ich mich gegenüber den Erwartungen anderer positionieren?

Um die Seminare zum Übergang Beruf-Rente lebendig gestalten zu können, möchten wir Ihnen in einige Methoden zur Moderation und Arbeit mit Gruppen vorstellen, die Ihnen als Werkzeuge dienen sollen. Interaktive Methoden sorgen nicht nur für eine aktivierende und abwechslungsreiche Seminaratmosphäre, sie helfen auch dabei, die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden als Ressource zur Gestaltung der Seminarinhalte zu nutzen und so neue, gemeinsame Ideen und Wissen entstehen zu lassen. Wir haben die Methoden in verschiedenen Settings sowohl online wie offline getestet. Im Folgenden stellen wir Ihnen die Methoden vor und geben Ihnen Empfehlungen, wie Sie die Lerninhalte variieren können – sowohl online wie auch offline. Die Methoden eignen sich sowohl für einstündige Infoveranstaltungen wie auch für komplexere mehrgliedrige Seminare. Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Für ein Seminar mit drei Sitzungen à drei Stunden in Präsenz haben wir zum Beispiel diese Module durchgeführt:

1. Sitzung

- Kennenlernen & Erwartungen
- Einführung ins Thema
- Brainstorming: Identifizieren von Chancen/Potenzialen und Herausforderungen

2. Sitzung

- Rückblick auf die erste Sitzung
- Blick aufs Berufsleben
- Umgang mit Herausforderungen

3. Sitzung

- Rückblick auf die ersten beiden Sitzungen
- Umgang mit weiteren Herausforderungen
- Vorstellung lokale Initiativen/Ansprechpartner
- Weitere Übergänge im Alter
-> Altern selbst gestalten

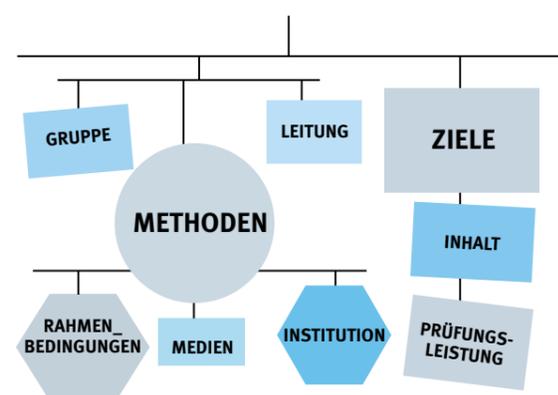
Zunächst einige grundlegenden Hinweise zur Benutzung von Methoden zur Arbeit in Gruppen:

Jede Gruppe ist anders! Methoden, die für eine Gruppe gut funktionieren, können unpassend für eine andere sein. In Ihrer Rolle als Seminarleitende sollten Sie sich im Voraus Gedanken machen, was sowohl für die Gruppe, aber auch für Sie selbst, eine gute und passende Methode sein könnte. Während des Seminars ist es wichtig, eine gewisse Flexibilität in der Durchführung einer Methode aufrecht zu erhalten: Eine Gruppe oder einzelne Teilnehmende sollten nie das Gefühl haben, gezwungen zu sein, bei einer Methode mitzumachen.

Die Wahl der Methode kann nicht im Voraus darüber entscheiden, was passiert, sondern die Methode sollte den Bedürfnissen und Dynamik der jeweiligen Gruppe und Sitzung angepasst werden.

Bevor eine Methode durchgeführt wird, sollten Sie als Seminarleitung erklären, was das Ziel davon ist, sodass eine etwaige Unsicherheit abgebaut wird und eine bessere Teilnahme möglich ist. Empfehlenswert ist es, stets Visualisierungsmöglichkeiten mit einzubauen, sprich beispielsweise Whiteboards zu nutzen, um sowohl die Anweisungen/den Arbeitsauftrag aufzuschreiben als auch Fragen oder Hinweise der Teilnehmenden festzuhalten. Alle hier vorgestellten Methoden dürfen und sollen je nach Bedarf modifiziert werden.

Zur Veranschaulichung der dynamischen Prozesse, die während des Seminars in Wechselwirkung zueinanderstehen, kann das „Didaktische Mobile“ nach Jörg Knoll als Modell dienen. Die hier dargestellten Elemente sind dabei die „Stellschrauben“, die von der Seminarleitung berücksichtigt und bestenfalls bewusst gestaltet werden.



Das didaktische Mobile nach Jörg Knoll (Jörg Knoll (2007): Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. Julius Beltz GmbH & Co. KG.

Gerade zur Eröffnung einer jeden Sitzung ist es empfehlenswert, die Teilnehmenden aktiv miteinzubinden. Beim ersten Aufeinandertreffen gibt es verschiedene Methoden, die ein erstes Ankommen in der Seminarsituation, ein gegenseitiges Kennenlernen sowie das Herstellen einer angenehmen Arbeitsatmosphäre und die Basis einer guten Zusammenarbeit ermöglichen. Dennoch sind Methoden wichtig, die auch eine gewisse Zielführung in Richtung des Themas Übergänge, Rente etc. in sich tragen. In den Eröffnungsmethoden können Erwartungen abgefragt und grundlegende Gedanken (z.B. der neue Lebensabschnitt als Chance) festgelegt werden. Gerade bei mehrtägigen Veranstaltungen ist es wichtig, dass die Erwartungen verschriftlicht werden – dann kann man während und auch am Ende des Seminars darauf verweisen. Falls Sie mit Ihrem Seminarprogramm einige der Erwartungen nicht erfüllen können (oder wollen), empfiehlt es sich, dies auch zu sagen, um Enttäuschungen vorzubeugen.

Regeln bilden sich immer

Die Eröffnungsphase kann auch genutzt werden, um gemeinsame Regeln für die Zusammenarbeit zu festzulegen. Eine alte Seminarleitungswahrheit besagt: Regeln bilden sich immer – es ist also besser, man geht das Thema bewusst an, als das sich unbewusst „Regeln“ durchsetzen, die vielleicht nicht im Sinne aller Teilnehmenden sind. Gerade bei mehrtägigen Veranstaltungen ist es empfehlenswert, dass sich die Teilnehmenden gemeinsam Regeln für die Zusammenarbeit überlegen. Die Regeln können auf einem Whiteboard oder Flipchart festgehalten werden und jederzeit ergänzt werden. Mit Hilfe der Gruppenregeln gelingt es Ihnen als Seminarleitung auch einfacher Teilnehmende „einzufangen“, die sehr viel Raum einnehmen.

Die Zeit im Blick behalten

Das Zeitmanagement sollte man als Seminarleitung immer im Blick haben. Es ist unser Eindruck, dass das Zeitmanagement zu Beginn des Seminars immer besonders kritisch ist und schnell Unmut unter den Teilnehmenden entstehen kann, wenn es zu lange dauert und z.B. jemand zu viel Raum einnimmt. Kennenlernrunden sollten nicht ausufern, deshalb ist es wichtig, dass die Übungen ganz klar kommuniziert werden.

Zukunftsmusik

Gerade in der ersten Sitzung kann diese einfache Methode einen guten Einstieg darstellen. Die Zukunftsmusik ist eine abgewandelte Methode der „Wenn ich jetzt nicht hier wäre“-Vorstellungsrunde, bei der sich alle nacheinander kurz namentlich vorstellt und statt Informationen wie Alter, Herkunft oder ähnliches zu ergänzen, erzählen, wo er oder sie jetzt wäre, wenn er oder sie nicht in diesem Seminar sitzen würde. Um dieser Information allerdings noch die Zukunftsmusik beizufügen, soll daraufhin noch ergänzt werden, wo der oder die Teilnehmende sich heute in einem Jahr sieht. Somit ist bereits der Einstieg ins Thema „Übergang in die Rente“ gegeben und an der Vielzahl der zu erwartenden Antworten kann anschließend angeknüpft werden, Stichwort: Vielfältigkeit der möglichen Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase.

Beispiel: „Ich heiße Ella und wenn ich jetzt nicht hier wäre, würde ich in meinem Büro sitzen und Mails beantworten. In einem Jahr werde ich vermutlich gerade nach einem ausgiebigen Frühstück auf dem Weg sein, um meinen Enkel abzuholen, um mit ihm, wie jeden zweiten Tag, den Vormittag zu verbringen.“

Raumdemographie/ Soziometrische Aufstellung

Diese Methode bietet sich entweder zur Eröffnung oder aber zur „Auflockerung“ nach einer Inputphase des Seminarleitenden an. Sie erfordert ein bisschen Platz, so dass im Zweifelsfall im Seminarraum Vorkehrungen getroffen werden müssen (Tische und Stühle zur Seite rücken).

Die Teilnehmenden stellen sich auf und sollen sich im Raum sortieren oder eben demografisch anordnen. Als Einstieg kann die Seminarleitung beispielsweise Fragen anbringen wie:

- Wie lange war Ihr Anfahrtsweg?
- Wie gut haben Sie heute gefrühstückt?

Dann ordnen sich die Teilnehmenden nach einer imaginären Skala im Raum an, wobei die eine Wand für ganz wenig, ganz unten etc. steht, die andere für ganz viel, ganz weit etc. Die Fragen können dann spannender bzw. themenspezifischer werden und zum Beispiel eine neue thematische Seminarphase einleiten:

- Was fühle ich, wenn ich an meine kommende Rentenzeit denke? Ganz unten heißt in diesem Fall eher besorgt, unsicher, ganz oben heißt voller Optimismus, Zuversicht.
- Wo stehe ich aktuell in meinem Leben? Ganz unten heißt in diesem Fall, da kommt noch viel, ich habe noch viel vor. Ganz oben heißt, ich bin angekommen, ich bin in einer abschließenden Lebensphase.

An diese Aufstellung lässt sich anschließend ideal anknüpfen, um in Themen wie „Herausforderungen“ etc. einzusteigen. Die Teilnehmenden können zu einem späteren Zeitpunkt des Seminars beispielsweise auch dazu aufgefordert werden zu reflektieren, wo sie bei dieser Raumdemografie standen und ob sie sich jetzt möglicherweise anders „einsortieren“ würden.

Klassische, kurze Vorstellungsrunde

Alle Teilnehmenden stellen sich kurz in drei Sätzen vor und beantworten noch eine der folgenden Fragen:

- Variation 1:
Welchen Berufswunsch hatten Sie als Kind?
- Variation 2:
Welchen Traum möchten Sie sich in der nachberuflichen Phase verwirklichen?

Eine Variante davon wäre es, Tandems zu bilden: Die Teilnehmenden stellen nicht sich selbst vor, sondern jeweils die Person, die neben ihnen sitzt. Dafür müssen sich die Tandems gegenseitig fünf Minuten interviewen. Das hat zwei Vorteile: Zum einen lernen die Teilnehmenden direkt zu Veranstaltungsbeginn ihre*n Nebensitzer*in näher kennen und zum anderen mindert es auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Vorstellungsrunde zu sehr ausufert, weil man über den oder die eben erst kennengelernte*n Sitznachbar*in noch nicht so viel erzählen kann. Die Interview-Variante kann auch sehr gut mit der Raumdemografie verknüpft werden. Basierend auf den Ergebnissen der Raumdemografie könnte man die Tandems zusammensetzen.

Speeddating

Beim Speeddating geht es darum, dass man in möglichst kurzer Zeit, möglichst viele Menschen kennenlernt. Die „Dates“ – also die Zweier-Teams – sitzen einander gegenüber und haben die Möglichkeit sich über Fragen kennenzulernen. Die Besonderheit: Im zwei- oder drei Minutentakt wechseln die Partner*innen – das geht so lange bis alle sich gegenseitig interviewt haben. Um die Teilnehmenden nicht allzu sehr ins kalte Wasser zu werfen, wäre es gut, man gibt ihnen 15 Minuten zur Vorbereitung. In dieser Zeit können sie sich Fragen überlegen, die sie während des Speeddates stellen möchten. Im Anschluss können die Ergebnisse aus dem Speeddating im Plenum besprochen werden oder alternativ mit der Methode der Raumdemografie verknüpft werden.

In einem Onlineseminar können Sie die „Breakout rooms“ für das Speeddating nutzen.

„So stelle ich mir meine Rente vor“

Vor der Vorstellungsrunde stellen Sie den Teilnehmenden eine große Auswahl an verschiedenen Bildern zur Verfügung. Die Bilder können ältere Menschen in verschiedenen Lebenslagen zeigen, sie können aber auch abstraktere Bilder wählen. Damit Sie sich nicht mehrmals die Mühe machen müssen Bilder auszusuchen und auszudrucken, empfiehlt es sich die Bilder zu laminieren. Bilder mit freier Lizenz finden Sie unter anderem bei www.pixabay.com.

Alle Teilnehmenden sind aufgefordert sich ein oder zwei Bilder auszusuchen, wie er/sie sich seine/ihre nachberufliche Phase vorstellt. Während der Vorstellungsrunde wird dann jeweils darauf Bezug genommen. Eine Variante wäre es, die Teilnehmenden nach ihren Kindheitsvorstellungen zu befragen: Wie haben sie sich ihr Leben als Rentner*in vorgestellt? Selbstverständlich kann man die Varianten auch verknüpfen.



Empfehlungen ehemaliger Seminar- teilnehmerInnen

Im Zuge unseres Projekts haben wir bundes- und landesweit Multiplikator*innen ausgebildet. Einige der Multiplikator*innen haben ihre Erfahrungen und Tipps mit dem Einsatz verschiedener Methoden mit uns geteilt. Wir stellen Ihnen hier nun einige weitere Methoden vor, die sich für den Seminareinstieg eignen und mit denen unsere Multiplikator*innen positive Erfahrungen gemacht haben.

Sektempfang

Je nach Budget und Tageszeit könnte ein Sektempfang eine nette Kennenlernvariante sein. Über einem Glas Sekt haben die Teilnehmenden Zeit, sich ungezwungen auszutauschen. Bitte beachten Sie, dass unbedingt immer auch eine nicht-alkoholische Variante zur Verfügung gestellt werden muss. Um einen möglichen Gesichtsverlust zu vermeiden, könnten auch ausschließlich alkoholfreier Sekt ausgeschenkt werden. Dem Sektempfang kann noch eine offizielle Kennenlernrunde folgen, bei der dann auch noch die Erwartungen abgefragt werden.

Kennenlernen über den Vornamen

Eine unerwartete Eisbrecherfrage zu Seminarbeginn könnte lauten: „Wie lautet die Geschichte hinter Ihrem Vornamen?“. Diese Frage wird nicht nur die Teilnehmenden überraschen – sie wird auch dazu beitragen, dass die Teilnehmenden andere Dinge über sich erzählen als üblich. Dadurch kann es zu anderen Gesprächen als den „typischen Kennenlernfloskeln“ kommen.

Gemeinsamkeiten

Eine gute Basis für eine Zusammenarbeit im Seminar schafft man u.a. durch das Entdecken von Gemeinsamkeiten. Man könnte das entweder direkt abfragen über Hobbies, Musikgeschmack oder über „Laufzettel“, mit denen sich die Teilnehmenden gegenseitig interviewen.

Methoden für die Hauptphasen

Die Hauptphasen des Seminars sollten abwechslungsreich gestaltet sein. Selbstreflexion ist anstrengend, deshalb sind Pausen von großer Bedeutung. Pausen sind auch deshalb wichtig, weil die Teilnehmenden hier die Möglichkeit haben sich informell auszutauschen und dieser informelle Austausch trägt auch zur Atmosphäre und Qualität der Seminare bei.

Geschützter Raum

In den Übergangsseminaren sprechen die Teilnehmenden nicht über abstrakte Themen, sondern über ihr eigenes Leben. Es ist daher für die Beteiligten wichtig, dass dies in einem geschützten Raum stattfindet. Zum Schutz des Raumes trägt nicht nur die allgemeine Gruppenatmosphäre bei, sondern auch die Auswahl der Methoden, die Sie einsetzen. Überlegen Sie sich deshalb immer: Lässt sich der Seminarinhalt XY in einer Gruppensituation bearbeiten oder kann es hier eventuell für einzelne Teilnehmende zu unkomfortablen Situationen kommen?

Chancen entdecken und mit Herausforderungen umgehen

Es war uns immer ein Anliegen, das Thema Übergang in die nachberufliche Phase positiv zu besetzen, damit die Teilnehmenden den neuen Lebensabschnitt als Chance begreifen (können). Das heißt jedoch nicht, dass wir uns in den Seminaren nicht auch mit etwaigen Herausforderungen auseinandergesetzt hätten. Im Gegenteil: Durch die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen können auch wieder Chancen erwachsen. Wer sich bewusst mit möglichen Herausforderungen auseinandersetzt, kann diese dann auch bewusst angehen. Es geht also nicht darum, dass Sie den Teilnehmenden eine rosarote Brille aufsetzen, sondern bewusst mit ihnen die schönen und weniger schönen Seiten reflektieren und die Herausforderungen soweit wie möglich händelbar machen.

Ergebnisse festhalten

Wann ist der richtige Zeitpunkt, um an einem Übergangsseminar teilzunehmen? An dieser Frage scheiden sich die Geister. Unserer Ansicht nach ist es nie zu spät. Aber egal, ob die Teilnehmenden in fünf Jahren in Rente gehen oder vielleicht schon in Rente sind: Es ist für alle sinnvoll, die erarbeiteten Ergebnisse schriftlich festzuhalten. Denn dann haben sie die Möglichkeit, diese zu Hause zu ergänzen oder nochmals nachzulesen. Schön ist es für die Teilnehmenden, wenn Sie mit Arbeitsblättern oder sogar mit einem kleinen Arbeitsbuch arbeiten – diese Unterlagen bewahrt man vielleicht länger auf als einfache Notizzettel. Ein Beispiel für ein kurzes Handbuch finden Sie auf unserer Website: <https://uebergaenge.zawiw.de/>.

Warum sich der Blick zurück lohnt

Bei den Übergangsseminaren geht es darum herauszufinden, wie man die neue Lebensphase gestalten möchte. Diese Phase ist mit dem alten Leben verknüpft, sie wirkt nach und findet nicht im luftleeren Raum statt – deshalb lohnt es sich nicht nur nach vorn zu schauen, sondern sich auch Zeit zu nehmen, um zurückzublicken. Fragen wie, welche Übergänge habe ich bereits erlebt oder was hat mich in meinem Berufsleben ausgemacht, können den Teilnehmenden helfen, sich zu überlegen, wie der neue Lebensabschnitt gestaltet werden könnte. Die folgenden Methoden können zum Teil auch beim „Blick zurück“ eingesetzt werden.

Metaplanwand

Wie oben angedeutet, im Zentrum der Seminarhauptphase steht die Frage: „Welche Chancen und Herausforderungen kann der neue Lebensabschnitt mit sich bringen?“. Diese Frage können die Teilnehmenden zunächst für sich selbst beantworten und auf bunte Kärtchen schreiben, die sie dann nach und nach an eine Metaplanwand kleben. Im Anschluss kann man über die einzelnen Chancen und Herausforderungen diskutieren. In aller Regel gibt es Chancen, die manche als Herausforderungen sehen und vice versa. Je nachdem wie flexibel Sie sind, könnten Sie die Teilnehmenden noch wählen lassen, welche der Themen man noch näher erörtern möchte. Die Chance und Herausforderungen können auch noch näher in der Zukunftswerkstatt beleuchtet werden (siehe S. 18). Die Herausforderungen können unter anderem in der Visualisierungstechnik bearbeitet werden.

Visualisierungstechniken

Unter Visualisierungstechnik fallen verschiedene Methoden; die einen unterstützen die Teilnehmenden den Blick in die Vergangenheit zu systematisieren, die anderen helfen ihnen sich vorzustellen, wie die Zukunft aussehen könnte.

Die Frage „Was hat mich in meinem Berufsleben ausgemacht – wer war ich in meinem Beruf?“ ist eine sehr zentrale Frage. Denn diese Facette des eigenen Selbstbilds sowie das Kompetenzerleben durch den Beruf, bricht für viele mit dem Eintritt in die Rente einfach weg. Wie kann man das kompensieren? Um diese Frage zu beantworten, lohnt es sich zu analysieren, wer man im Beruf war und was eine*n in seiner/ihrer Position ausgemacht hat. Eine Möglichkeit das zu tun, ist mit Papier und Stift. Eines unserer Übergangsseminare haben wir mit dem Gerontologen und Verhaltensforscher Dr. Urs Kalbermatten durchgeführt. Er hat die Teilnehmenden aufgefordert, ein Wappen zu zeichnen. Zunächst ein Wappen mit drei wesentlichen Elementen, die die Teilnehmenden vor der Rente ausgemacht haben und anschließend eines für die nachberufliche Phase. Die Methode klingt simpel und ist einfach in der Durchführung, aber sie fordert von den Teilnehmenden ein hohes Maß an Abstraktionsvermögen. Es lohnt sich dafür mindestens 30 Minuten Zeit einzuplanen.

Einen weiteren Denkprozess, der durch Visualisierungsprozesse sehr gut unterstützt werden kann, ist die Frage: Welche Übergänge habe ich denn bereits im Laufe meines Lebens erlebt? Hierfür brauchen die Teilnehmenden ein DIN A4 Papier, auf dem ein Zahlenstrahl aufgedruckt ist. Auf diesem Zahlenstrahl sollen die Lebensjahre von 0-100 in Schritten von fünf Jahren abgebildet sein. Auf diesem Zahlenstrahl können die Teilnehmenden die Übergänge eintragen, die sie schon erlebt haben. In einer weiteren Übung könnte man analysieren, wer oder was den Teilnehmenden dabei geholfen hat und/oder eher hinderlich war. Eine weitere Abwandlung wäre es, die Teilnehmenden nach den Übergängen zu fragen, die sie in ihrer Partnerschaft bereits erlebt haben – wobei natürlich zu bedenken ist, dass nicht jede*r in einer (langjährigen) Partnerschaft lebt. Diese Aufgabe sollte also eventuell nur optional gestellt werden. Wobei an dieser Stelle auch angemerkt werden soll, dass das Thema Partnerschaft in der nachberuflichen Phase für viele ein großes Thema war in unseren Seminaren.

Mit Hilfe des Zahlenstrahls könnte man auch zur Frage anregen: Welche Übergänge können denn in der nachberuflichen Phase kommen? Der Übergang in die Rente gilt in Deutschland als der Beginn der Lebensphase „Alter“. Welche Übergänge können also im Alter auf mich zukommen?



Zukunftswerkstatt

Die Zukunftswerkstatt ist eine Methode, bei der alle Teilnehmenden in kreativer und selbstbestimmter Atmosphäre mit Themen und Problemen arbeiten, die hier ganz neu betrachtet und „gelöst“ werden können. Zur Methode gehören grundsätzlich drei Phasen, die aber je nach Situation und Gruppe in Umfang und Ausführung unterschiedlich gestaltet werden können: Kritikphase, Fantasiephase und Verwirklichungsphase. Ergänzt werden diese sinnvollerweise durch eine vorgeschaltete Vorbereitungs- und eine nachgeschaltete Reflexionsphase, in denen die Methode zunächst ausreichend erklärt sowie abschließend mit den Teilnehmenden analysiert und Feedback gesammelt wird.

Kritikphase

Die Gruppe sollte sich zum Zeitpunkt der Durchführung schon so weit „gefunden“ haben, dass klar ist, um welche Themen es in diesem Seminar geht. Das Thema Übergänge kann dabei als große Überschrift gelten, zu der in der ersten Phase „Kritik“ gesammelt wird. Die Teilnehmenden überlegen sich, was ihre persönlichen Themen, Fragen oder Kritikpunkte sind, die sie zu den bisher angesprochenen Themen oder konkret zur Frage „Was ist mir wichtig zum Thema Übergänge“ mitbringen. Die Seminarleitung sammelt diese Themen beispielsweise auf einer Wandzeitung. Anschließend verteilen die Teilnehmenden Klebepunkten, um herauszufiltern mit welchen Themen, sie weiterarbeiten möchten – alternativ kann darüber auch einfach abgestimmt werden. Empfehlenswert ist es die drei bis fünf Themen auszuwählen, und zwar diejenigen, die meisten Punkte erhalten haben. Aus Zeit- und Gestaltungsgründen können diese Themen aber auch von der Seminarleitung formuliert und die Kritikphase somit vorbereitet gestaltet werden.

Denkbare Themenschwerpunkte könnten sein: Ich freue mich auf... Ich mache mir Sorgen... Ich brauche Informationen... Dieses Angebot fehlt mir... Diese Fragen habe ich... Was mich sonst bewegt... Diese Vorschläge lassen sich beliebig ergänzen oder auch ändern, umformulieren etc. (Beispielsweise verkürzte Stichpunkte wie Freude, Ängste, Informationen, Angebot, Fragen, Sonstiges)

Fantasiephase

Nun geht es darum, alle Teilnehmenden anzuregen, kreativ zu werden. In dieser Phase ist „alles erlaubt“, es geht darum, Wünsche, Möglichkeiten, Utopien zu entwickeln und den eigenen Gedanken freien Lauf zu lassen. Um diese eigenen Gedanken möglichst frei formulieren zu können, aber auch um durch Bewegung im Raum die Kreativität und den Denkprozess anzuregen, hat sich bewährt, zu jedem in der vorangegangenen Phase ausgewählten Schwerpunktthema jeweils ein großes Wandplakat oder einen Tisch mit ausgelegter Papierdecke vorzubereiten, auf denen die Teilnehmenden ihre Ideen, Assoziationen etc. aufschreiben können. Diese Wand/Tischtapeten müssen vorbereitet werden und sollten zur Nachbesprechung bestenfalls einfach abgenommen werden können. Außerdem sollten ausreichend Stifte/Marker zur Verfügung gestellt werden. In der Mitte des leeren Plakats steht jeweils das Oberthema (z.B. Ängste), die Teilnehmenden sind dazu aufgefordert, das Plakat dazu frei zu gestalten. Es können Stichpunkte notiert werden, ausformulierte Ideen, Skizzen, Zeichnungen und vieles mehr zu Papier gebracht werden.

Verwirklichungsphase

In der anschließenden Verwirklichungsphase werden die Ideen und Entwürfe gesammelt und mit der Realität zusammengebracht. Welche Schwierigkeiten gibt es, die Ideen in die Tat umzusetzen? Wo müssen die spontan aufgeschriebenen Vorschläge verändert oder angepasst werden, um sie realisieren zu können? Wo besteht die Notwendigkeit, äußere Bedingungen wie beispielsweise strukturelle Vorgaben, eingeschlichene Gewohnheiten oder finanzielle Rahmenbedingungen zu überdenken und ggf. zu verändern, um die Zukunftsentwürfe Wirklichkeit werden zu lassen? Auch in dieser Phase ist Kreativität und Fantasie gefragt, um Zukunftsentwürfe zu gestalten, mit denen sich die Teilnehmenden identifizieren können und die tatsächlich verwirklicht werden können.

Flüstergruppen

Eine weniger umfangreiche aber ebenfalls sehr effektive Methode zur eigenen Reflektion und Vertiefung von Inhalten sind sogenannte Flüstergruppen. Dabei handelt es sich um Kleingruppen von zwei bis drei Teilnehmenden, die in kurzen Diskussionen inhaltliche Impulsfragen vertiefen und im Prozess des gegenseitigen Austauschs auch ihre eigene Meinung klar erkennen und formulieren („Woher soll ich wissen, was ich denke, wenn ich noch nicht darüber gesprochen habe“ Paul Watzlawick, Kommunikationswissenschaftler). Die Arbeitsanweisung kann hier lauten, dass sich Teilnehmende finden sollen, die bisher kaum miteinander gesprochen haben und 3 bis 5 Minuten lang eine Fragestellung diskutieren sollen, die zum vorangegangenen Seminarthema passt. Anschließend gibt jede Kleingruppe eine kurze Rückmeldung ins Plenum, es kann auch eine vertiefende Plenumsdiskussion eingeleitet werden.

Beispiele für Impulsfragen:

- Empfinde ich das Wort „Ruhestand“ als passend, für die vor uns liegende Zeit? Warum ja/nein?
- Welche Bilder habe ich vom „Alter“ und welche davon empfinde ich als positiv oder negativ?
- Was bedeutet für mich „Selbstbestimmtheit im Alter“, was ist mir in dem Zusammenhang wichtig?
- Was werde ich in meinem Berufsleben vermissen und was lasse ich gerne zurück?



Weitere Methoden zur inhaltlichen Arbeit der Hauptphase

Interviews

Teilnehmende kommen ähnlich wie bei den Flüstergruppen in Zweier-Teams zusammen und interviewen sich gegenseitig zu einem bestimmten Thema. Die Interviews können beispielsweise auch offen gestaltet werden, so dass Teilnehmende die Fragen selbst in einer kurzen Vorbereitungsphase formulieren können und ihr Gegenüber so nach Themen fragen, die sie persönlich für relevant halten.

Alternativ eignen sich Interviews auch als eine Art Hausaufgabe: Erfahre von jemanden aus deinem Umfeld, wie er oder sie seinen/ihren Übergang gestaltet haben. Wichtige Fragen beim Interview: Was kam anders als geplant? Welche Befürchtung ist nicht eingetreten?



Diskussionen

Wie in den oben vorgestellten Methoden bereits erwähnt, werden in der Hauptphase des Seminars sinnvollerweise Themen und Zwischenergebnisse immer wieder auch im Plenum oder in Kleingruppen diskutiert. Ergebnisse solcher Diskussionen sollten immer dokumentiert und visualisiert werden, was vom einfachen Mitschreiben des Gesagten durch die Seminarleitung oder durch eine*n Protokollant*in geschehen kann, aber auch durch Techniken und Methoden wie Mindmaps, Flipcharts, Grafiken etc.

Auch die Metaplanwand ist hier als Visualisierungsmethode zu erwähnen. Auf der Metaplanwand können die diskutierten Inhalte besonders anschaulich dargestellt werden. Sie ist in sich eine partizipative Methode. Die Seminarleitung notiert Diskussionsinhalte und Ergebnisse auf Moderationskarten und ordnet sie kategorisiert an einer sogenannten Metaplanwand (großer Papierbogen an einer Pinnwand). Sowohl der Inhalt auf den Karten als auch die Anordnung der Inhalte an der Wand wird dabei in Absprache mit der Diskussionsgruppe festgelegt und kann dynamisch gestaltet und verändert werden.

Beispiele für Diskussionsfragen:

- Wie schaffe ich es, dass ich in der Rente unglücklich werde? (Diese Frage ist der so genannte Kopfstandtechnik zuzuordnen. Man kehrt die Frage um und findet ex negativo die Gelingensbedingungen für eine glückliche Rente.)
- Mit Hilfe von Rollenvorbildern kann man auch in größeren Gruppen arbeiten. Es gibt etliche Porträts über Menschen in der nachberuflichen Phase, z.B. hier <https://sz-magazin.sueddeutsche.de/gesellschaft-leben/alles-auf-anfang-79930>
- Mit Hilfe dieser kurzen Porträts können Diskussionen angestoßen werden
- Es gibt verschiedene Typologien, die zeigen, wie Menschen ihren Ruhestand gestalten. Wir haben in den Seminaren sehr gute Erfahrung gemacht mit der Typologie von Cornelia Kricheldorf. Einen Link zur Typologie finden Sie in der Rubrik „Weiterführende Informationen“ unserer Website www.uebergaenge.zawiw.de.

Methoden in der Schlussphase

Persönliches Handout

Zum Abschluss des Seminars oder der jeweiligen Sitzung bekommen alle Teilnehmende eine Karteikarte oder ein buntes Blatt Papier, auf dem in 1 bis 2 Minuten ihre persönlichen Antworten zu zwei abschließenden Fragen notiert werden. Diese können beispielsweise lauten:

- Was war heute meine wichtigste Erkenntnis?
- Was nehme ich für meine persönliche Zukunft aus dem heutigen Seminar mit?

Diese Methode dient vor allem zur Reflektion der eigenen (Lern-)Erfahrung. Sie kann aber auch als wertvolle Feedbackrunde für alle geöffnet werden, in dem die Teilnehmenden dazu aufgefordert werden, ihre Antworten freiwillig im Plenum zu teilen. Die Karteikarten werden als persönliches Handout mit nach Hause genommen. Das Handout kann auch variiert werden in eine Postkarte oder einen Brief, den die Teilnehmenden „an sich selbst“ schreiben, um die Antworten auf die beiden Ergebnisfragen für ihr persönliches Zukunfts-Ich mitzunehmen.“

Blitzlicht

Das Blitzlicht ist eine deutlich oberflächlichere Methode zur schnellen Erfragung eines Stimmungsbildes als Feedback zum vorangegangenen Seminar. Bestenfalls sollten die Teilnehmenden sich in einem Kreis zusammenfinden, zumindest aber aufstellen. Der oder die Seminarleitende stellt dann etwa drei bis vier Fragen, welche die Teilnehmenden reihum spontan und möglichst kurz („blitzartig“) beantworten sollen. Es können auch genaue Vorgaben gemacht werden, wie z. B. „nur in Stichpunkten antworten, nur zwei Sätze“ oder ähnliches. Hier kann und sollte notfalls auch von der leitenden Person eingegriffen werden, wenn die Antwort zu ausführlich ausfällt. Mögliche Fragen wären auch hier beispielsweise die nach der wichtigsten Erkenntnis der heutigen Veranstaltung, aber auch Wie fühle ich mich gerade nach diesem Seminar? Was fällt mir als erstes ein, wenn ich jetzt an den bevorstehenden Übergang vom Beruf zur Rente denke?

Zielscheibe

Die Zielscheibe ist eine weitere Feedback Methode, bei der die Teilnehmenden eine bildliche Rückmeldung zum Seminar geben. Auf einem Plakat/Stellwand/Tafel wird ein großer Kreis als Zielscheibe aufgemalt. Diese Zielscheibe wird nun mehrfach in eine Art Kuchenstücke aufgeteilt. Jedes der Kuchenstücke stellt ein Feedbackthema dar. Es können beispielsweise abgefragt werden: Mein persönlicher Lernerfolg, Zusammenarbeit in der Gruppe, Methodik etc. Wie bei einer Dartscheibe wird dann eine Skalierung festgelegt, wobei der innerste Kreis der Scheibe für die positivste Einschätzung steht. Die Teilnehmenden markieren dann mit Klebepunkten oder Stiften jeweils einen Punkt in jedem Segment, je näher der Punkt bei der Mitte platziert wird, desto positiver fällt ihr Feedback aus. Bei dieser Methode ist ein anonymes Feedback möglich, das Gesamtergebnis wird anschließend im Plenum nochmal besprochen.

Weitere Schlussmethoden/Tools

Evaluationsbögen

Es können Fragen vorbereitet werden, welche die Teilnehmenden in Evaluationsbögen schriftlich beantworten und so ein ausführliches Feedback geben können. Diese Methode zielt aber nicht auf Reflektion im Plenum oder offenes Feedback ab, sondern dient der Seminarleitung zur Einordnung und möglichen Anpassung der Seminarinhalte und Abläufe.

Answergarden (online)

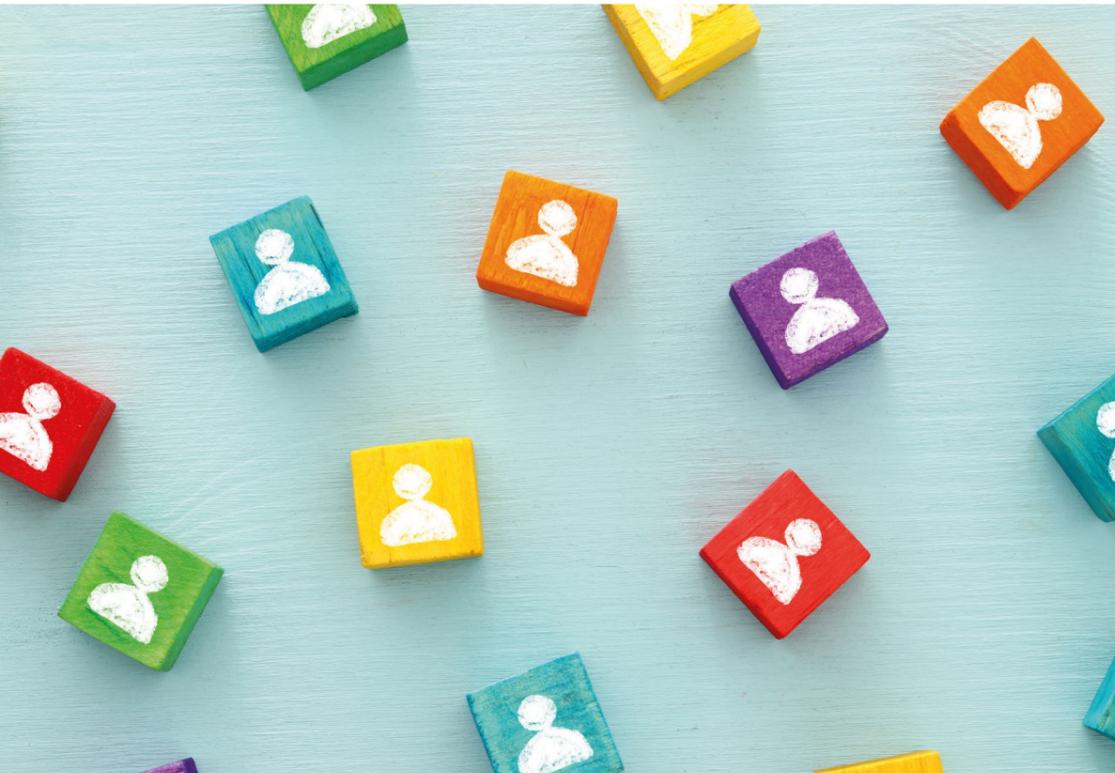
Answergarden ist ein frei zugängliches Web-Tool (kostenlos und ohne Registrierung) zum schnellen Sammeln von kurzen Antworten, Ideen und Rückmeldungen der Seminarteilnehmenden. Die Teilnehmenden können direkte Antworten auf im Voraus von Ihnen formulierte Fragen eingeben, die in Echtzeit in Form einer Wortwolke auf der Bildschirmanzeige erscheinen.

Bei weiterem Interesse an den hier vorgestellten Methoden sowie weiterführenden Methoden zur Arbeit mit Gruppen kann gerne hier nachgelesen werden:

Methodenlexikon von Sozialwissenschaften online: sowi.online.de

Methodensammlung für Referent*innen des Entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrum e.V. epiz-berlin.de

Visuelle Methoden in Alltag, Forschung und pädagogischer Praxis: <https://visuellemethoden.wordpress.com/>



ulm university

universität
uulm

ZAWiW

Über das Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm

Das Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) steht für die Entwicklung und Durchführung innovativer Bildungsangebote für alle Generationen, insbesondere für Menschen im dritten Lebensalter. Die Angebote des ZAWiW setzen an den Interessen und Weiterbildungsbedürfnissen der Teilnehmenden an, sollen deren Eigentätigkeit im lebenslangen Lernen stärken und qualifizieren Menschen für neue nachberufliche Aufgaben und Tätigkeitsfelder in Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur – regional, national und international. Die Mitarbeitenden des ZAWiW forschen und lehren in den Bereichen Geragogik und Forschendes Lernen.

Das ZAWiW ist eine Abteilung des Departments für Geisteswissenschaften der Universität Ulm und kooperiert mit Instituten aller Fachrichtungen an der Universität Ulm, mit wissenschaftlichen Einrichtungen ähnlicher Zielsetzung in Deutschland und verschiedenen europäischen Ländern, sowie mit verschiedenen Seniorenorganisationen.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen
(CC BY-SA 2.0 DE)

Sie dürfen diesen Text:

- Teilen – das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
- Bearbeiten – das Material remixen, verändern und darauf aufbauen und zwar für beliebige Zwecke, sogar kommerziell.

Bitte beachten Sie, dass die Bilder anderen urheberrechtlichen Bestimmungen unterliegen.

Impressum

Herausgeber

Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm
Albert-Einstein-Allee 11
89081 Ulm

Redaktion

Eva Hrabal und Linda Grieser (ZAWiW)

Gestaltung

Kommunikations- und Informationszentrum (KIZ) der Universität Ulm

Photos

©123RF

Gefördert durch das Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT