

Empty-Desk-Strategie oder die Planung für den dritten Lebensabschnitt Teil I

12.01.2011, 08:50 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Strauss Mediation*



Silka Strauss

"It is my sad duty to announce...",

Es gibt viele Wege seinen Arbeitsplatz zu verlieren: durch Kündigung infolge Betriebsschließung, Umorganisation, Verkauf oder Insolvenz eines Unternehmens. Besonders betroffen sind Führungskräfte im mittleren Management um die 50, die den unverhofften Wechsel in den Ruhestand schwer verkraften können. Die wissen, dass sie kaum Möglichkeiten in anderen Unternehmen haben. Männliche Führungskräfte werden hier besonders angesprochen. Die Identifikation mit

dem Unternehmen und der Arbeit hat das familiäre Leben vielfach eingeschränkt. Die Balance von Arbeit und Freizeit war über viele Jahre unausgewogen, im Extremfall sind die Kinder „ohne“ Vater aufgewachsen. Wer dann seine Arbeit verliert, der befürchtet die gesellschaftliche Isolation. Die Betroffenen fühlen sich häufig wertlos und haben ein Gefühl der inneren Leere und des Versagens. In der Literatur sind viele Ratschläge zu finden, was in dieser Situation zu tun sei. Doch wenig ist zu finden, wenn es um verdiente Führungskräfte geht, die unverhofft in den Ruhestand versetzt werden. Führungskräfte, die wertvolle Beiträge zum Erfolg des Unternehmens geleistet haben und nun das Gefühl haben nicht mehr gebraucht zu werden. Die sich mit Fragen beschäftigen wie „Was habe ich falsch gemacht?“ oder „Bin ich ohne diese Position noch etwas wert?“ „Der Jobverlust schmerzt wie eine Trennung“, sagt der Autor Hans Ruoff. Der plötzliche Verlust von Lebensinhalten, wirtschaftlicher Sicherheit und Kollegen kann jeden in eine Sinnkrise stürzen. Je mehr Verantwortung der Betroffene hatte, je größer die Identifizierung mit dem Arbeitsbereich und dem Unternehmen ist, desto größer ist die Belastung. Der Verlust zeigt sich in körperlichen Symptomen, wie Bluthochdruck, Herzprobleme, Schlaganfall oder Diabetes. Die seelischen Probleme können sich von sozialem Rückzug über Alkoholsucht und Wut, Depression bis zum Suizid steigern. Darum ist es auch so wichtig das dritte Lebensalter rechtzeitig und individuell zu planen. Der verlorene Lebenssinn, unter anderen Bedingungen, muss neu erschaffen werden.

Wie Führungskräfte diese psychischen Belastungen überwinden könnten.

- ? In erster Linie gilt es die Realität anzunehmen.
- ? Die Vergangenheit und den eigenen Werdegang zu würdigen.
- ? Klarheit darüber zu schaffen, welcher Verarbeitungs-Typ man ist.
- ? Und das neue Leben individuell zu planen.
- ? Zukunftsperspektiven finden.
- ? Die Neigungen, Begabungen und Interessen herauszuarbeiten.
- ? Und vor allem die Familie mit einzubeziehen.

Portrait

STRAUSS MEDIATION bietet im betrieblichen Bereich Konfliktmanagement rund um den Arbeitsplatz oder zwischen Organisationen, Teamkonfliktlösungsfindung und Coaching an.

Besonderer Schwerpunkt ist die Begleitung von Führungskräften im mittleren Management um die 50, die unverhofft in den Vorruhestand entlassen werden. STRAUSS MEDIATION unterstützt die Führungskräfte bei der Perspektivenplanung für das dritte Lebensalter, indem ein individuelles Konzept erstellt wird, auf der Basis einer Selbstanalyse.

Im privaten Umfeld bietet STRAUSS MEDIATION klassische Mediation bei Trennung und Scheidung, bei Problemen im Freundeskreis oder zwischen Generationen an.

News-ID: 500147 • Views: 821 (Stand: 28.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/500147/Empty-Desk-Strategie-oder-die-Planung-fuer-den-dritten-Lebensabschnitt-Teil-I.html>