



wissensdurstig.de



Bewusst und aktiv in den „Ruhestand“:

Den Übergang in die nachberufliche
Phase begleiten und ehrenamtliches
Engagement fördern

Praxisleitfaden für die Bildungsarbeit mit
älteren Menschen



Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 6 |
| Berufsende in Sicht?! – Chancen und Herausforderungen in der Übergangsphase | 7 |
| Bildungsangebote für den Übergang in die nachberufliche Phase gestalten | 10 |
| Bildungsangebote für Ältere bewerben und Teilnehmende gewinnen | 12 |
| Freiwilliges Engagement im Alter fördern | 13 |
| Herausforderungen und Lösungen | 14 |
| Gute Beispiele aus der Praxis | 16 |
| Praxistipps im Überblick | 17 |
| Literatur / Materialien / Links | 18 |



Geht das Berufsleben dem Ende zu, wünschen sich viele Ältere neue Aufgaben: Eine Übergangszeit, die Chancen für Lernen, Engagement und persönliche Entwicklung eröffnet. Dieser Praxisleitfaden unterstützt Engagierte dabei, passende Bildungsangebote zu entwickeln: Mit ihnen können ältere Menschen diese Lebensphase aktiv, selbstbestimmt und erfüllend gestalten.

Dr. Catrin Hannken,
Abteilungsleitung Berufliche Bildung
und lebensbegleitendes Lernen im
Bundesbildungsministerium

Bis 2035 gehen jährlich voraussichtlich 1 bis 1,4 Millionen Menschen der „Babyboomer“-Generation in Rente oder Pension. Die Lebenserwartung ist höher als jemals zuvor, und noch nie konnte ein Großteil der Bevölkerung in so guter Gesundheit alt werden wie heute. In der nachberuflichen Phase liegt daher ein großes Potenzial. „Es ist die Zeit, die eigenen Interessen zu verfolgen, zu reisen, sich sozial zu engagieren, Zeit mit der Familie und Freunden zu verbringen, und vieles mehr“, stellt die BAGSO-Vorsitzende Regina Görner fest. „Allerdings können diese Veränderungen auch Fragen und Unsicherheiten aufwerfen. Wie organisiere ich meine finanzielle Zukunft? Wie bleibe ich geistig und körperlich fit? Wie finde ich neue Leidenschaften und Interessen? Kurzum: Das Berufsende kann der Beginn eines neuen Abenteuers sein.“

Bildung ist der Schlüssel, um informierte Entscheidungen zu treffen, eigene Fähigkeiten zu stärken und in Kontakt mit Menschen anderer Generationen zu bleiben. Wichtig ist dabei, den Bildungsbegriff weit zu fassen: Neben „klassischem“ Wissenserwerb zählen dazu auch persönliche Weiterentwicklung, soziale Kompetenzen und praktische Fertigkeiten. Wer offen für neue Lernwege bleibt, stärkt und erhält die eigene

Selbstständigkeit und kann den Übergang in den Ruhestand optimistisch und selbstbewusst gestalten.

Wer akzeptiert, dass das Leben sich in Phasen wandelt, und dennoch bereit ist, Neues auszuprobieren und sich zu engagieren, behält länger Freude am Alltag und am Miteinander und leistet zugleich einen wertvollen Beitrag für die Gemeinschaft. Letztlich geht es darum, den Ruhestand nicht als „Ende“ zu sehen, sondern als nächsten Lebensabschnitt, der ebenso Entfaltungsmöglichkeiten und Lernchancen bietet wie jeder andere. Ganz nach dem Motto: „Es ist nie zu spät, sich weiterzuentwickeln.“

Im Folgenden geht es zunächst darum, wie Ältere durch Bildungsangebote beim Übergang in den Ruhestand unterstützt werden können. Danach werden gute Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement älterer Menschen beleuchtet.

Berufsende in Sicht?! – Chancen und Herausforderungen in der Übergangsphase

Um gute Bildungsangebote für ältere Menschen im (Übergang in den) Ruhestand anzubieten, ist es wichtig zu verstehen, welche Besonderheiten dieser Lebensabschnitt mit sich bringt und welche persönlichen Lernchancen damit verbunden sind.

Lebenslanges Lernen als Grundhaltung

Wer kontinuierlich weiter lernt, bleibt geistig flexibel und offen für Veränderungen. Beim Übergang in den Ruhestand bedeutet das, sich auf Neues einzulassen – sei es in Form von Kursen, Workshops oder im Austausch mit unterschiedlichen Menschen. Das steigert das geistige Wohlbefinden und schafft eine solide Basis, um Veränderungen positiv zu begegnen.

Selbstreflexion und Zielfindung

Viele Menschen unterschätzen, wie sehr die persönliche Einstellung zum Älterwerden den eigenen Ruhestand prägt. Sich bewusst Zeit zu nehmen, um individuelle Wünsche, Ziele und Werte für die Zeit nach dem Arbeitsleben zu reflektieren, ist ein erster wichtiger Schritt. Ob Reisen, Ehrenamt, mehr Familienzeit oder kreative Betätigung: Wenn man weiß, was einen wirklich begeistert, kann man die neu gewonnene Freizeit viel leichter gestalten.

Orientierung und neue Routinen

Selbst wenn Menschen mit vielen Plänen und Vorhaben in den Ruhestand starten, kann nach einiger Zeit eine gewisse Leere entstehen, sobald z. B. lange aufgeschobene Aufgaben erledigt sind. Es fehlt dann oft die klare Struktur, die vorher durch den Berufsalltag oder die Care-Arbeit vorgegeben war. Hier kann es hilfreich sein, bewusst neue Rituale aufzubauen, die den Tag gliedern, wie ein regelmäßiges Treffen mit Freunden und Freunden, ein Sportkurs oder ein Lesetreff.

Bildungsangebote können dabei unterstützen, neue Leidenschaften zu entdecken und den Alltag sinnstiftend zu gestalten.

Akzeptanz gesundheitlicher Veränderungen

Nicht alle älteren Menschen sind gesundheitlich ohne Einschränkungen. Manche müssen sich mit chronischen Erkrankungen oder verminderter Beweglichkeit arrangieren, was den Ruhestand und geplante Aktivitäten beeinflussen kann. Sich über Behandlungsmöglichkeiten, Reha-Angebote und gesundheitsfördernde Kurse zu informieren (z. B. zu Bewegung, Entspannung oder Ernährung) hilft, trotz altersbedingter körperlicher Einschränkungen ein möglichst eigenständiges und erfülltes Leben zu führen. Gespräche mit anderen Betroffenen und professionellen Ansprechpersonen unterstützen dabei, Strategien im Umgang mit Veränderungen zu finden und Alterserscheinungen vorzubeugen.

Umgang mit vergangenen Meilensteinen

Ein weiterer bedeutender Aspekt beim Übergang in die nachberufliche Phase ist der Abschied von bisherigen Rollen und Statussymbolen. Wenn der Beruf viel Identifikation und Bestätigung geboten hat, kann es besonders schwierig sein, diesen Lebensabschnitt loszulassen. Auch private Meilensteine, wie das Großziehen von Kindern, liegen hinter einem. Sich bewusst mit den eigenen Erfolgen auseinanderzusetzen und gleichzeitig offen zu bleiben für neue Lernfelder und Ziele, ist ein Balanceakt, der gut gelingen kann, wenn man den Blick auf die persönliche Weiterentwicklung richtet.

Positives Altersbild statt negativer Erwartungen

Verschiedene Studien zeigen, dass Menschen mit einem positiven Altersbild seltener vereinsamen und aktiver sind. Eine optimistische Einstellung zum Älterwerden und eine regelmäßige Teilnahme an sozialen Aktivitäten (z. B. an Bildungsangeboten und in Vereinen) wirken dem Risiko von Einsamkeit entgegen. Wer hingegen davon ausgeht, im Alter nichts mehr bewirken zu können, zieht sich eher aus dem gesellschaftlichen Leben zurück, pflegt weniger Kontakte und bestätigt so unbewusst die eigenen Annahmen.



Gesellschaftliche Anerkennung einfordern

Nicht alle Menschen erfahren automatisch Respekt oder Wertschätzung für ihr Wissen und ihre Wünsche, wenn sie älter werden. Manchmal fühlen sich Ältere im Alltag unterschätzt oder übersehen. Das kann das Selbstwertgefühl beeinträchtigen. Hier ist es hilfreich, aktiv nach Begegnungsräumen zu suchen, in denen ein Austausch auf Augenhöhe stattfindet, z. B. in Vereinen, Seniorengruppen oder Bildungsinitiativen.

Wer immer wieder die eigene Kompetenz einbringt, kann Vorurteilen entgegentreten und gleichzeitig das eigene Selbstvertrauen stärken und neue Anerkennung erfahren. In manchen Fällen ist es auch wichtig, sich bewusst abzugrenzen und klar zu kommunizieren, wie man behandelt werden möchte.

Talente und Interessen entfalten

Im Berufsleben bestimmen häufig Zielvorgaben, Zeitdruck und die Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern, den Alltag. Mit dem Übergang in den Ruhestand entfallen viele dieser äußeren Begrenzungen. Der Konkurrenz- und Leistungsdruck tritt in den Hintergrund und auch die finanzielle Verpflichtung, arbeiten zu müssen, verliert bei vielen älteren Menschen an Gewicht. So entsteht Raum, um die eigenen Talente und Interessen zu entfalten, neue Wege auszuprobieren und sich auf das zu konzentrieren, was persönlich wichtig ist. Dieser Perspektivwechsel kann sehr befreiend wirken: Statt rein „nützliche“ Fähigkeiten zu erwerben, können sie sich jetzt Themen widmen, die sie intrinsisch motivieren – etwa Kunst, Musik, Kochen oder digitale Technik.

Alter ist kein Stillstand, sondern eine Phase, in der man sein Wissen weiter vertiefen und gesellschaftlich präsent bleiben kann. Diese Perspektive trägt auch dazu bei, überholte Altersbilder aufzubrechen – bei sich selbst, im eigenen Umfeld und in der Gesellschaft.

Netzwerke stärken

Im Arbeitsleben entwickeln sich oft feste Beziehungen und kollegiale Routinen, die im Ruhestand nicht automatisch fortbestehen. Umso wichtiger ist es, bewusst in neue Netzwerke zu investieren und bestehende Kontakte zu pflegen. Das kann etwa durch Kurse, Interessengruppen oder Bildungsangebote geschehen, in denen sich Gleichgesinnte finden.

Generationenübergreifender Austausch

Projekte wie Mehrgenerationenhäuser oder Tandem-Partnerschaften (z. B. beim Sprachtausch oder Mentoring) ermöglichen einen lebendigen Dialog zwischen Jung und Alt. Wer frühzeitig solche Kontakte knüpft, kann im Ruhestand neue Perspektiven gewinnen und zugleich das eigene Wissen weitergeben.

Engagement und Ehrenamt

Ob in sozialen Projekten, bei kulturellen Veranstaltungen oder in Bildungseinrichtungen – aktives Engagement fördert den Austausch mit anderen Menschen und schafft das Gefühl, weiterhin gebraucht zu werden. Gleichzeitig hält ehrenamtliche Arbeit geistig rege und stärkt das Selbstwertgefühl. Das passende Ehrenamt zu finden, ist aber gar so leicht. Hier kann es sich lohnen, eine lokale Ehrenamtsbörse zu besuchen oder sich in einem Seniorenbüro oder einer Freiwilligenagentur beraten zu lassen.

Finanzen planen und absichern

Der finanzielle Aspekt des Ruhestands wird häufig als herausfordernd empfunden. Dabei muss niemand allein alle Antworten finden. Beratungsangebote bei Rentenversicherungsträgern, Banken oder Verbraucherzentralen geben Orientierung. Viele Städte und Gemeinden bieten zudem Seniorenbüros oder beratende Stellen an, die Fragen zur Altersvorsorge und zu sozialen Leistungen beantworten können.

Wer rechtzeitig Klarheit über seine finanzielle Situation hat, kann besser planen und sichergehen, dass die eigenen Vorstellungen realisierbar sind. Es gibt auch immer wieder Möglichkeiten, ein bezahltes Ehrenamt anzunehmen oder kostenlose Bildungsangebote zum Beispiel von sozialen Organisationen in Anspruch zu nehmen.

Bildungsangebote für den Übergang in die nachberufliche Phase gestalten

i

Für alle Bildungsangebote im Alter gilt:

Ältere Menschen lernen anders als Kinder und Jugendliche. Aufgrund der normalen kognitiven Veränderungen wird es im Alter schwieriger, komplexe neue Wissensbereiche schnell zu erfassen und alte infrage zu stellen. Dafür wird es leichter, bereits vorhandenes Wissen zu vertiefen und an den eigenen Erfahrungsschatz anzuknüpfen. Sensorische Veränderungen im Alter, wie z. B. eine abnehmende Hörfähigkeit, müssen mitbedacht werden, um Lernhürden zu vermindern. Auch die Motivation älterer Menschen ist anders: Sie lernen in der Regel nicht mehr für Prüfungen oder Qualifikationen, sondern freier – nämlich das, was sie lernen wollen und worin sie einen Sinn erkennen. Gleichzeitig sind ältere Menschen geprägt durch ihre Lernbiografie, die positive, aber oft auch negative Erfahrungen mit dem Lernen umfasst. Vor diesem Hintergrund sind bei Bildungsangeboten Spaß und Geselligkeit ebenso wichtig wie ein sicherer Rahmen und eine positive Lernatmosphäre. Ältere Menschen kommen gern, wenn sie sich wohlfühlen und wertgeschätzt werden. Das Umfeld sollte so sein, dass man etwas ausprobieren kann und Fehler gemacht werden dürfen.

Viele ältere Menschen haben Bildung in Schule und Beruf vor allem als Pflicht erlebt. Lernen bedeutete oft Leistung, Anpassung und wenig Raum für eigene Interessen. Diese Erfahrungen können den Zugang zu Bildungsangeboten erschweren und verhindern, dass Menschen mit Offenheit und Freude an ihnen teilnehmen. Umso wichtiger ist es, Bildungsformate zu schaffen, die an Lebensgeschichten anknüpfen, Neugier wecken und den Alltag durch neue Impulse und Erkenntnisse bereichern. Dabei braucht es vor allem Lernangebote, die nicht an formale Bildungssituationen erinnern, sondern sich an der Lebenswirklichkeit der Menschen orientieren. Lernen im Alter geschieht oft außerhalb von Kursräumen: im Austausch mit anderen,

beim Entdecken neuer Interessen, beim Erproben neuer Rollen oder im freiwilligen Engagement. Gerade solche informellen Lernprozesse stärken das Selbstvertrauen und machen Lernen als etwas Positives erfahrbar.

Bei der Wahl der Räumlichkeiten sollte auf Barrierefreiheit geachtet werden. Ist der Ort leicht erreichbar? Gibt es ggf. eine Unterstützung bei der Anreise? Sind die Räumlichkeiten stufenlos zugänglich und ermöglichen eine Orientierung ohne fremde Hilfe? Gibt es Sitzgelegenheiten, und sind Toiletten gut erreichbar? Auch eine einladende Gestaltung der Lernumgebung trägt zum Gelingen bei: Die Teilnehmenden freuen sich über Tischdekoration und bereitgestellte Kekse, Kuchen, Kaffee oder Tee. Ausreichende Pausen bieten die Gelegenheit, zwangsläufig miteinander in den Austausch kommen.

Ältere Menschen sind keine homogene Gruppe. Die Gruppe der Menschen ab 65 Jahren umfasst zwei bis drei verschiedene Generationen sowie vielfältige Lebensentwürfe und Bedarfe. Einige Personengruppen, z. B. ältere Menschen mit körperlichen Einschränkungen, mit Migrationshintergrund oder mit niedrigem Einkommen, nehmen in der Regel seltener an Bildungsangeboten teil. Niedrigschwellige Zugänge und barrierefreie Räumlichkeiten sind hilfreich, um Bildungsungleichheiten zu verringern und Teilhabe zu ermöglichen.

Die Bildungsangebote sollten so konzipiert sein, dass die Ressourcen Älterer, ihre Erfahrungen und Kompetenzen gezielt genutzt und gefördert werden können. Um die positiven Effekte von Bildung hervorzurufen, sind partizipative Bildungsangebote oder Lernelemente wichtig. Die Lernenden sind dabei nicht nur Konsumierende, sondern gestalten Bildungsprozesse aktiv und auf Augenhöhe mit.

Weiterführende Informationen zu den Besonderheiten des Lernens im Alter und eine praxisnahe Einführung in die Grundlagen der Geragogik bietet unsere Handreichung „Wie Bildung im Alter gelingt“.

Zur Reflexion anregen

Cornelia Kricheldorf, Professorin für Soziale Gerontologie, unterscheidet fünf Grundhaltungen, zu denen Menschen beim Eintritt in den Ruhestand neigen: „Abwarten, was kommt“, „Aktive Neuorientierung“, „Anknüpfen an Interessen und Aufgaben“, „Fortsetzen beruflicher Tätigkeiten“ und „Rückzug in die Privatheit“. Von Bildungsangeboten zum Übergang können jedoch alle profitieren, ganz unabhängig von ihrer Grundhaltung. Ziel ist immer, gemeinsam mit den Teilnehmenden einen inneren Kompass zu erarbeiten, um einen persönlichen Weg für die Zeit des Übergangs und danach zu finden. Dabei können Workshops, begleitende Bildungsformate und Beratungsangebote hilfreich sein.

Angebote für den Übergang sollten Impulse bieten, um zu klären und zu reflektieren, was man im Leben zukünftig erreichen möchte, welche Prioritäten man setzen will und wie die nachberufliche Phase gestaltet werden soll. Es geht also um ein Herausarbeiten der eigenen Werte, Wünsche und Ziele und daran anschließend um Fragen der praktischen Umsetzung. Hilfreich ist zudem ein Blick auf die eigenen Stärken, Ressourcen und auf bisher Erreichtes. Auch ein kritisches Hinterfragen der eigenen Altersbilder gehört zur Reflexion über die nachberufliche Phase. Lernbegleiterinnen und -begleiter haben vor allem die Aufgabe, einen guten Rahmen dafür zu schaffen und die Teilnehmenden zu motivieren und zu unterstützen, sich mit der eigenen Lebensgestaltung auseinanderzusetzen.

Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen

Seminare oder Workshops sollten möglichst zu zweit geleitet werden, um die Teilnehmenden intensiver begleiten zu können. Damit ein offener Austausch und die Reflexion auch sensibler Themen gelingen, ist es besonders wichtig, eine sichere und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Wenn eine Veranstaltung nicht nur Informationen vermittelt, sondern auch zum Nachdenken einlädt, empfiehlt es sich, die Teilnehmendenzahl zu begrenzen und Zeitdruck zu vermeiden. Gelegenheiten für entspannte Gespräche und informellen Austausch außerhalb des Programms tragen zusätzlich zu einer guten Lern- und Gesprächsatmosphäre bei.

Gerade weil das Thema Übergang in den Ruhestand mit Herausforderungen und Sorgen verbunden sein kann, sollten die Seminare oder Workshops nicht nur Raum für ernste Themen bieten, sondern vor allem positive Perspektiven eröffnen und Ressourcen in den Blick nehmen.

Angebote zum Übergang in die nachberufliche Phase können mit Informationen zur finanziellen Planung, mit Gesundheitsbildung oder mit Tipps für ein ehrenamtliches Engagement verbunden werden. Hierfür eignen sich Kooperationen mit entsprechenden Organisationen und Fachstellen.



Bildungsangebote für Ältere bewerben und Teilnehmende gewinnen

i

Um ein Angebot zu bewerben und Teilnehmende zu gewinnen, muss zunächst überlegt werden, welche Zielgruppe angesprochen werden soll und wie und wo diese erreicht werden kann. Dabei sollten auch mögliche Bedenken älterer Menschen und innere Hürden mitbedacht werden, z. B. die folgenden:

- › Menschen trauen sich nicht, allein zu einer Veranstaltung zu gehen, bei der sie möglicherweise niemanden kennen.
- › Es bestehen Unsicherheiten und Ängste bezüglich der Anforderungen eines Angebots.
- › Es gibt die Befürchtung, sich zu blamieren oder von den anderen Teilnehmenden nicht wohlwollend empfangen und integriert zu werden.
- › Menschen machen sich Sorgen, was den Weg zu einer Veranstaltung oder die räumlichen Bedingungen betrifft.
- › Es wird befürchtet, dass unerwartete Kosten entstehen.

Die Ankündigung des Angebots sollte diese Bedenken und Vorbehalte durch ausreichende Informationen ausräumen und den Mehrwert für die Teilnehmenden deutlich benennen. Sie sollte die zentralen Fragen älterer Menschen beantworten: Um was geht es? Was erwartet mich, und was wird von mir erwartet? Wo und wann findet das Angebot statt? Wie hoch sind die Kosten? Wer ist die Ansprechperson? Wer darf teilnehmen? Gibt es Parkplätze? Ist der Ort barrierefrei? Gibt es einen Fahrdienst? Was muss ich mitbringen?

Flyer und andere Materialien sollten gut verständlich sein, ggf. in leichter Sprache, möglichst ohne englische Begriffe, in ausreichend großer Schrift und mit guten Kontrasten. Sinnvoll sind auch Bilder mit hohem Identifikationsgrad für die Zielgruppe. Vorurteile über ältere Menschen

sowie geschlechtsspezifische oder kulturelle Klischees sollten vermieden werden. Hilfreich sind positive und attraktive Bezeichnungen der Angebote: Titel wie „Aktiv im Ruhestand“ oder „Treff 60plus“ wirken insbesondere auf „jüngere Ältere“ einladender als „Seniorenkurs“.

Die Bewerbung des Angebots kann über verschiedene Wege erfolgen:

- › Flyer oder Plakate an öffentlichen Orten, die von älteren Menschen regelmäßig besucht werden (z. B. Kirchen, Verwaltungsgebäude, Arztpraxen, Büchereien, öffentliche Verkehrsmittel, Supermärkte)
- › Anzeigen in lokalen Medien, Seniorenzeitschriften und -ratgebern
- › Artikel auf der eigenen Website oder den Websites der Kooperationspartner
- › Hinweise in Kirchenblättern oder Verbandszeitschriften

Schlüsselpersonen einbinden

Neben ansprechenden und verständlichen Ankündigungen und Einladungen ist die persönliche Ansprache ein wirkungsvoller und erfolgversprechender Weg, um ältere Menschen zu erreichen. Dafür sind „Schlüsselpersonen“ oder „Türöffnerinnen“ und „Türöffner“ hilfreich, also Menschen, die einen guten Kontakt zu der Zielgruppe haben und deren Vertrauen genießen, wie z. B. Familienmitglieder, Nachbarinnen und Nachbarn sowie Freundinnen und Freunde, Mitarbeitende in ärztlichen oder therapeutischen Praxen, Mitglieder von Betriebsräten, Verbänden und Vereinen (z. B. Sport-, Kultur- und Heimatvereinen) und Religionsgemeinschaften.

Freiwilliges Engagement im Alter fördern

Vielen älteren Menschen ist es wichtig, nach dem Berufsende weiterhin einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Sie möchten ihre Kenntnisse und Erfahrungen einbringen, neue Kontakte knüpfen und geistig beweglich bleiben. Eine Möglichkeit hierfür kann ehrenamtliches Engagement sein. Organisationen und Vereine profitieren von diesem Engagement, denn ältere Menschen können durch ihre Lebens- und Berufserfahrung sehr gezielt unterstützen und bieten oft wertvolle Impulse, die den Blick erweitern. Eine gelungene Einbindung älterer Ehrenamtlicher schafft eine Win-win-Situation, von der beide Seiten profitieren

Gezielt und direkt ansprechen

Um ältere Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen, ist eine gezielte Ansprache erforderlich, die individuelle Bedürfnisse und Potenziale berücksichtigt. Anstelle allgemeiner Aufrufe sollten konkrete Bereiche genannt werden, die für ältere Menschen interessant sein könnten, z. B. Mentoring-Projekte, kulturelle Angebote, der Bildungs- oder der Freizeitbereich.

Für viele ältere Menschen ist der persönliche, direkte Kontakt wichtiger als eine digitale Ansprache. Seniorentreffs, Kirchen, Volkshochschulen oder Seniorengruppen in Vereinen eignen sich gut, um mit Interessierten ins Gespräch zu kommen. Kooperationen mit diesen Anlaufstellen können die Reichweite eines Aufrufs deutlich erhöhen.

Regelmäßige Infoabende und Kennenlernveranstaltungen vermitteln nicht nur konkrete Einblicke in das Ehrenamt, sondern helfen auch, Berührungsängste abzubauen. Offene Gesprächsrunden ermöglichen einen direkten Austausch und zeigen potenziellen Ehrenamtlichen, dass ihr Engagement wertgeschätzt wird und sie aktiv mitgestalten können.

Bereits aktive Ehrenamtliche oder Schlüsselpersonen, die Kontakt zu älteren Zielgruppen haben, sind besonders glaubwürdige Botschafterinnen und Botschafter. Mund-zu-Mund-Propaganda und der persönliche Hinweis „Ich mache das auch, komm doch mal vorbei!“ sind häufig überzeugender als jeder Flyer.

Flexible Einsatzmöglichkeiten schaffen

Nicht jede und jeder möchte oder kann sich langfristig binden. Zudem sind viele ältere Menschen sehr aktiv und haben ihre eigenen Projekte oder familiären Aufgaben. Angebote für gelegentliche Einsätze (z. B. Mithilfe bei Veranstaltungen) oder zeitlich befristete Projekte senken die Einstiegshürde.

Wer nicht allein tätig sein möchte, findet in Tandems mit Jüngeren neue Impulse. Diese Form des Engagements fördert das gegenseitige Lernen und öffnet Raum für spannende Perspektivwechsel.

Nicht alle älteren Menschen sind gleichermaßen mobil oder zeitlich flexibel. Aufgaben, die von zu Hause aus erledigt werden können (z. B. Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit, der Verwaltung oder telefonische Beratung), können eine gute Alternative darstellen.

Begleitung, Fortbildung und Austausch bieten

Ein strukturiertes Einführungsprogramm und eine Begleitung durch Mentoren oder Koordinatorinnen erleichtern den Einstieg und sorgen dafür, dass sich ältere Ehrenamtliche gut aufgehoben fühlen. Regelmäßige Fortbildungen und Austauschmöglichkeiten mit anderen Freiwilligen steigern die Motivation und Zufriedenheit, denn für viele Ältere ist der Wunsch, sich weiterzuentwickeln und mit anderen Menschen in Kontakt zu treten, ein wichtiger Beweggrund für ehrenamtliches Engagement. Aktivitäten, die Freude bereiten, Interesse wecken oder kreativen Spielraum lassen, sind ebenfalls wichtig für die Motivation. Informelle Veranstaltungen und Austauschrunden inklusive Kaffee und Kuchen sollten deshalb nicht unterschätzt werden.

Herausforderungen und Lösungen

Trotz vieler Vorteile kann es bei der Einbindung älterer Ehrenamtlicher verschiedene Hürden geben. Ein bewusster Umgang mit möglichen Herausforderungen ist entscheidend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.



Vorbehalte gegenüber dem Ehrenamt

Manche älteren Menschen fragen sich, ob ihre Erfahrungen und Fähigkeiten noch gefragt sind oder ob sie die Anforderungen erfüllen. Hinzu können Unsicherheiten kommen, wie hoch der zeitliche Aufwand des konkreten Ehrenamts tatsächlich ist.

Lösung: Niedrigschwellige Angebote und persönliche Gespräche helfen, Ängste zu nehmen und realistische Einblicke in die Aufgaben zu vermitteln. Vor allem das Aufzeigen konkreter Tätigkeitsprofile und Erfolgsergebnisse anderer Ehrenamtlicher können motivierend wirken.

Fehlende Wertschätzung und Anerkennung

Werden Ehrenamtliche als selbstverständlich wahrgenommen oder fehlt die Würdigung ihrer Arbeit, sinkt die Motivation. Gerade ältere Menschen, die viel Engagement und Herzblut investieren, wünschen sich eine respektvolle Atmosphäre, in der ihre Leistungen sichtbar sind.

Lösung: Eine Kultur der Wertschätzung und regelmäßige Anerkennung sind entscheidend. Das muss nicht teuer sein: Ein „Dankeschön“ im Alltag, kleine Feiern oder Dankesbriefe schaffen Verbundenheit und zeigen, dass der Einsatz nicht übersehen wird.

Überholte Bilder vom Alter und fehlende Vielfalt

Wenn in einer Organisation unbewusste Klischees über „rüstige Rentnerinnen“ oder „hilfsbedürftige Senioren“ vorherrschen, fühlen sich ältere Ehrenamtliche möglicherweise nicht ernst genommen. Dieses Schubladendenken kann Talente ausbremsen.

Lösung: Eine bewusste Auseinandersetzung mit Altersbildern ist hilfreich. Workshops oder interne Sensibilisierung können zu einem realistischen, wertschätzenden Verständnis beitragen. Wichtig ist, die Diversität älterer Menschen anzuerkennen und ihnen eigenverantwortliches Handeln zuzutrauen.

Veränderungen im Lebensentwurf

Lebensumstände ändern sich, beispielsweise durch familiäre Verpflichtungen oder gesundheitliche Aspekte. Manchmal ziehen ältere Menschen im Ruhestand auch an einen anderen Ort.

Lösung: Flexibilität und ein offenes Ohr für veränderte Bedürfnisse helfen, das Engagement aufrechtzuerhalten. Wer sich wertgeschätzt fühlt und merkt, dass die Organisation Rücksicht auf individuelle Lebenslagen nimmt, bleibt häufiger dabei oder engagiert sich vielleicht am neuen Wohnort weiter.

Finanzielle Aspekte

Manche älteren Menschen überlegen genau, wie viel Engagement sie sich leisten können, da Zeit und Geld oft begrenzte Ressourcen sind. Manche fragen sich, ob Anfahrten oder Materialien, die das Ehrenamt mit sich bringt, Kosten verursachen, die sie überfordern.

Lösung: Diese Hürde lässt sich senken, indem man Älteren Angebote macht, die mit keinen oder nur geringen Kosten verbunden sind, oder indem man die Fahrt- und Materialkosten übernimmt. Auch kleine Aufwandsentschädigungen wirken motivierend. Wer spürt, dass das Ehrenamt finanziell gut planbar ist und keine unvorhergesehenen Belastungen mit sich bringt, engagiert sich eher kontinuierlich und mit Freude.

Technische Hürden

Viele Organisationen setzen auf digitale Tools zur Organisation des Ehrenamts. Für einige ältere Menschen kann das eine Herausforderung darstellen, insbesondere wenn sie wenig Erfahrung mit digitalen Anwendungen haben oder persönliche Kommunikation bevorzugen.

Lösung: Schulungen zum Thema und alternative Kommunikationswege (z. B. telefonische Absprachen oder persönliche Treffen) können helfen, Hürden abzubauen.

Gute Beispiele aus der Praxis

Seminare zum Übergang in den Ruhestand

Seminare und Workshops zur Vorbereitung auf den Ruhestand vermitteln praxisnahe Wissen und geben Anregungen für die Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase. Sie behandeln rechtliche und finanzielle Themen und Fragen zu Gesundheit, Freizeitgestaltung, ehrenamtlichem Engagement und Weiterbildung. Neben fachlichen Informationen bieten sie die Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmenden auszutauschen und individuelle Perspektiven zu entwickeln. Entsprechende Angebote gibt es von Unternehmen für ihre älteren Beschäftigten, aber auch von Volkshochschulen, Vereinen und Bildungsträgern – unabhängig vom Beruf der Teilnehmenden.

www.vhs-dresden.de/fachbereich/beruf-und-ehrenamt/berufsausstieg-und-ruhestand

www.haus-neuland.de/fortbildungen-bildungsurlaub/vorbereitung-auf-den-ruhestandhttps://www.eva-akademie.de/deinfonds/fit-in-den-dritten-lebensabschnitt

Ressourcen bündeln durch Kooperationen

Bildungsangebote, die den Übergang in den Ruhestand begleiten oder freiwilliges Engagement fördern, entfalten ihre Wirkung besonders dann, wenn sie in bestehende Netzwerke eingebettet sind. Kooperationen mit Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen, Kommunalverwaltungen, Gewerkschaften, Betrieben, Kirchen, Verbänden und Vereinen unterstützen Menschen dabei, neue Lebensperspektiven zu entwickeln und ihre Kompetenzen einzubringen. Gemeinsame Projekte können helfen, individuelle Potenziale sichtbar zu machen, neue Formen des Engagements zu erproben und gesellschaftliche Teilhabe im Alter zu stärken. Wichtige Partner können auch Volkshochschulen, Mehrgenerationenhäuser, lokale Initiativen oder Stiftungen sein, die Bildungsprozesse und Engagementstrukturen vor Ort fördern.

Seniorpartner in School

Die Organisation „Seniorpartner in School“ bildet Menschen in ihrer 3. Lebensphase zu Schulmediatoren und -mediatoren aus und vermittelt sie an Schulen. Dort unterstützen sie Schülerinnen und Schüler bei der gewaltfreien Konfliktlösung und begleiten sie in Einzelgesprächen. Die „Seniorpartner in School“ leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung sozialer Kompetenzen von Kindern, zur Integration und zur Gewaltprävention.

www.seniorpartnerinschool.de

SeniorTrainer Hamburg

Die Hamburger „SeniorTrainer“ sind engagierte und kompetente Menschen aus der Generation 55plus, die Vereine, Organisationen und Initiativen ehrenamtlich beraten. Ziel der Seniortrainerinnen und Seniortrainer ist es, die „Komfortzone Ruhestand“ zu verlassen und sich aktiv an der Verbesserung des Zusammenlebens in der Gesellschaft zu beteiligen.

www.seniortrainer-hamburg.de

Seniorenbüros

Seniorenbüros sind bundesweit als städtische Einrichtungen etabliert. Sie bieten Beratung und Vermittlung für Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen. Sie unterstützen Interessierte dabei, passende Engagementmöglichkeiten zu finden, begleiten sie qualifiziert und sorgen dafür, dass die ehrenamtliche Tätigkeiten gut organisiert und verlässlich gestaltet sind. Das Engagement soll dabei keine Lücken hauptberuflicher Arbeit füllen, sondern stellt eine eigenständige Form gesellschaftlicher Mitwirkung dar.

www.seniorenbueros.org

Praxistipps im Überblick

Zielgruppe verstehen und ansprechen

- 💡 **Tipp:** Bedürfnisse und Lebenssituationen älterer Menschen erfragen z. B. durch Gespräche oder kleine Umfragen.
- ✗ **Besser nicht:** Angebote „über die Köpfe hinweg“ planen oder stereotype Altersbilder bedienen.
- ✓ **So gelingt's:** Eine Volkshochschule lädt ein zu einem Infoabend „Ruhestand – und jetzt?“ und gestaltet daraufhin eine Kursreihe zu den geäußerten Themenwünschen.

Positive Lernumgebung schaffen

- 💡 **Tipp:** Wertschätzung, Offenheit und Humor fördern, Begegnung bewusst ermöglichen.
- ✗ **Besser nicht:** Zu viel Input in zu kurzer Zeit. Reflexion und Austausch brauchen Raum.
- ✓ **So gelingt's:** In einem Übergangsseminar werden Kaffeepausen als Gesprächsrunden genutzt, um Erfahrungen und Erwartungen zu teilen.

Persönliche Ziele und Ressourcen sichtbar machen

- 💡 **Tipp:** Biografiearbeit, Stärkenanalyse und Zielfindung integrieren.
- ✗ **Besser nicht:** Den Fokus nur auf Defizite oder den Abschied vom Berufsleben legen.
- ✓ **So gelingt's:** Eine Moderatorin nutzt Kartenfragen wie „Worauf bin ich stolz?“ oder „Was wollte ich schon immer ausprobieren?“, um positiv einzusteigen.

Selbstfürsorge und Wohlbefinden stärken

- 💡 **Tipp:** Den Übergang als Chance nutzen, um eigene Bedürfnisse, Ressourcen und Lebensrhythmen neu wahrzunehmen und zu gestalten.
- ✗ **Besser nicht:** Aktivität als Pflicht vermitteln oder den Ruhestand vor allem unter dem Aspekt des „Leistungsabfalls“ betrachten.

- ✓ **So gelingt's:** In einem Workshop entwickeln Teilnehmende eine persönliche „Wohlfühl-Landkarte“. Sie halten fest, was ihnen guttut, welche Routinen sie stärken möchten und wo neue Freiräume entstehen dürfen.

Neues Lernen und Engagement miteinander verknüpfen

- 💡 **Tipp:** Bildungsangebote mit Möglichkeiten zum Ehrenamt koppeln.
- ✗ **Besser nicht:** Engagement als Pflicht oder Ersatz für Erwerbsarbeit darstellen.
- ✓ **So gelingt's:** Nach einem Kurs „Aktiv im Ruhestand“ stellen Freiwilligenagenturen mögliche Engagementfelder vor.

Kooperationen und Netzwerke nutzen

- 💡 **Tipp:** Partner wie Seniorenbüros, Volkshochschulen, Betriebe oder Vereine einbinden.
- ✗ **Besser nicht:** Bildungsangebote isoliert planen.
- ✓ **So gelingt's:** Eine Kommune bietet ein Seminar „Rente – was kommt jetzt?“ gemeinsam mit der Volkshochschule und einer Krankenkasse an.

Barrierearme Teilnahme sichern

- 💡 **Tipp:** Leicht erreichbare Orte, große Schrift, klare Informationen.
- ✗ **Besser nicht:** Auf Eigeninitiative der Teilnehmenden vertrauen.
- ✓ **So gelingt's:** Eine Initiative bietet Abholfahrten durch Ehrenamtliche oder den Besuch einer lokalen Einrichtung vor Ort an und erhöht so die Teilnahmequote.

Erfolge sichtbar machen und wertschätzen

- 💡 **Tipp:** Lernerfolge und Erfahrungen würdigen.
- ✗ **Besser nicht:** Teilnehmende ohne Feedback entlassen.
- ✓ **So gelingt's:** Eine kleine Abschlussrunde mit Fotos, Zitaten oder Symbolen macht sichtbar, was die Teilnehmenden aus der gemeinsamen Zeit mitnehmen – das Ergebnis wird im Treffpunkt ausgestellt.

Literatur / Materialien / Links

Allgemein



- › **Handreichung „Wie Bildung im Alter gelingt“**
<https://www.bagso.de/publikationen/themenheft/wie-bildung-im-alter-gelingt/>



- › **Themenheft „Bildungsangebote für Ältere – Gute Beispiele aus der Praxis“**
<https://www.bagso.de/publikationen/themenheft/bildungsangebote-fuer-aelttere/>



- › **Ratgeber „Neugierig bleiben! Bildung und Lernen im Alter“**
<https://www.bagso.de/publikationen/ratgeber/neugierig-bleiben/>



- › **Materialsammlung der Servicestelle „Bildung und Lernen im Alter“**
<https://www.wissensdurstig.de/wissen-vermitteln/?e-filter-90bce8d-thema=uebergang-in-die-nachberufliche-phase#MaterialsammlungW>

Übergang in den Ruhestand



- › **Ratgeber und Arbeitsblätter „Berufsende in Sicht?!"**
<https://www.bagso.de/publikationen/ratgeber/berufsende-in-sicht/>



- › **Der vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung speziell für Ruheständler entwickelte ProfilPass**
<https://www.profilpass.de/profilpass-methoden/profilpass-zur-vorbereitung-auf-den-ruhestand/>



- › **Handreichung zur Gestaltung von Übergangsseminaren**
https://uebergaenge.zawiw.de/wp-content/uploads/2021/03/Umbraeche_Gestalten_web.pdf



- › **„Dein Workbook aktiver Ruhestand“ (24,99 €)**
<https://vollenergie.com/aktiver-ruhestand/>

Generationenübergreifende Projekte

- › **Mehrgenerationenhäuser**
www.mehrgenerationenhaeuser.de

- › **Alt & jung Chancenpatenschaften**
<https://www.chancenpatenschaften.de/>

- › **Generationen lernen gemeinsam. Methoden für die intergenerationale Bildungsarbeit**
<https://d-nb.info/1192201337/34>

Ehrenamtliches Engagement

- › **Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt**
<https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de>

- › **Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS)**
<https://seniorenbueros.org/>

- › **Ehrenamtsorganisation für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand**
<https://ses-bonn.de/home>

Die folgenden Tests sind ein guter Ausgangspunkt, um ein Ehrenamt zu finden, das Freude bereitet und die eigenen Fähigkeiten optimal nutzt.

- › **Welcher Engagementtyp bist du?**
<https://www.caritas.de/spendeundengagement/engagieren/ehrenamt/engagementtypen/test-engagementtypen>

- › **Unsichtbare Helden: Welcher Held bist du?**
<https://ehrenamtcheck.de/>

- › **Welcher Engagementtyp bist du?**
<https://www.aktion-mensch.de/was-du-tun-kannst/ehrenamt/engagement-finder>



wissensdurstig.de

Die Servicestelle „Bildung und Lernen im Alter“ ist ein Projekt der BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e. V.

Mehr Informationen zur Servicestelle finden Sie unter www.wissensdurstig.de

Impressum

Herausgeber



BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e. V.

Noeggerathstr. 49
53111 Bonn

0228 / 24 99 93-0

kontakt@bagso.de

www.bagso.de

facebook.com/bagso.de

instagram.com/bagso_de

Text und redaktionelle Bearbeitung:
Hanna Lena Hohmann, Anna Krükel, Dr. Christina Münk

Lektorat: Wera Reusch

Gestaltung: Simon Störk

Bildnachweis:

Titel: Alexander Caminada via Centre for Ageing Better;
S. 2: David Tett via Centre for Ageing Better; S. 4:
BMBFSFJ; S. 6: Matt Writtle via Centre for Ageing Better;
S. 9: ASDF/stock.adobe.com; S. 12: Kampus Production/
Pexels; S. 18: Studio Firma/Stocksy; S. 20: David Perei-
ras/stock.adobe.com

1. Auflage, Dezember 2025

Gefördert vom:

