

2. Studienarbeit

Perspektiven nach der Pensionierung

Einsichten und Aussichten für die Berufs- und Laufbahnberatung

Ruth Aeppli

Jasmin Eng

Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung

Referentin: Beatrice Stoffel, lic. phil., Psychologin, Berufs- und Laufbahnberaterin

Co-Referent: Christian Trojka Keller, lic. phil., Psychologe

Steckborn und Zuchwil, April 2008

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung zur dipl. Psychologin FH bzw. zum dipl. Psychologen FH an der ZHAW Departement Angewandte Psychologie verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch die ZHAW Departement Angewandte Psychologie.
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie,
Minervastrasse 30, Postfach, CH-8032 Zürich.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 5 |
| 1.1 | Zielsetzungen, Fragestellung und Abgrenzung | 6 |
| 1.2 | Methodisches Vorgehen | 7 |
| 2 | Demografie und Arbeitsmarkt | 7 |
| 2.1 | Demografische Entwicklung in der Schweiz | 7 |
| 2.2 | Die Bedeutung der demografischen Entwicklung für die Bereiche Arbeit, Beruf, Laufbahnplanung und Pensionierung | 8 |
| 3 | Arbeit, Beruf, Freizeit und Bezugspersonen | 10 |
| 3.1 | Lebensraum und Beziehungsfeld Arbeit und Beruf | 10 |
| 3.1.1 | Der Begriff Arbeit | 10 |
| 3.1.2 | Der Begriff Beruf | 10 |
| 3.1.3 | Beruf und Arbeit im Hinblick auf die Pensionierung | 11 |
| 3.2 | Lebensraum und Beziehungsfeld Freizeit | 12 |
| 3.2.1 | Der Begriff Freizeit | 12 |
| 3.2.2 | Freizeit im Hinblick auf die Pensionierung | 13 |
| 3.3 | Lebensraum und Beziehungsfeld Bezugspersonen | 13 |
| 3.3.1 | Der Begriff Bezugspersonen | 13 |
| 3.3.2 | Bezugspersonen im Hinblick auf die Pensionierung | 13 |
| 4 | Entwicklungspsychologie des höheren Erwachsenenalters | 14 |
| 4.1 | Entwicklungspsychologische Ausgangslage | 14 |
| 4.1.1 | Entwicklungspsychologie der Lebensspanne | 14 |
| 4.1.2 | Interaktionistische Entwicklungstheorie | 15 |
| 4.2 | Das höhere Erwachsenenalter | 15 |
| 4.2.1 | Abgrenzung der Altersphase | 15 |
| 4.2.2 | Definition der Altersphase höheres Erwachsenenalter | 16 |
| 4.2.3 | Begriffsklärung Alter | 16 |
| 4.2.4 | Begriffsklärung Altern | 16 |
| 4.2.5 | Das Altersbild in unserer Gesellschaft | 17 |
| 4.3 | Physische Veränderungen und Funktionsbereiche im höheren Erwachsenenalter | 18 |
| 4.3.1 | Wahrnehmung | 18 |
| 4.3.2 | Psychomotorik | 19 |
| 4.3.3 | Kognitive Fähigkeiten | 19 |
| 5 | Der Übergang in die Pensionierung | 20 |
| 5.1 | Der Begriff Pensionierung | 20 |
| 5.2 | Der Begriff Übergang | 20 |
| 5.3 | Der Übergang in die Pensionierung | 22 |
| 5.3.1 | Der Zeitpunkt der Pensionierung | 22 |
| 5.3.2 | Merkmale des Übergangs in die Pensionierung | 22 |
| 5.3.3 | Psychologische Aspekte des Übergangs in die Pensionierung | 23 |
| 5.3.4 | Bewältigung dieses Übergangs | 24 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 5.3.5 | Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden | 25 |
| 5.3.6 | Interindividuelle Unterschiede | 26 |
| 6 | Der neue Lebensabschnitt | 28 |
| 6.1 | Mögliche Ausrichtungen für den neuen Lebensabschnitt | 28 |
| 6.2 | Planung und Gestaltung des neuen Lebensabschnittes | 30 |
| 6.2.1 | Der Begriff Laufbahn | 30 |
| 6.2.2 | Tätigkeitsfelder | 31 |
| 6.2.3 | Planung des neuen Lebensabschnittes | 32 |
| 6.2.4 | Unterstützung durch die Berufs- und Laufbahnberatung | 33 |
| 7 | Qualitative Untersuchung | 35 |
| 7.1 | Fragestellungen | 35 |
| 7.2 | Forschungsmethodik | 36 |
| 7.2.1 | Erhebungsmethode und Erhebungsinstrument | 36 |
| 7.2.2 | Untersuchungsgruppe | 37 |
| 7.2.3 | Biografische Angaben | 38 |
| 7.2.4 | Untersuchung | 39 |
| 7.2.5 | Auswertung | 40 |
| 7.3 | Inhaltsanalytische Auswertung der Interviews | 42 |
| 7.3.1 | Demografie und Arbeitsmarkt | 42 |
| 7.3.2 | Arbeit, Beruf, Freizeit und soziale Kontakte | 45 |
| 7.3.3 | Entwicklungspsychologische Perspektive | 50 |
| 7.3.4 | Der Übergang in die Pensionierung | 55 |
| 7.3.5 | Der neue Lebensabschnitt | 63 |
| 7.3.6 | Beratung, Berufs- und Laufbahnberatung | 68 |
| 7.3.7 | Weitere Themenbereiche | 71 |
| 8 | Diskussion | 72 |
| 8.1 | Methodenkritik | 72 |
| 8.2 | Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse | 73 |
| 8.2.1 | Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung | 73 |
| 8.2.2 | Ergebnisse aus der Literaturrecherche | 78 |
| 8.3 | Diskussion der Fragestellungen | 82 |
| 8.4 | Einsichten und Aussichten | 86 |
| 9 | Abstract | 89 |
| 10 | Literaturverzeichnis | 90 |
| | Anhang | 95 |

1 Einleitung

Aufgrund der höheren Lebenserwartung können viele Menschen in der Schweiz nach der regulären Pensionierung, d.h. Frauen mit 64 und Männer mit 65 Jahren, noch mit etlichen Lebensjahren rechnen, die sie geistig und körperlich gesund verbringen werden. Die demografische Alterung ist sowohl in der Schweiz als auch global seit einigen Jahren ein Faktum. Die sinkenden Geburtenraten und die höhere Lebenserwartung bei Männern und Frauen führen zu einer Zunahme der über 65-Jährigen in unserer Gesellschaft. Diese Zunahme und eine gleichzeitige Abnahme der jüngeren Arbeitskräfte wirken sich massgeblich auf den Arbeitsmarkt aus. Es wird daher ein Mangel an Arbeitskräften in naher Zukunft prognostiziert. Möglicherweise wird dadurch das Potential der alten Menschen aus einer anderen Sicht betrachtet werden. Die betroffene Bevölkerungsgruppe hat sich im Laufe ihres Lebens eine Vielzahl von Kompetenzen erarbeitet, die auch in dieser Lebensphase aufrechterhalten und eingesetzt werden können. Der Blick aufs Alter wandelt sich vermehrt von einer defizitorientierten zu einer ressourcenorientierten Perspektive.

Im westlichen Kulturkreis hat die Arbeit einen hohen Stellenwert. Die Erwachsenenidentität ist eng verknüpft mit der beruflichen Identität. Oft werden der Beruf eines Menschen und seine berufliche Position mit seinen Interessen, Fähigkeiten, Charaktereigenschaften und seinem sozialen Umfeld in Verbindung gebracht. Der Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung kann als ein bedeutsames Ereignis in der Biografie eines Menschen bezeichnet werden. Die Folgen der demografischen Entwicklung, die höhere Lebenserwartung, mannigfache Lebensentwürfe, die Bedeutung von Beruf und Arbeit führen zu einer Destandardisierung dieses Übergangs. Die Varianten des Übergangs und die Lebensgestaltungsmöglichkeiten nach der regulären Pensionierung sind folglich vielfältiger als noch vor einigen Jahren. Die Bedürfnisse der Gesellschaft beeinflussen die Entwicklungsfragen jeder einzelnen Person und umgekehrt. Für die Menschen, die sich aktuell im Pensionsalter befinden, gibt es wenige Vorbilder. Es stellt sich die Frage, wie dieser Übergang bewältigt werden kann und welche beruflichen und ausserberuflichen Perspektiven die Menschen nach der Pensionierung haben können. Die zunehmende Bedeutung der Thematik lässt zudem die Fragestellung aufkommen, ob die Berufs- und Laufbahnberater diese Veränderungen in ihrer Arbeit einbeziehen sollten, indem sie ihre Angebote anpassen.

1.1 Zielsetzungen, Fragestellung und Abgrenzung

Das Ziel dieser Arbeit ist es, mittels einer Literaturrecherche und einer qualitativen Untersuchung, eine Übersicht über Themenbereiche zu geben, die im Zusammenhang mit beruflichen und ausserberuflichen Perspektiven nach dem Pensionsalter stehen. Der Fokus richtet sich auf die persönliche Situation des Menschen in diesem Lebensabschnitt. In dieser Phase eingeschlossen sind der letzte Abschnitt der Erwerbstätigkeit, die effektive Pensionierung sowie die beruflichen und ausserberuflichen Aktivitäten und Perspektiven nach der Pensionierung. Es wird dabei von Menschen ausgegangen, die sich im gesetzlich festgelegten Rentenalter pensionieren lassen, da die Ausgangslagen von Frühpensionierungen unterschiedlich sind: Eine Person, die unfreiwillig – sei es aus gesundheitlichen Gründen, sei es durch eine überraschende Kündigung – frühzeitig pensioniert wird, kann die bevorstehende Phase in den meisten Fällen kaum antizipieren und dadurch keine Ideen für die Gestaltung des Ruhestandes entwickeln. Es kann hingegen davon ausgegangen werden, dass bei freiwilligen Frühpensionierungen Vorstellungen für die Zeit nach der Pensionierung kreiert und so Pläne für die neue Lebensphase in Angriff genommen werden.

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an folgender Hauptforschungsfrage:

- Welche Bedeutung haben berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der regulären Pensionierung für die betroffenen Menschen und welche Folgerungen ergeben sich daraus für die Berufs- und Laufbahnberatung?

Annahme: Die Folgen der aktuellen demografischen Entwicklung erfordern eine Planung für die Phase der regulären Pensionierung.

Aus der Hauptfrage werden die folgenden Unterforschungsfragen abgeleitet und mittels Literaturrecherche und Expertenbefragungen untersucht:

- Welche Bedeutung haben Arbeit, Beruf, Freizeit, Bezugspersonen und Alter in unserer Gesellschaft und für die Menschen im höheren Erwachsenenalter?
- Wie kann die Phase der regulären Pensionierung angegangen werden?
- Welche möglichen Ausrichtungen gibt es für den neuen Lebensabschnitt?

1.2 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Arbeit widmet sich in einem ersten Teil der Literaturrecherche und deren Verarbeitung. In einem einleitenden Kapitel werden dabei Fakten zur demografischen Entwicklung und Angaben zum Arbeitsmarkt aufgeführt. In einem weiteren Kapitel wird die Aufmerksamkeit auf die Menschen in dieser Lebensphase gerichtet. Dabei werden entwicklungspsychologische Aspekte, die Lebensräume und Beziehungsfelder *Arbeit, Beruf, Freizeit* und *Bezugspersonen* dargelegt. Final wird auf den Übergang in die Pensionierung und den neuen Lebensabschnitt eingegangen. In einem zweiten Teil werden mittels halbstrukturierten Leitfadeninterviews Expertinnen und Experten befragt, welche sich beruflich mit der Thematik *Alter* befassen. Die Interviews weisen einen explorativen Charakter auf und werden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse aus der Literaturrecherche und aus der qualitativen Untersuchung werden zusammenfassend dargestellt. In der Diskussion wird der Versuch unternommen, anhand der gewonnenen Erkenntnisse zu den in Kapitel 1.1. formulierten Fragen Stellung zu beziehen. Einsichten und Aussichten für die Berufs- und Laufbahnberatung sowie abschliessende Gedanken zum Thema bilden den Abschluss der Arbeit.

2 Demografie und Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel wird ein kurzer Blick auf die demografische Entwicklung in der Schweiz geworfen, anschliessend wird auf die Bedeutung der demografischen Entwicklung für die Bereiche *Arbeit, Beruf, Laufbahnplanung* und *Pensionierung* eingegangen.

2.1 Demografische Entwicklung in der Schweiz

Die durchschnittliche Lebenserwartung wird laut Lehr (2007, S. 28) in den nächsten 50 Jahren weltweit steigen. Nach Hochrechnungen der United Nations 2002 wird bereits ab 2025 die durchschnittliche Lebenserwartung in keinem Land unter 70 Jahren liegen. In der Schweiz hat sich laut Bundesamt für Statistik (2007 a, S. 3-5) im Laufe des 20. Jahrhunderts der Altersaufbau der Wohnbevölkerung, sowohl durch den Rückgang der Geburtenhäufigkeit und der Sterblichkeit als auch durch die Einwanderungswellen, nachhaltig verändert. Vor allem die Anzahl der älteren Personen hat aufgrund der höheren Lebenserwartung stark zugenommen: Männer werden durchschnittlich 79, 1 Jahre alt, Frauen 84, 0 Jahre. Im Gegensatz dazu nimmt

die Zahl der jüngeren Personen stetig ab. Das Verhältnis zwischen den Generationen ist daher durch die Folgen der demografischen Alterung geprägt. Die demografische Alterung dauert an. Konkret heisst dies, dass im Jahr 2006 der Anteil der über 65-Jährigen um 16,2% angestiegen ist. Der Anteil der unter 20-Jährigen ist hingegen von 21,9% auf 21,7% und derjenige der 20 bis 39-Jährigen um 0,3% auf 27% gesunken. Diese Veränderungen sind einerseits auf die Generation der *Babyboomer* zurückzuführen. Diese geburtenstarke Generation, der zwischen 1940-1960 Geborenen rücken nun ins Pensionierungsalter vor. Andererseits war die Geburtenziffer zwischen 1970 und 2006 deutlich schwächer. Ab ca. 2015 wird daher der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung abnehmen. Die geburtenschwachen Jahrgänge des *Pillenknicks* werden aber auch ins Alter kommen. Folglich wird ab 2040 der Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung wieder rückläufig werden (Mäder, 2007).

2.2 Die Bedeutung der demografischen Entwicklung für die Bereiche Arbeit, Beruf, Laufbahnplanung und Pensionierung

Wie in Kapitel 2.1 ausgeführt, werden die Menschen heute nicht nur älter als ihre vorgängigen Generationen, sondern sie sind zudem viel gesünder. Das heisst, dass sie nach der Pensionierung durchschnittlich noch einen Viertel bis einen Drittel ihres Lebens vor sich haben, wovon sie mit 10 bis 15 beschwerdefreien Jahren rechnen können. Gleichzeitig sinkt die Geburtenrate, was zur Folge hat, dass der Anteil der älteren Menschen in der Gesamtbevölkerung zunimmt. Verändert haben sich auch der Lebenszyklus und die beruflichen Laufbahnen. Die Jugendzeit dauert länger, der Berufseinstieg erfolgt später als bei den vorherigen Generationen, Berufs- und Stellenwechsel sind üblich, der Berufsaustritt erfolgt jedoch früher.

Die Veränderungen in den beruflichen Laufbahnen führen laut Kiefer (1997, S. 29) dazu, dass die Planung und Gestaltung der beruflichen Laufbahn, der Zeitpunkt und die Art der Pensionierung vor allem in der Selbstverantwortung der Individuen liegen. Aufgrund der demografischen Veränderungen gewinnen der Übergang in die Pensionierung und die nachfolgende Lebensphase und somit die Planung des neuen Lebensabschnittes an Bedeutung, wie die Autorin weiter erläutert. Zudem würden sich in Folge der demografischen Entwicklung „die Konzeption von Altern und Alter, von Arbeit und Ruhestand, von Lebensplan und Lebenssicherheit fundamental verändern“ (Amann, 1989; zit. nach Kiefer, 1997, S. 29).

Durch die Folgen der demografischen Entwicklung und die sozialen Wandlungsprozesse verändert sich die Arbeitswelt und dadurch die Situation der älteren Arbeitnehmenden. Der Anteil der älteren Menschen nimmt nicht nur in der Bevölkerungsstruktur, sondern auch in der Erwerbsbevölkerung zu (Lehr, S. 210). Die Folgen der demografischen Entwicklung betreffen zudem die Vorsorgeeinrichtungen für das Alter: Immer weniger jüngere Menschen kommen für immer mehr ältere Menschen auf. Das Vorsorgesystem wird dadurch in Frage gestellt und bereitet auf politischer und gesellschaftlicher Ebene Sorgen (Kiefer, 1997, S. 28). Im Bericht des Bundesrates *Strategie für eine schweizerische Alterspolitik* (2007, S. 2) werden „die Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Sozialwerke, die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt sowie das Verhältnis zwischen Eigenverantwortung, verwandtschaftlichen Netzen und öffentlichen Institutionen der Alterspolitik“ als zentrale Themen der öffentlichen Diskussion betrachtet. Der demografische Wandel hat für die Formulierung einer zukunftsgerichteten Alterspolitik gemäss dem Bericht (2007, S. 2-3) die folgenden Konsequenzen:

- die Leistungen und Leistungspotenziale der älteren Bevölkerung erkennen, unterstützen und fördern
- eine selbstbestimmte Lebensführung und gesellschaftliche Partizipation fördern und unterstützen
- den unterschiedlichen Lebens- und Bedürfnislagen Rechnung tragen
- eine Orientierung der Alterspolitik an einer Lebenslaufperspektive, „welche die individuelle und gesellschaftliche Vorbereitung auf spätere Lebensphasen mit einschliesst“ (S. 3)
- Solidarität garantieren und hilfsbedürftige und schlechter gestellte alte Menschen unterstützen
- eine Antwort finden für die Problematik der Alterssicherung und die vermutlich steigenden Pflege- und Unterstützungskosten
- eine Gesellschaft für alle Altersgruppen schaffen (*Mainstreaming*)
- Eine übergreifende Generationenpolitik formulieren

3 Arbeit, Beruf, Freizeit und Bezugspersonen

Mensch und Umwelt bilden ein System, in dem Aktivitäten und Veränderungen der Systeme Wechselwirkungen erzeugen (siehe Kapitel 4.1.2.). Im Folgenden werden verschiedene Systeme und Aktivitäten betrachtet. Es werden dabei Begriffsklärungen vorgenommen und es wird dargelegt, welche Bedeutung die einzelnen Lebensräume und Beziehungsfelder für Menschen vor der Pensionierung haben.

3.1 Lebensraum und Beziehungsfeld Arbeit und Beruf

3.1.1 Der Begriff Arbeit

Laut Brockhaus Psychologie (2002, S. 49) kann der Begriff *Arbeit* als intentionale Tätigkeit bezeichnet werden, durch die eine arbeitende Person materielle oder immaterielle Werte für sich oder andere schafft. Arbeit erfordert physische und psychische Kräfte, kann als bedürfnisbefriedigend, aber auch als anstrengend und belastend erlebt werden. Der Mensch wirkt gestaltend auf seine Natur ein und im Sinne einer Wechselwirkung beeinflusst und verändert dies auch seine individuelle Natur. Zahlreiche Formen der Arbeit werden unterschieden. Der Fokus in diesem Kapitel richtet sich auf die Erwerbsarbeit. Erwerbsarbeit ist mit sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen verbunden. Erwerbsarbeit kann von Menschen als ambivalent erlebt werden. Einerseits dient die Arbeit dazu, sich den Lebensunterhalt zu verdienen und sie ermöglicht soziale Kontakte, andererseits ist Arbeit oft auch mit Belastungen verbunden. Erwerbsarbeit schafft eine zeitliche und psychische Struktur und kann den Menschen Selbstwertgefühl vermitteln (Brockhaus Psychologie, 2002, S. 49).

3.1.2 Der Begriff Beruf

Die Bezeichnung *Beruf* wird in Dorsch (2004, S. 125) definiert als „eine durch die Tradition geprägte, mehr oder weniger von der Gesellschaft legalisierte und organisierte Kollektiv-Dauerform der menschlichen Arbeit, durch die gegen Entlohnung bestimmte Bedürfnisse befriedigt werden.“

3.1.3 Beruf und Arbeit im Hinblick auf die Pensionierung

Im soziokulturellen Kontext westlicher Industrienationen haben Arbeit und Beruf einen hohen Stellenwert. Gemäss Kiefer (1997, S. 110) wird „die Arbeit als prägender Faktor im Leben eines erwerbstätigen Menschen angesehen.“ Weiter weist sie in diesem Zusammenhang auf die Wichtigkeit hin, auch den Lebensabschnitt der Pensionierung unter der Lebenslaufperspektive zu betrachten, da eine Reflexion des neuen Abschnittes im Zusammenhang mit dem bisherigen Leben einer Person geschehen muss. Die Autorin hebt hervor, dass die von der Berufstätigkeit und dem Arbeitsplatz beeinflusste Sozialisation eines Menschen einen bedeutenden Einfluss auf die Lebenslaufstruktur hat (S. 107). Hoff (1985; zit. nach Kiefer, 1997, S. 107) beschreibt berufliche Sozialisation wie folgt: „Berufliche Entwicklung beziehungsweise Sozialisation bezieht sich [...] auf interindividuelle Unterschiede in der Persönlichkeit Erwachsener und deren Entwicklung in Wechselwirkung (d.h. als Folge und immer auch zugleich als Ursache) von differentiellen Arbeitsplätzen und Berufsverläufen.“ In Anbetracht der Sozialisationsaspekte ist auch für alternde Menschen der Beruf massgeblich für die Sinnerfüllung des Lebens verantwortlich. Sozialisation und Persönlichkeitsentwicklung gehen miteinander einher. Arbeit beeinflusst die Persönlichkeitsentwicklung, ermöglicht den Erwerb von Kompetenzen und wirkt sich auf das Wohlbefinden aus. Diesbezüglich kann der Austritt aus dem Erwerbsleben als Deprivation bezeichnet werden, ausser es findet eine Übertragung der Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung auf die ausserberuflichen Tätigkeiten statt. Als Alternative sollte es laut Lehr (2007, S. 44) auch den älteren Menschen möglich sein länger im Berufsleben zu bleiben. Sie weist darauf hin, dass das Gefühl gebraucht zu werden, sehr stark mit Wohlbefinden im Alter korreliert und fragt, ob das *Inaktivmachen* zum Anstieg der Pflegefälle führt (S. 45). Um dies zu vermeiden, ist es wichtig, sich neue Aufgaben zu suchen, sich um Weiterbildung zu kümmern, sich über nachberufliche Tätigkeiten Gedanken zu machen. Weiter müssten im Bereich der Erwachsenenbildung Bildungsangebote für das Alter und im Alter angeboten werden. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sich die Arbeitszufriedenheit im Verlauf der beruflichen Tätigkeit verändert. Bei Menschen in der letzten Arbeitsphase ist eine erhöhte Zufriedenheit mit der Arbeit feststellbar. Nebst der Arbeitszufriedenheit spielt auch die Arbeitsorientierung eine Rolle. In zahlreichen Studien wird davon ausgegangen, dass die Einstellung zur Arbeit und die Bewertung der Pensionierung in bedeutsamer Weise in Zusammenhang stehen. Diese Annahme konnte jedoch nicht eindeutig bestätigt werden. Weiter kann festgestellt werden, dass vor dem Übergang in die Pensionierung keine

Kausalität zwischen der Verbundenheit mit der beruflichen Tätigkeit und der Einstellung zur Pensionierung besteht (Kiefer, 1997, S. 106 – 115).

Die Altersstruktur der Arbeitnehmenden ist in verschiedenen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich. In der Land- und Forstwirtschaft kann der höchste Anteil an älteren Arbeitnehmenden verzeichnet werden. An zweiter Stelle steht der Wirtschaftszweig der Energie- und Wasserversorgung. Am jüngsten sind die Beschäftigten im Baugewerbe. Mit zunehmendem Alter geht auch eine Verminderung der Berufs- und Betriebsmobilität einher (Clemens, Kühnemund & Parey, 2003, S. 53-55). Obwohl zahlreiche Forschungsergebnisse der letzten Jahre deutlich machen, dass *Alter* und *Altern* nicht ausschliesslich mit einem Abbauprozess in Verbindung gesetzt werden können und somit die Leistungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden nicht per se mit zunehmendem Lebensalter abnimmt, weist Winkler (2005, S. 127-129) darauf hin, dass sich diese Erkenntnisse noch nicht auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. Der Autor führt dazu weiter aus: „Die älteren Menschen als Ressource zu betrachten kommt einem Paradigmenwechsel gleich und fordert von Arbeitnehmenden, den Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft Kreativität, Mut und dass sie zuweilen über ihren eigenen Schatten springen“ (2005, S. 136).

3.2 Lebensraum und Beziehungsfeld Freizeit

3.2.1 Der Begriff Freizeit

Aktivitäten können grob in *Arbeit* und *Freizeit* unterteilt werden (Kiefer 1997, S. 105-106). Freizeit wird als „derjenige Teil der menschlichen Lebenszeit bezeichnet, der weder mit Arbeit noch mit notwendigen Alltagstätigkeiten [...] verbracht wird, sondern besonders für selbstbestimmte Tätigkeiten zur Verfügung steht. In der Industriegesellschaft dient die Freizeit der Erholung, der Beschäftigung mit Hobbys oder der berufsunabhängigen Bildung“ (Brockhaus Psychologie, 2001, S. 172). Kiefer (1997, S. 105-106) weist darauf hin, dass der Begriff *Freizeit* als „Sammelbegriff für jegliche ausserberuflichen Tätigkeiten verwendet“ wird, aber auch als Bezeichnung für die „zur Verfügung stehende Zeit ohne Verpflichtungen.“

3.2.2 Freizeit im Hinblick auf die Pensionierung

Kategorisierungen der ausserberuflichen Tätigkeiten werden in unterschiedlichster Art und Weise unternommen. Beispielcharakter weist die folgende Einteilung des Freizeitverhaltens in sieben Aktivitätsfaktoren nach Chiriboga und Pierce (1993; in Kiefer 1997, S. 121-122) auf: Hausarbeit, alleine ausgeübte Aktivitäten, Sport, soziale Aktivitäten, kontemplative Aktivitäten, Ausser-Haus-Aktivitäten, passive Aktivitäten. Das individuelle Freizeitverhalten wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Schmitz-Scherzer (1981; in Kiefer 1997, S. 123) geht von folgenden Determinanten aus: ökologische Bestimmungsgrössen, sozioökonomische Determinanten, personale Bestimmungsgrössen und Geschlecht. Mit zunehmendem Alter spielt auch der Gesundheitszustand eine Rolle. Diverse Freizeitaktivitäten werden von Menschen jeden Alters unternommen. Freizeitziele wie Entspannung und Erholung scheinen mit zunehmendem Lebensalter an Bedeutung zu gewinnen. Das Freizeitverhalten und die familiären Bedingungen beeinflussen sich zudem gegenseitig (Mietzel, 1997, S. 234-235). Menschen im Ruhestand nehmen mehrheitlich keine neuen Freizeitaktivitäten auf, sondern sie weiten bereits vorhandene Interessen und Tätigkeiten quantitativ oder qualitativ aus (Kiefer, 1997, S. 123). Bisher wurden Freizeit und Arbeit klar getrennt und als komplementäre Lebensbereiche betrachtet. Definitionen von *Arbeit* und *Freizeit* sind immer auch subjektiv, was eine klare Abgrenzung erschwert und auch in Frage stellt (Mietzel, 1997, S. 232; Kiefer, 1997, S. 124).

3.3 Lebensraum und Beziehungsfeld Bezugspersonen

3.3.1 Der Begriff Bezugspersonen

Als Bezugspersonen werden Menschen bezeichnet, „deren Handlungs- und Verhaltensweisen, Urteile und Meinungen aufgrund eines intensiven sozialen und gefühlsmässig positiven Kontakts Orientierungsgrundlage für einen anderen Menschen sind“ (Brockhaus Psychologie, 1997, S. 79).

3.3.2 Bezugspersonen im Hinblick auf die Pensionierung

Wie aus der Begriffsklärung hervorgeht, handelt es sich bei Bezugspersonen nicht ausschliesslich um Familienangehörige. Dieser Umstand gewinnt zunehmend an Bedeutung, denn durch die Individualisierung der Lebensläufe verläuft auch der Familienlebenszyklus immer weniger

standardisiert. Auch die Formen des Zusammenlebens sind heute vielfältiger als früher (Faltermaier et. al., 2002, S. 153). Soziale Kontakte haben für Menschen einen hohen Stellenwert. Stabile soziale Beziehungen sind wichtig, um Übergänge, Lebensereignisse und Krisen bewältigen zu können. Für die Stabilität und Qualität der Beziehungen werden folgende Faktoren als bereichernd und zentral bewertet: Vertrauen, emotionale Wärme und soziale Unterstützung. Mit zunehmendem Lebensalter sinkt die Bereitschaft, Bezugspersonen auszutauschen (Mietzel, 1997, S. 152-157). Im Verlaufe des höheren Erwachsenenalters verändern sich die Rahmenbedingungen für soziale Kontakte und Partnerschaften (z.B. empty nest, Austritt aus dem Erwerbsleben) und erfordern daher Anpassungsleistungen. Veränderte Lebensumstände können aber auch dazu führen, dass Anpassungsleistungen nicht mehr ausreichen, um gewisse soziale Beziehungen und Partnerschaften aufrechtzuerhalten (Faltermaier et. al., 2002, S. 153-157; Giovanelli-Blocher, 2007, S. 95-114).

4 Entwicklungspsychologie des höheren Erwachsenenalters

In diesem Kapitel wird einleitend die entwicklungspsychologische Ausgangslage dargelegt. Es werden zudem Begriffsklärungen im Zusammenhang mit dem höheren Erwachsenenalter vorgenommen. Weiter wird das Altersbild in unserer Gesellschaft betrachtet. Abschliessend wird auf die physischen Modulationen und Veränderungen der menschlichen Funktionsbereiche eingegangen.

4.1 Entwicklungspsychologische Ausgangslage

4.1.1 Entwicklungspsychologie der Lebensspanne

Obwohl bereits im 18. Jahrhundert erste Gedanken zur Psychologie der Lebensspanne publiziert wurden, erwachte das Interesse daran in der Entwicklungspsychologie erst in den 1970er Jahren. Die Zahl der älteren Menschen in der Bevölkerung erhöhte sich stark, was zur Erkenntnis führte, dass über die Lebensjahre nach der Adoleszenz wenig bekannt war und somit Nachholbedarf in der Erforschung dieser Lebensphasen bestand. (Lindenberger, 2002, S. 358–361; Mietzel, 1997, S. 11–13). Gemäss Baltes, Reese und Lipsitt (1980; zit. nach Faltermaier, Mayring, Saup & Strehmel, 2002, S. 23) befasst sich die Entwicklungspsychologie der Le-

bensspanne „mit der Beschreibung, Erklärung und Modifikation (Optimierung) von Entwicklungsprozessen im menschlichen Lebenslauf von der Zeugung bis zum Tod.“ Laut Lindenberger (2002, S. 354) gehören „die Verschränkung von Gewinn und Verlust sowie die damit verknüpfte Multidimensionalität und Multidirektionalität der Ontogenese“ zu den grundsätzlichen Annahmen zur Psychologie der Lebensspanne.

4.1.2 Interaktionistische Entwicklungstheorie

In der zeitgemässen Entwicklungspsychologie wird angenommen, dass bei Entwicklungsprozessen sowohl Anlage wie auch Umwelt auf komplexe Weise zusammenwirken (Mietzel, 1997, S. 20). Montada (2002, S. 6) postuliert diesbezüglich, dass „der Mensch und seine Umwelt ein Gesamtsystem [bilden], in dem die Aktivitäten und die Veränderungen beider Systemteile miteinander verschränkt sind.“ Dies wird vom Autor als interaktionistische Entwicklungstheorie bezeichnet (S. 5). Veränderungen der Systeme erzeugen Wechselwirkungen, was Ford und Lerner (1992; zit. nach Montada, 2002, S. 6) als *Transaktion* bezeichnen.

4.2 Das höhere Erwachsenenalter

4.2.1 Abgrenzung der Altersphase

In der aktuellen Entwicklungspsychologie wird kaum noch versucht, den Lebenslauf in Phasen einzuteilen oder gar in einem einheitlichen Modell zu konzeptualisieren (Faltermaier et al., 2002, S. 40). Es ist schwierig darzulegen, wann die jeweiligen Phasen beginnen und enden. Diese Frage kann sowohl aus biologisch-medizinischer als auch aus sozial- und verhaltenswissenschaftlicher Perspektive betrachtet werden. Anhand von wichtigen Ereignissen und Übergängen - wie z.B. dem Austritt aus dem Erwerbsleben - kann der Eintritt in die Altersphase zudem festgelegt werden. Ältere Menschen bilden eine sehr heterogene Bevölkerungsgruppe und es ist daher schwierig, Kriterien zu formulieren, nach denen sie unterschieden werden können (S. 163-168). Folgende, wenig spezifische Unterscheidungsmerkmale werden genannt: Kalendarisches Alter, Gesundheitszustand, Familien-, Haushalts- und Wohnsituation (Faltermaier et al., 2002, S. 166-167).

4.2.2 Definition der Altersphase höheres Erwachsenenalter

Der Altersbereich zwischen 65 und 80 Jahren wird gemäss Lindenberger (2002, S. 350) als höheres Erwachsenenalter bezeichnet. Die Jahre nach dem 80. Altersjahr werden vom Autor als hohes Alter definiert. Für die Lebensjahre des höheren Erwachsenenalters, die weitgehend beschwerdefrei erlebt werden, wird auch der Begriff *dritte Lebensphase* verwendet. Die darauf folgende Phase, die mit grösseren Einschränkungen verbunden ist, wird als *vierte Lebensphase* bezeichnet (Bericht des Bundesrates, 2007).

4.2.3 Begriffsklärung Alter

Eine differenzial-psychologische Betrachtung des Begriffs *Alter* erfordert, bei der Definition das biologische, das psychologische, das chronologische und das soziale Alter zu unterscheiden. Das biologische Alter beschreibt die Position eines Menschen innerhalb seiner persönlichen Lebensspanne. Das psychologische Alter zeigt auf, inwieweit ein Mensch im Vergleich zu anderen in der Lage ist, sich an die Anforderungen der Umgebung anzupassen. Sowohl das biologische wie auch das psychologische Alter sind im Gegensatz zum chronologischen Alter schwer quantifizierbar. Das chronologische Alter wird zwar als gut quantifizierbare Variable definiert. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass die Masszahl, die für die Anzahl Jahre zwischen der Geburt und dem aktuellen Datum steht, wenig aussagekräftig ist. Das soziale Alter kennzeichnet die Art und das Ausmass der individuellen Rollenführung und das Verhalten, das in der entsprechenden Kohorte dominiert (Dorsch, 2004, S. 31).

4.2.4 Begriffsklärung Altern

Der Begriff Alter bezieht sich auf eine Spanne im menschlichen Lebenslauf. Die Formulierung Altern lässt sich dagegen als Entwicklungsprozess definieren. Wie häufig angenommen wird, lässt sich der Alternsprozess aber nicht mit einem Abbauprozess gleichsetzen (Faltermaier et al., 2002, S. 166). Nach Saup (1991; zit. nach Faltermaier et al., 2002, S. 178-179), welcher das Modell des konstruktiven Alters formulierte, kommen auch im höhern Erwachsenenalter „entwicklungsbedeutsame Persönlichkeitsveränderungen im Sinne der Erweiterung des Verhaltensrepertoires, der Ausweitung und Vertiefung von Erlebnismöglichkeiten, der Zunahme von Interessen, des Ausprobierens neuer Aktivitäten oder einer abwechslungsreiche-

ren Lebensführung, der Ausweitung von Kontakten zu Mitmenschen usw. vor.“ Dabei werden mögliche Verluste und Beeinträchtigungen in dieser Lebensphase nicht negiert. Sein Modell richtet den Fokus auf die „Möglichkeit zur Mit- oder Selbstgestaltung des Alter(n)s“ (S. 179). Faltermaier und seine Mitarbeitenden (2002, S. 166-167) sind folgender Ansicht: Wenn man sich „bei der Präzisierung des Alternsbegriffs an einer modernen Auffassung von Entwicklung [orientiert], wie sie in der neuen lebensspannenbezogenen Entwicklungspsychologie durch eine differenziell-pluralistische Entwicklungskonzeption zum Ausdruck kommt, so lassen sich eine Reihe von Bestimmungsmerkmalen des Alternsprozesses unterscheiden.“ Es sind dies:

- *Altern als Prozess intraindividuelle Veränderungen:* Bezeichnet Veränderungen des Verhaltens und Erlebens, wobei es zu berücksichtigen gilt, dass in manchen Persönlichkeitsbereichen Veränderungen zu erkennen sind und in manchen nicht.
- *Altern als multidimensionaler Prozess:* Es sind verschiedene Verhaltens- und Persönlichkeitsbereiche betroffen; dabei können Abbauprozesse, expansive Tendenzen und Konstanz gleichzeitig bestehen.
- *Altern als multidirektionaler Prozess:* Veränderungen können unterschiedliche Endpunkte erreichen (z.B. Weiter- und Fehlentwicklung, Lebenserfüllung und –verfehlung)
- *Altern als multikausaler Prozess:* Alternsprozesse sind durch multikausale Bedingungskonstellationen aus biologischen, sozialen, ökologischen, ökonomischen, historischen und psychologischen Faktoren begründet.

Im Bezug auf den Begriff *Altern* ist es gemäss Höpflinger (2002, S. 97) zentral, zwischen den „Effekten des Alterns und den Effekten des Generationenwandels zu unterscheiden“. Für jüngere Generationen gelten andere Lebensbedingungen als für ältere Rentengenerationen. Auch für künftige Rentengenerationen werden sich diese erneut verändern.

4.2.5 Das Altersbild in unserer Gesellschaft

Im 19. Jahrhundert entstand ein Bild des Alters, das ältere Menschen als von der Familie geschätzte und geachtete Vorbilder sieht. Im Laufe der Jahre verloren anerkannte Wertsysteme zunehmend an Bedeutung und somit sank auch der Stellenwert der Alten, die als moralische

Vorbilder ausgedient hatten (Brockhaus Psychologie, 2001, S. 28). Lehr (2003, S. 198) ist der Ansicht, dass das in der Gesellschaft vorherrschende Bild des Alters auch heute noch „durch Feststellungen von Isolation und Vereinsamung, von Abhängigkeit und Hilfsbedürftigkeit wie auch von Abbau und Verlust von Fähigkeiten und Fertigkeiten“ gekennzeichnet wird. Auch Winkler (2005, S. 129) weist darauf hin, dass eine ressourcenorientierte Haltung gegenüber dem Alter im Alltag, in der Arbeitswelt und in der Politik noch nicht sehr verbreitet ist. In der Wissenschaft dagegen findet gemäss Winkler (S. 129) seit geraumer Zeit ein Umdenken statt. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich dieses Umdenken bereits auch in der Gesellschaft zeigt und sich künftig verstärkt auf das Bild der Menschen in der dritten und vierten Lebensphase auswirken wird.

4.3 Physische Veränderungen und Funktionsbereiche im höheren Erwachsenenalter

Im Sinne der Entwicklungspsychologie über die Lebensspanne und aufgrund der Heterogenität der entsprechenden Bevölkerungsgruppe gibt es mit zunehmendem Alter immer weniger Entwicklungsaufgaben, die eng an eine bestimmte Phase im Leben gebunden sind. Von beginnenden physischen Modulationen und Veränderungen der menschlichen Funktionsbereiche sind alle Menschen in dieser Lebensphase mehr oder weniger betroffen. Im Folgenden wird im Sinne einer Auswahl auf die Veränderung der Wahrnehmung, der Psychomotorik und der kognitiven Fähigkeiten eingegangen.

4.3.1 Wahrnehmung

Wahrnehmung umfasst die Aufnahme und Verarbeitung physikalischer und physiologischer Reize. Sinneseindrücke ermöglichen es dem Menschen, sich im Alltag zurechtzufinden. Er kann aufgrund der Wahrnehmung adäquat auf Gefahren reagieren und mit anderen Personen in Kontakt treten (Brockhaus Psychologie, 2001, S. 676–679). Auge, Ohr, Geschmacks-, Geruchs- und Hautsinne funktionieren grundsätzlich bei den meisten Menschen bis ins hohe Lebensalter, allerdings kann ab dem höheren Erwachsenenalter eine Abnahme der Leistungsfähigkeit der betroffenen Organe festgestellt werden. Der Abbau kann genetisch bedingt sein, aber auch bestimmte Umwelteinflüsse können eine Rolle spielen (Mietzel, 1997, S. 69-79).

4.3.2 Psychomotorik

Psychomotorik beschreibt die „Gesamtheit unserer willkürlich gesteuerten, bewusst erlebten und von psychologischen Momenten geprägten Bewegungsabläufen“ (Brockhaus Psychologie, 2001, S. 470). Es werden dabei die Koordinationsfähigkeit, die Geschicklichkeit, die Orientierung und die Geschwindigkeit unterschieden. Geschlecht, Alter und Persönlichkeitstyp haben einen Einfluss auf die Psychomotorik (Brockhaus Psychologie, 2001, S. 470). Alltägliche Situationen erfordern nach der sensorischen Erfassung einer Situation eine rasche Reaktion des motorischen Systems. Mit zunehmendem Alter reagieren Menschen langsamer auf Umweltreize. Die nachlassende Leistung der Sinnesorgane kann sowohl durch die Funktionsweise des zentralen Nervensystems wie auch durch persönliche Verhaltenstendenzen und Eigenschaften begründet werden (Faltermaier et. al., 2002, S. 184-185).

4.3.3 Kognitive Fähigkeiten

Obwohl keine einheitliche Definition für Intelligenz existiert, gibt es Einigkeiten. So wird Intelligenz in den meisten Definitionen als Fähigkeit bezeichnet, sich dank Einsichten in neuen Situationen zurechtzufinden oder auch Anforderungen mit Hilfe des Denkens zu lösen. Es spielen dabei nicht die Erfahrungen eine wesentliche Rolle, sondern die Erfassung von Beziehungen (Dorsch, 2004, S. 446). Die Mehrheit der Studien basiert auf Querschnittsvergleichen. Sie befassen sich folglich eher mit Altersunterschieden und nicht mit Altersveränderungen (Faltermaier et. al., 2002, S. 186).

Lediglich bei 5% der Bevölkerung ist ein Verlust bedeutender kognitiver Funktionen feststellbar. Tritt ein solcher Verlust ein, beschränkt er sich normalerweise auf einige wenige Fähigkeiten. Es kann zwischen *kristallisierter* und *fluider Intelligenz* unterschieden werden. Die kristallisierte Intelligenz umfasst die verbalen Fähigkeiten. Die fluide Intelligenz ermöglicht schnelles und gründliches Lernen. Mit zunehmendem Alter geht ein leichter Abbau der fluiden Intelligenz einher. Es kann jedoch auch Bereiche der intellektuellen Leistungsfähigkeit geben, die bei älteren Menschen zunehmen. Für gewisse Defizite im Bezug auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit ist oft ein mangelnder Einsatz der Fähigkeiten und nicht ein eigentlicher Abbauprozess die Ursache. Grundsätzlich sind aber die Veränderungen kognitiver Fähigkeiten bei älteren Menschen sehr heterogen (Zimbardo & Gerrig, 1999, S. 472-473).

5 Der Übergang in die Pensionierung

Das Erwachsenenleben ist für die meisten Erwerbstätigen zu einem beachtlichen Teil durch Beruf und Arbeit strukturiert. Mit der Pensionierung beginnt eine Lebensphase, die nun nach eigenem Gutdünken gestaltet werden kann. Dieser Übergang kann als ein bedeutsames Lebensereignis verstanden werden, das es zu bewältigen gilt. Im folgenden Kapitel wird zuerst der Begriff *Pensionierung* erläutert, anschliessend wird der Begriff *Übergang* aus psychologischer Sicht dargelegt. Der Hauptteil befasst sich mit dem Übergang in die Pensionierung.

5.1 Der Begriff Pensionierung

Für den Begriff *Pensionierung* sind verschiedene Bedeutungen auszumachen (Kiefer, 1997, S. 19-22):

- Unter *Pensionierung* wird meistens das Ereignis des Austrittes aus dem Erwerbsleben verstanden, welcher häufig mit dem Erreichen des offiziellen Rentenalters erfolgt. Dafür werden auch die Begriffe *reguläre* oder *Normalpensionierung* verwendet. Die Begriffe *frühzeitige* oder *vorzeitige Pensionierung* werden verwendet, wenn dieses Ereignis zu einem früheren Zeitpunkt stattfindet.
- Mit *Pensionierung* kann zudem die gesamte Lebensphase nach dem Austreten aus dem Erwerbsleben gemeint sein, dafür wird auch der Begriff *Ruhestand* verwendet.
- Weiter beschreibt die Pensionierung den *gesellschaftlichen Status* einer Person in dieser Lebensphase.
- Welcher Art diese Veränderung ist, zeigt der Begriff *Ruhestand*, welcher im Gegensatz zur aktiven Lebensphase steht.
- „Aus psychologischer Sicht ist Pensionierung wahrscheinlich am sinnvollsten als Prozess, als ein Übergang von einer Lebensphase zur nächsten (Transition) zu verstehen“ (Kiefer, 1997, S. 20).

5.2 Der Begriff Übergang

Die Auseinandersetzung mit Übergängen ist ein zentrales Entwicklungsthema im Erwachsenenalter. Übergänge können normative oder non-normative Lebensereignisse bezeichnen. Un-

ter normativen Ereignissen werden solche verstanden, welche die meisten Mitglieder einer Population mit grosser Wahrscheinlichkeit erfahren, wie der Eintritt ins Berufsleben oder später die Pensionierung, d.h. solche Übergänge sind an den Lebenslauf gebunden, wobei die Varianz, in welchem Alter ein Übergang eintritt, im Vergleich zu früher grösser geworden ist. Non-normative Ereignisse weisen diese Bindung an den Lebenslauf nicht auf, dies kann zum Beispiel ein nicht gelungener Berufseinstieg sein, eine Trennung nach langjähriger Partnerschaft, eine schwere Krankheit (Faltermajer et al. 2002, S. 64). Welzer (1993, S. 35) merkt an, „dass individuelle Transitionen zugleich soziale Prozesse sind und sich überdies innerhalb von sich verändernden Kontexten“ abspielen. Dies zeigt auf, dass Übergänge komplexe Prozesse sind, die in ihrem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld gesehen werden müssen und auf diese wiederum einwirken (S. 58).

Übergänge können als Chance gesehen werden, um neue Verhaltensmuster zu erproben, sich anders zu orientieren und viel über sich selber zu erfahren, weil die gewohnten Strukturen aufgelöst werden. Dies erfordert neuartige Denk- und Verhaltensweisen und bietet dadurch die Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln. Es sind auf jeden Fall Anpassungsprozesse an die veränderte Lebenssituation nötig. Dies bedeutet, ein ausgewogenes Person-Umwelt-Verhältnis aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen (Busshoff, 1998, S. 28; Faltermajer et al., 2002, S.195; Kiefer, 1997, S. 11). Folgende Dispositionen der Person und Strukturen der Umwelt erachtet Busshoff (1998, S. 64) als massgebliche Übergangsfaktoren:

| Personenfaktoren | Umweltfaktoren |
|---|--|
| <p>Selbstbezogene Dispositionen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstkonzept - Selbstwertorientierung - selbstbezogene Motive und Gefühlsdispositionen <p>Umweltbezogene Dispositionen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umweltkonzepte - Einstellungen - umweltbezogene Motive und Gefühlsdispositionen <p>Methodische Dispositionen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Aktivitäten, Rollen, persönliche Beziehungen und materielle Bedingungen in den unmittelbaren Lebensbereichen Familie, Beruf u.a. - soziokulturelle und sozioökonomische Rahmenbedingungen - natürliche Umweltbedingungen |

Abb. I: Übergangsfaktoren (Busshoff, 1998, S. 64)

Faltermajer et al. (2002, S. 195) weisen darauf hin, dass Übergänge als kritische Lebensereignisse Entwicklungsgelegenheiten für die Menschen darstellen können, aber nicht müssen. So

könne das Ausmass der Veränderungen die persönlichen Ressourcen übersteigen und dadurch die Person überfordern. Ein Übergang kann demzufolge als Chance oder als Krise erlebt werden.

5.3 Der Übergang in die Pensionierung

5.3.1 Der Zeitpunkt der Pensionierung

Wenn Männer das 65., Frauen das 64. Lebensjahr erreicht haben, bedeutet dies für die meisten den Austritt aus dem Arbeitsleben (laut Bundesamt für Statistik, 2007b, sind dies in der Schweiz zwischen 53% - 65% der Rentner und Rentnerinnen). Der Zeitpunkt der regulären Pensionierung wird durch die Altersversicherung festgelegt. Diese durch die Politik festgelegte Altersgrenze kann jedoch nicht direkt mit der physiologischen und psychischen Funktionsfähigkeit der 65- resp. 64-jährigen Menschen begründet werden (Faltermaier et al., 2002, S. 165; Lehr, 2007, S. 209; Riesen, 1998, S. 10; siehe Kapitel 4). Die Pensionierung kann als Belohnung für jahrzehntelange Arbeit verstanden werden (Kiefer, 1997, S. 67; Riesen, 1998, S. 10), was aber bezüglich unfreiwilliger Frühpensionierungen in Frage gestellt werden muss.

Der Pensionierungszeitpunkt wird aufgrund der demografischen Entwicklung von verschiedenen Seiten in Frage gestellt. Von Arbeitgeberseite erwägt man eine Erhöhung des Rentenalters, Arbeitnehmende sind eher dagegen (Obermüller, 2005, S. 125). Diskutiert werden auch Modelle eines flexiblen Rentenalters oder eines gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben (Dobmann, 2004; Kiefer, 1997; Lehr, 2007). Höpflinger (2005, S. 122) weist darauf hin, dass es in Anbetracht der Heterogenität der betroffenen Bevölkerungsgruppe bei der Neuregelung der Pensionierung flexible Pensionierungsformen wie auch Altersteilzeitarbeit zu entwickeln gilt, die den „unterschiedlichen Formen und Bedürfnissen und Kompetenzen gleichaltriger Menschen gezielt Rechnung tragen.“

5.3.2 Merkmale des Übergangs in die Pensionierung

Wenn eine Person den regulären Pensionierungszeitpunkt wahrnimmt, ihre Berufstätigkeit aufgibt, sieht sie sich von einem Tag auf den andern mit etlichen Veränderungen konfrontiert, welche Auswirkungen auf die Lebensbereiche *Beruf und Arbeit*, *Freizeit* und *Bezugspersonen* haben (Faltermaier et al, 2002, S. 195-198; Kiefer, 1997, S. 38; Kapitel 3): Der Beruf, welcher

bisher den Menschen forderte, anregte, ihm Anerkennung und Selbstbestätigung verschaffen konnte, fällt weg. Nun kann über die Strukturierung und Gestaltung der Zeit frei verfügt werden. Zudem nehmen soziale Kontakte ab, welche durch die berufliche Tätigkeit ermöglicht wurden. Sie können ein Grund sein, sich später pensionieren zu lassen. Soziale Aktivitäten, vor allem in der Familie, aber auch im Freundeskreis und in der Freizeit, ersetzen die abnehmenden beruflichen Kontakte nur bedingt. Von diesen Veränderungen sind zudem emotionale Grundlagen und Gemeinsamkeiten sowie die Gestaltung des Alltags in Partnerschaften betroffen. All diese Veränderungen können für die Betroffenen schwierig zu bewältigen sein. Faltermaier et al. (2002, S. 197) betonen aber auch, dass sich dadurch die Chance ergibt, sich neue Entwicklungsziele zu setzen.

Durch die Pensionierung verändert sich ausserdem die finanzielle Situation. Nach Kiefer (1997, S. 38) wird diese Veränderung in der Schweiz subjektiv nicht als belastend erlebt. Dabei sind jedoch grosse interindividuelle Unterschiede zu gewärtigen. Lehr (2007, S. 242) weist darauf hin, dass in der empirischen Forschung bisher meist von der Berufsaufgabe der Ehemänner ausgegangen wurde. Dabei konnte festgestellt werden, dass Personen mit einem höheren sozioökonomischen Status eine positivere Einstellung zur neuen Lebensphase und geringere Anpassungsschwierigkeiten an die Pensionierung haben. Frauen leben mit ihrer Rente oft am Rande des Existenzminimums, da sie meist weniger lange und für ein geringes Einkommen arbeiteten.

5.3.3 Psychologische Aspekte des Übergangs in die Pensionierung

Der Übergang in die Pensionierung kann auf unterschiedliche Weise betrachtet werden (Kiefer, 1997, S. 43-69). Mangels eigener Theorien bezieht sich die Ruhestandsforschung meist auf unterschiedliche Ansätze der Psychologie über die Strukturierung und Bedeutung des Lebens. Die Pensionierung wird dabei entweder als „Ereignis, als Lebensphase oder als Status“ (Kiefer, 1997, S. 43) aufgefasst. Die häufigsten Aspekte - jeweils auf den Übergang in die Pensionierung bezogen – sind: (Kiefer, 1997, S. 43-44):

- Leben als eine Anzahl von *Entwicklungsstufen*: Der Ruhestand wird in diesem entwicklungspsychologischen Ansatz als eine der Lebensphasen verstanden, welche der Mensch durchläuft.

- Leben als eine Anzahl von *Entwicklungsaufgaben*: Lebensphasen, wie der Übergang in den Ruhestand, stellen dem Menschen Entwicklungsaufgaben, die er zu bewältigen versucht.
- Leben als eine Anzahl von *kritischen Übergängen oder Lebensereignissen*: Der Übergang in die Pensionierung stellt ein normatives Lebensereignis dar, welches einen Entwicklungsprozess auslösen kann und bewältigt werden soll.
- Leben als eine Anzahl von *Rollen*: Die Pensionierung hat eine Veränderung der individuellen Rollen zur Folge, Rollen werden aufgegeben, neue werden aufgenommen oder erhalten eine neue Bedeutung.
- Leben als eine Anzahl von *Zielen oder Lebensaufgaben*: Dieser Aspekt geht vom Individuum aus, welches sich z. B. im Pensionierungsprozess Aufgaben und Ziele stellt, um mit der neuen Situation umzugehen.
- Leben als eine Anzahl von *Aktivitätsgruppen und/oder Lebensbereichen*: Die unterschiedlichen Lebensbereiche, in denen sich das Individuum bewegt, sind durch ein Ereignis wie die Pensionierung unterschiedlich stark betroffen.

Obwohl sich am Tag des Austritts aus dem Arbeitsleben einiges schlagartig verändert, ist der Übergang in die dritte Lebensphase ein Prozess, welcher sich „in der Regel über mehrere Jahre hinzieht“ (Kiefer 1997, S. 197). Der Pensionierungsprozess kann in verschiedene funktionale Phasen unterteilt werden, und zwar beginnend mit einer antizipativen Phase, gefolgt von einer Reaktionsphase auf die Pensionierung und schliesslich mit einer Anpassungsphase an die Veränderungen. Die affektiven Reaktionen auf die Pensionierung und die Einstellung zu diesem Lebensereignis sind weitere Aspekte dieser Phasen. Die Anpassung an den Ruhestand lässt sich laut Kiefer (S.81) „als Folge von antizipierten oder erlebten Veränderungen“ definieren, „die durch das bevorstehende oder erlebte Ereignis Pensionierung ausgelöst werden.“ Wie diese Anpassung bewältigt werden kann, wird im nächsten Teil dargestellt.

5.3.4 Bewältigung dieses Übergangs

Der Übergang in die Pensionierung kann als ein kritisches Lebensereignis bezeichnet werden, welches die Betroffenen zu bewältigen versuchen (siehe Kapitel 5.1, 5.2, 5.3.3). Faltermaier et al. (2002, S. 191) definieren Bewältigung wie folgt: „Mit dem aus der Stress-, Krisen- und life

event-Forschung stammenden Konzept *Bewältigung* wird in der Psychologie eine Verhaltensklasse bezeichnet, welche die kognitiven, emotionalen und verhaltensmässigen Reaktionen und Anstrengungen einer Person im Rahmen der Auseinandersetzung mit und Bearbeitung von Anforderungen und Belastungen charakterisiert.“

Diese Reaktionen können in unterschiedlicher Form ausfallen: Durch direkte Aktionen kann versucht werden, die Situation zu verändern oder man holt sich Unterstützung in Form fremder Hilfe. Einer belastenden Situation kann jedoch auch ausgewichen werden, indem sie ignoriert oder kognitiv verzerrt wird. Gemein ist diesen Handlungs- oder Verhaltensweisen das Ziel, kritische Lebenssituationen zu bewältigen (Faltermaier et al., 2002, S. 191). Erfahrungen in früheren Lebensphasen und die typischen Auseinandersetzungsformen, welche die Menschen im Laufe ihres Lebens entwickelt haben, beeinflussen das Verhalten der Menschen beim Übergang in die Pensionierung (Kruse, 1992, S. 341; Lehr, 2007, S. 237).

Normative Übergänge, wie die reguläre Pensionierung, können nach Busshoff (1998, S. 27) teilweise antizipiert werden. Er vermutet, dass solche Lebensereignisse leichter bewältigt werden und weniger Stress auslösen als non-normative Lebensereignisse. Um Übergänge zu bewältigen, sind nach Busshoff (S. 71) die folgenden Prozesse zentral: „Lernprozesse, matching-Prozesse, Kompromissbildungsprozesse, Entscheidungsprozesse, psychodynamische Prozesse und Realisierungsprozesse, die ihrerseits als Teilprozesse der Identitätsbewahrung konzipiert werden können.“

5.3.5 Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden

In allen Lebensphasen scheinen Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden eine wichtige Bewertungsgrundlage des eigenen Lebens darzustellen (Schmid & Barmettler, 1999; Höpflinger, 2003). Nach Höpflinger (2003, S. 69) wird heute unter Wohlbefinden ein mehrdimensionales Konstrukt verstanden. Unterschieden wird zwischen aktuellem und habituellem, zwischen allgemeinem und bereichsspezifischem Wohlbefinden. Der Begriff beinhaltet kognitive (meist als Lebenszufriedenheit verstanden) und emotionale Dimensionen. Im Laufe des Lebens verändern sich Lebensumstände, Erwartungen und Vergleichsmassstäbe. Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit würden sich laut Höpflinger durch die Pensionierung nicht insgesamt verschlechtern (S. 84). So kann zum Beispiel eine Person mit ihrem gesellschaftlichen Status nicht mehr zufrieden sein, erfährt jedoch im Bereich der Freizeit viel Befriedigung. Dies hängt

davon ab, wie jemand die verschiedenen Lebensbereiche subjektiv einschätzt. „Eine hohe Lebenszufriedenheit kann sowohl durch das Erreichen gewünschter Lebensziele als auch durch eine Anpassung des Anspruchsniveaus nach unten erreicht werden“ (Höpflinger, 2003, S. 70). Ob sich jemand im Alter wohl fühlt, hängt also stark davon ab, wie jemand seine aktuelle Lebenssituation und seine bisherige Biografie interpretiert.

Schneider (1996, S. 264) macht darauf aufmerksam, dass die Ressourcen einer Person nicht nur von ihr selbst abhängen, „sondern auch von ihrer nahen sozialen Umgebung und von der Gesamtgesellschaft“. Folgende Ressourcen können gemäss Schneider (1996) zu Wohlbefinden im Ruhestand beitragen.

- „*Objektive*“ *Voraussetzungen*: Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, emotionale Stabilität, Optimismus (möglichst funktional), Zukunftsperspektive (vor allem individuell und nahe), höherer sozioökonomischer Status, höherer Bildungsstatus, mindestens mittleres Einkommen
- *Wahrnehmung*: Zufriedenheit mit der Gesundheit, Bewertung von Arbeit und Freizeit als wichtig und befriedigend, als stützend erlebtes Sozialsystem, Zufriedenheit mit dem Einkommen
- *Verhalten*: Aktive Information über den Ruhestand, konkrete Vorbereitung auf den Ruhestand, Freiwilligkeit, zumindest Vorhersehbarkeit der Pensionierung, beeinflussbare Bedingungen der Pensionierung (S. 264)

5.3.6 Interindividuelle Unterschiede

In etlichen Untersuchungen werden Hinweise gefunden, die zeigen, dass bei der Bewältigung der Pensionierung verschiedene Personenmerkmale leitend sind (Mayring & Buchmüller, 1996, S. 12-13).

- „*Antizipation/Pläne für den Ruhestand/Einstellung zur Pensionierung*: Genaue Vorstellungen über den Ruhestand und konkrete Pläne versprechen eine erfolgreiche Meisterung der Pensionierungsveränderungen“ und bringen eine positivere Einstellung zum neuen Lebensabschnitt.

- *Merkmale der vorhergehenden Berufstätigkeit:* Eine hohe Zufriedenheit kann den Übergang in die Pensionierung erleichtern, andererseits kann eine zu starke Berufsorientierung eher hinderlich sein. Hilfreich im Umgang mit der Pensionierung sind ein grosser Handlungsspielraum, Kontrolle- und Entscheidungsmöglichkeiten während des Berufslebens, Weiterbildungsmöglichkeiten, ein gutes Betriebsklima, die Betriebsgrösse und Vorbereitungskurse auf die neue Lebensphase. Aber auch wer die Arbeit als eine grosse Belastung erlebt hat, geht mit Erleichterung in die Pensionierung.
- *Pensionierungsalter/Frühpensionierung:* Mayring und Buchmüller (S. 12-13) beziehen ihre Aussagen auf verschiedene Studien, welche zeigen, dass die Frühpensionierung meist positiv beurteilt wird. Jedoch eher zwiespältige Gefühle auslöst „je früher, je unfreiwilliger und je unvermittelter (z. B. durch Unfall oder Krankheit, aber auch durch betriebliche Umstrukturierungen verursacht) der Wechsel in den Ruhestand erfolgte.“ Auch Kiefer (1997, S. 149) zeigt auf, dass der Pensionierungsmodus die Voraussetzungen der Pensionierung beeinflussen. So unterscheiden sich freiwillig Frühpensionierte im Vergleich zu regulär Pensionierten bezüglich ihrer Aktivitätsbereiche und ihrer Einstellung zur Pensionierung.
- *Geschlechtsunterschiede:* Bezüglich der Pensionierung von Frauen wird vermutet, dass die interindividuellen Unterschiede noch grösser sind, da sie teilweise stärker in familiäre Aufgaben eingebunden sind als Männer, was unterschiedliche Folgen für die Pensionierung und das Zusammenleben von Paaren haben kann. Die weiter oben erwähnten finanziellen Einbussen betreffen jedoch verheiratete Frauen weniger.

Als Folge der gesellschaftlichen Entwicklung hat die Erwerbsarbeit der Frauen zugenommen, dadurch sind die Frauen unabhängiger geworden (Lehr, 2007, S. 199). Starke Belastung durch Pflege und Betreuung im familiären Umfeld kann jedoch zu einem vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben führen (Höpflinger, 1997, S. 56). Dies bedeutet auch für Frauen eine stärkere Auseinandersetzung mit ihrem eigenen Pensionierungsprozess, wie Höpflinger (S. 56) bemerkt. Der Pensionierungsprozess von Frauen ist laut Kiefer (1997, S. 39) lange kaum erforscht worden. Viele Forschungsergebnisse stützen sich daher auf die Pensionierung von Männern ab.

Es gibt also nicht *die Personen* vor dem Ruhestand, sondern lauter Individuen (Schneider, 1996, S. 261). Aufgrund ihrer biografischen, situativen, gesellschaftlichen oder historischen Bedingungen und Begleitumstände sowie ihrer normativen Muster deuten Menschen eine neue Lebenssituation anders (Faltermaier et al., 2002, S. 180; Welzer, 1993, S. 13).

Nach Riley und Riley (1992, S. 440) unterscheiden sich die Geburtskohorten alter Menschen „hinsichtlich solcher Merkmale wie Schulbildung, Arbeitsbiografie, Lebensstandard, Ernährungsgewohnheiten, körperliche Betätigung, körperliche Verfassung, erste Menstruation, Erfahrung mit chronischen (weniger mit akuten) Krankheiten“ von jüngeren Generationen. Die auffälligste Veränderung ist gemäss den Autoren die höhere Lebenserwartung. Dadurch hat sich auch der Lebenszyklus verändert, viele Menschen steigen später ins Berufsleben ein und steigen früher wieder aus (Schmugge, 2005).

Riesen (1998, S. 14) erwähnt, dass in unserer Gesellschaft auch in der dritten Lebensphase nicht mehr auf eingespielte Rollen zurückgegriffen werden kann. Die bekannten Altersrollen und Altersbilder werden der vierten Lebensphase zugeschrieben. Für die 10-15 aktiven, gesunden Jahre nach der Pensionierung gibt es bislang keine festgelegten Vorbilder.

6 Der neue Lebensabschnitt

Wurden in Kapitel 5 die Aspekte des Übergangs in die Pensionierung erläutert, geht es nun darum, wie der neue Lebensabschnitt geplant und gestaltet werden könnte. Im zweiten Teil wird dargelegt, wie der Begriff Laufbahn auf die Lebensphase nach der Pensionierung zu erweitert wäre. Anschliessend werden Tätigkeitsfelder nach der Pensionierung aufgezeigt und es wird auf die Thematik der Planung des neuen Lebensabschnittes eingegangen. Die Angebote der öffentlichen Berufs- und Laufbahnberatung sollen hinsichtlich dieser Lebensphase betrachtet werden.

6.1 Mögliche Ausrichtungen für den neuen Lebensabschnitt

Der Eintritt ins gesetzlich vorgegebene Pensionsalter bedeutet nicht das Ende der Entwicklung der Person, da dieser Zeitpunkt nicht mit einem allgemeinen Verfall der psychischen und physischen Funktionen begründet werden kann (siehe Kapitel 4.3, 5.3.1). Diese Veränderungen unterliegen interindividuellen Unterschieden und intraindividuellen Veränderungsmustern

(Faltermaier et al., 2002, S. 166). Im Folgenden wird von gesunden Personen ausgegangen, welche gemäss den demografischen Entwicklungen nach der regulären Pensionierung noch 10-15 Jahre vor sich haben können, die sie - vom Modell des konstruktiven Alters ausgehend - aktiv gestalten können (siehe Kapitel 4.2.4).

Neuere Generationen der *jungen Alten* werden „gesünder, besser ausgebildet, beruflich qualifizierter, politisch kompetenter, selbständiger und individualisierter in ihrer Lebensgestaltung sein“ (Mayer, Baltes, Gerok, Häfner, Helmchen, Kruse, Mittelstrass, Staudinger, Steinhagen-Thiessen & Wagner, 1992, S. 727). Trotzdem nehmen die älteren Menschen nicht entsprechend ihrer geistigen und körperlichen Potentiale am Leben der Gesellschaft teil, wie die Autoren schreiben. Ein Grund dürfte gemäss den Autoren sein, dass Bildung, Arbeit und Gesundheitsfürsorge zu einer Zeit institutionalisiert worden sind, als die Menschen mehrheitlich noch nicht so alt wurden (S. 726). Das heisst, dass es infolge der demografischen Entwicklung nicht nur eine individuelle, sondern auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe ist, Möglichkeiten für Menschen im Alter zu schaffen. Riley und Riley (1992, S. 454) verdeutlichen dies mit folgender Grafik:

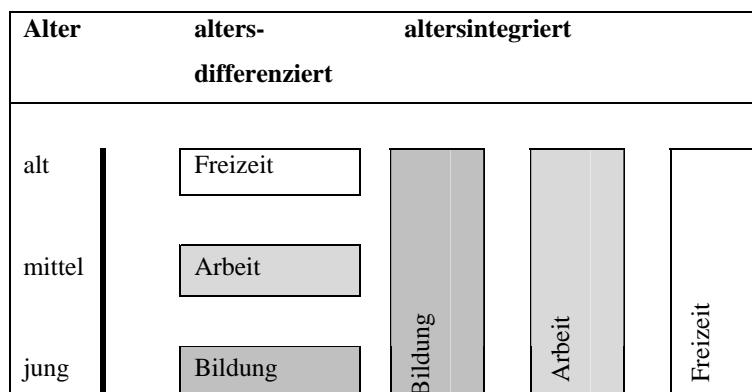


Abbildung II: zwei Typen sozialer Struktur (nach Riley&Riley, 1992, S. 454)

Dabei wird eine altersdifferenzierte einer altersintegrierten sozialen Struktur von Bildung, Arbeit und Freizeit gegenübergestellt. In einer altersintegrierten Struktur werden die starren Altersstrukturen immer durchlässiger. Dies hat zur Folge, dass die Menschen über ihren gesamten Lebenslauf gesehen, Optionen haben zwischen Phasen der Bildung, der Arbeit und der Freizeit zu wechseln.

Lehr (2007, S. 244) verweist auf Hearnshaw, welcher schon 1972 *periodical sabbaticals* forderte. Arbeit, Freizeit, Aus- und Weiterbildung sollten während des ganzen Lebenslaufs ver-

knüpft werden können. Dies bedeutet eine grössere Plastizität auch für die Gestaltung des Alters. Kohli (1992, S. 255) spricht von einer *Biografisierung des Ruhestandes*, da auch diese Lebensphase durch eigenes Handeln gestaltet werden kann und muss. Vor allem da die „Aufrechterhaltung der Selbständigkeit, Selbstbestimmung und Kompetenz eines der bedeutsamsten persönlichen Lebensziele alter Menschen“ ist (Mayer et al., 1992, S. 727).

Kiefer (1997, S. 27) macht darauf aufmerksam, dass sich aufgrund etlicher Faktoren, wie zum Beispiel der Globalisierung, der Rezession und Umstrukturierungen, sowohl die berufliche Laufbahn als auch die Bedingungen der Pensionierung ändern. Berufswechsel sind häufiger geworden. Die berufliche Karriere muss aktiv und individuell gestaltet werden. Die gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen führen laut Kiefer (S. 28-29) zu einer veränderten Bedeutung der Pensionierung: Diese Lebensphase wird für die meisten Menschen etwa einen Drittel ihres Erwachsenenlebens ausmachen. Sie folgert daraus, dass die individuelle Planung der Pensionierung an Bedeutung gewinnen wird, vor allem auch, weil ein flexibler Übergang in die Pensionierung häufiger wird. Zudem wird aufgrund der demografischen Entwicklung die Pensionierungspolitik der Unternehmen für die Angestellten an Gewicht gewinnen und ihren Pensionierungsmodus und –zeitpunkt beeinflussen.

Beim Übergang in den Ruhestand besteht der individuelle Selektionsprozess nach Kiefer (S. 101) darin, „zu entscheiden, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten im Alter aufrechterhalten werden sollen.“ Dabei tragen die Kompetenz und das Wohlbefinden beim Ausüben einer Aktivität dazu bei, dass diese als sinnvoll empfunden wird. Dies kann sowohl die Bereiche der Arbeit, der ehrenamtlichen Tätigkeiten als auch den der Freizeit umfassen. Somit kann auch das Weiterarbeiten als eine Anpassungsmöglichkeit an die neue Lebensphase betrachtet werden (Kiefer, S. 99-103).

6.2 Planung und Gestaltung des neuen Lebensabschnittes

6.2.1 Der Begriff Laufbahn

In dieser Arbeit wird von der Psychologie der Lebensspanne ausgegangen, welche eine lebenslange Entwicklung postuliert (siehe Kapitel 4.1.1). Nach Super (1994, S. 272) gehört es zu einer entwicklungsbezogenen Berufsberatung, „die Entwicklung des Klienten und seiner Laufbahn zu fördern, damit er sich selbst verwirklichen kann.“ Zur Laufbahn gehören die

wichtigsten Rollen einer Person, aus denen sich laut Super (S. 272) die Lebenslaufbahn zusammensetzt. Er betont, dass Selbstverwirklichung „niemals ausschliesslich über die Berufsrolle erreichbar ist.“ Hurni (2007, S. 7) hebt hervor, dass Entwicklung „das zentrale Element jeder Laufbahntheorie“ ist. Dabei orientiert sich heute die Entwicklungspsychologie am Konzept der Multi-Direktionalität (siehe Kapitel 4.2.4). Für erwachsene Erwerbstätige bedeutet dies, adaptionsfähig zu sein, d. h. sich mit den verändernden Anforderungen auseinanderzusetzen, sich weiterzubilden, flexibel zu sein. Bei Erwachsenen wird daher der Begriff *Berufswahlreife* durch *Adaptionsfähigkeit* ersetzt (Hurni, S. 7). Aus konstruktivistischer Sicht bilden die Menschen „ihre eigenen Konzepte (*Konstruktionen*) von Laufbahn und Karriere“ (Hurni, S. 7). Grundlegend dafür sind das Selbstkonzept, die berufliche Identität und das eigene Weltbild. Nach Williamson et al. (1992; zit. nach Backes & Clemens, 2003, S.161) beeinflussen einerseits „die strukturelle Sphäre der Gesellschaft“ (z. B.: Ökonomie, Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Geschlecht, Alter), andererseits „die individuelle Sphäre der Persönlichkeit“ (z. B.: Charakterzüge, Ziele, Verantwortlichkeiten, Gesundheit, Zeitdimension, Lebenserfahrung, Werte) die Handlungen im Lebenslauf.

Bisher wurde der Begriff *Laufbahn* meist für die Lebensphasen verwendet, welche hauptsächlich durch die beruflichen Tätigkeiten gekennzeichnet sind. Im Sinne einer Entwicklung über die ganze Lebensspanne und einem interaktionistischen Blick auf die Lebensbereiche, wird im Folgenden der Begriff *Laufbahn* im Sinne von *Lebenslaufbahn* verstanden.

6.2.2 Tätigkeitsfelder

Sinnvolle und befriedigende Tätigkeiten auch nach der Pension erachten Schmid und Barmettler (1999, S. 20) aus laufbahnberaterischer Perspektive als wichtig. Nach Höpflinger (2007) ändern sich die Tätigkeitsfelder nach der Pensionierung nicht stark. Menschen, die schon in ihren vorherigen Lebensphasen aktiv waren, wie z. B. in freiwilligen Tätigkeiten, werden diese in der nachberuflichen Phase meist weiterführen. Er teilt die nachberuflichen Tätigkeitsfelder folgendermassen ein:

- berufsnahe versus berufsferne Aktivitäten
- produktive, sozial engagierte versus konsumtive, ego-zentrierte Aktivitäten
- öffentlich sichtbare versus primär private Aktivitäten

Wer welches Gestaltungsmodell wählt, hängt laut Höpflinger vom Geschlecht, der Ausbildung, der finanziellen Situation, der Wohnsituation (Stadt-Land), der Haushaltsform und dem Gesundheitszustand ab. Zudem spielen Kohorteneffekte eine weitere Rolle: Seit den 80er Jahren wird ein aktiverer Lebensstil gepflegt, ältere Menschen zeigen ein jüngeres Verhalten als ihre vorhergehenden Generationen.

Berger und Gerngross (1994; zit. nach Schmid & Barmettler, 1999, S. 5) zeigen vier Gestaltungsmodelle für den neuen Lebensabschnitt auf, welche in Bezug zu den Erfahrungen im Berufsleben gesetzt werden:

- *Die Weitermacher/innen*
Weitermacher/innen sind oft Menschen, die schon vor der Pensionierung selbständig ihre Arbeit einteilen konnten, sie nehmen kaum Veränderungen vor. Sie setzen sich mit dem Übergang häufig nicht auseinander.
- *Die Engagierten*
Engagierte möchten ihre Kompetenzen und ihr fachliches Wissen nach der Pensionierung dort einsetzen, wo sie gebraucht werden können.
- *Die Befreiten*
Oft sind dies Menschen, welche eher zufällig zu ihrem Beruf kamen. Sie sind froh, nun machen zu können, was sie wollen.
- *Die Nachholer/innen*
Diese Personen möchten das, was sie in ihrem Berufsleben nicht verwirklichen konnten, nachholen, wie zum Beispiel Ausbildungen, Weiterbildungen, anspruchsvolle Reisen.

6.2.3 Planung des neuen Lebensabschnittes

Wie an den neuen Abschnitt herangegangen wird, hängt von früheren Erfahrungen und den individuellen Auseinandersetzungsformen einer Person sowie von der Möglichkeit ab, eine neue Situation zu antizipieren. Laut Kiefer (1997, S. 39) erleichtern konkrete Vorstellungen und Pläne den Übergang in den Ruhestand. Grössere Unternehmungen bieten ihren Angestellten Pensionierungsvorbereitungskurse an. Das Kompetenzzentrum der Pro Senectute hält sowohl für Privatpersonen als auch für Unternehmen Kurse für die nachberufliche Zukunft bereit

(Pro Senectute, 2008). Riesen (1998, S. 188) weist jedoch darauf hin, dass „lebenslang praktizierte Denk- und Verhaltensmuster“ durch Vorbereitungskurse auf die Pensionierung kaum beeinflusst werden können. Er ist der Ansicht, dass das Ziel eines solchen Kurses sein sollte, den Teilnehmenden Orientierung über das Thema zu geben, sie zur Auseinandersetzung anzuregen und dadurch die Bewältigung des Übergangs zu erleichtern. Es stellt sich zudem die Frage, zu welchem Zeitpunkt mit den Vorbereitungen für die Pensionierung angefangen werden soll. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert eine professionelle Standortbestimmung zwischen 45 und 50 Jahren, welche die Qualifikationen zukunftsbezogen betrachtet und eventuelle Umschulungen oder Weiterbildungen aufzeigt (Ackermann, 2007).

6.2.4 Unterstützung durch die Berufs- und Laufbahnberatung

Im Berufsbildungsgesetz ist im Artikel 49 (2005, S. 15) der folgende Grundsatz festgehalten: „Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.“ Kantonale, also öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen unterstützen erwachsene Ratsuchende in ihren Laufbahnfragen. Die Angebote sind meist auf berufliche Weiterbildungen, auf berufliche Karriereentwicklung fokussiert. Für den Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung, welcher als ein letzter Übergang in der beruflichen Laufbahn bezeichnet werden kann, gibt es kaum spezifische Angebote. In Beiträgen der Fachzeitschrift PANORAMA wird die Thematik vermehrt angesprochen: Für die über 60-Jährigen wird eine Erhöhung des Beraterstandes gefordert (Stancheris, 4/2007), es wird auf Beratungsebene nach „Innovationskraft und Vernetzung neuer Initiativen“ gefragt (Koper, 1/2006) und die Beratungsangebote sollen für jedes Lebensalter angepasst werden (Puipe, 3/2007). Brown (1994, S. 556) geht davon aus, dass das Interesse an Berufswechseln nicht nur in der Laufbahnmitte, sondern vermehrt auf ältere Erwachsene, die Planung der Pensionierung und die Lebensphase der Pensionierung erweitert werden wird. Auch Hurni (2007, S. 70) ist der Ansicht, dass die Überalterung der Gesellschaft ein relevanter Bereich für Laufbahnfragen ist und dass daher beraterische Dienstleistungen diesbezüglich geprüft werden sollten. Sie postuliert (S. 71), dass für die Laufbahnplanung der älteren Berufstätigen spezifische Beratungsangebote entwickelt werden sollten. Laut Hurni (2007, S. 10) „werden die zunehmende Lebenserwartung, das lebenslange Lernen, Eigeninitiative als Teil der Schlüsselkompetenzen sowie Fragen nach der Bedeutung von Arbeit,

Freizeit und Beruf als zentrale Problemkreise der Laufbahnberatung bezeichnet.“ Sie schreibt zudem, dass Laufbahn- und Lebensberatung nicht mehr trennbar seien, weil persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden auch mit der Bedeutung von Erfolg und Karriere im Beruf zusammenhängen. Wobei in der Laufbahnberatung berufliche Belange nach wie vor im Vordergrund stehen, die privaten jedoch nicht ausgeklammert werden sollen (S. 41). Busshoff (1998, S. 73) erklärt: „Aufgabe der Berufsberatung ist es, Personen bei der Bewältigung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung zu unterstützen“. Und zwar indem sie dazu beiträgt, dass Menschen in Übergangssituationen ihre Prozesse aktiv gestalten können. Die Berufs- und Laufbahnberatenden sollen nach Busshoff die Handlungskompetenzen, welche es zur Bewältigung eines Übergangs benötigt, fördern. Busshoff bezeichnet diese Kompetenzen als *Übergangskompetenzen* (S. 74), welche den Betroffenen dazu verhelfen, „den Übergang positiv, d. h. persönlich befriedigend und gesellschaftlich nützlich, zu bewältigen“ (S. 77).

Busshoffs Begriff der *Handlungskompetenz* kann erweitert werden durch den Begriff der *Laufbahnkompetenz*. Dazu gehören laut Hurni (2005) die folgenden Fähigkeiten:

- Laufbahnkompetenz ist ein *aktiver Entwicklungsprozess*: Prozesse des Planens und Umsetzens von Zielen; persönliche Gestaltung der eigenen Lebensarbeit
- Laufbahnkompetenz heisst *Bewusstwerden*: über das arbeitsbezogene Selbstkonzept, über berufliche Gelegenheiten, Einschränkungen in Beruf und Privatleben, über Entscheidungsmöglichkeiten und Konsequenzen.
- Laufbahnkompetenz heisst *Ziele setzen*: in der eigenen Laufbahn und für die persönliche Weiterbildung.
- Laufbahnkompetenz geht von einer *lebenslangen Entwicklung* aus: Veränderungen im Beruf anstreben, lebenslanges Lernen in der Arbeit und Entwicklung der Persönlichkeit als Lebensaufgabe.

Hohner (2006; zit. nach Hurni, 2007, S. 12) zeigt auf, dass die Erfassung von Zielen in der Laufbahnberatung sehr wichtig ist, weil sie mit den individuellen Vorstellungen von Kontrolle zusammenhängt. Denn „nur ein Mensch, der sich als autonom wahrnimmt, kann sich Ziele setzen und diese erfolgreich verfolgen“ (Hurni, 2007, S. 12). Um realistisch gangbare Wege zu finden, müssen sowohl Personen- als auch Umweltmerkmale in der Laufbahnberatung miteinbezogen werden. In der Beratung von älteren Menschen wird es als wichtig erachtet, „dass

keinerlei Vorurteile die Beratung belasten“ (Hurni, 2005). Hurni weist vor allem auf die drei Vorurteile *Altersrestriktivität* (Beratende setzen Altersgrenzen für irgendwelches Verhalten), *Alters-Verzerrungen* (falsche Wahrnehmung der Charakteristika einer Altersgruppe) und *negative Einstellung zum Alter* (ageism) hin.

7 Qualitative Untersuchung

Für die vorliegende qualitative Untersuchung bilden die Grundsätze der qualitativen Sozialforschung nach Gläser und Laudel (2006) und Mayring (2002, 2003) die Basis. Interviews mit Expertinnen und Experten dienen als Grundlage für die qualitative Auswertung.

7.1 Fragestellungen

Die vorliegende Arbeit weist einen explorativen Charakter auf. Die Hauptforschungsfrage orientiert sich an konkreten gesellschaftlichen Problemen. Sie lautet wie folgt:

- Welche Bedeutung haben berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der regulären Pensionierung für die betroffenen Menschen und welche Folgerungen ergeben sich daraus für die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung?

Annahme: Die Folgen der aktuellen demografischen Entwicklung erfordern eine Planung für die Phase der regulären Pensionierung.

Mittels folgender theoriegeleiteter Fragen soll die Hauptforschungsfrage beantwortet werden:

- Welche Bedeutung haben Arbeit, Beruf, Freizeit, Bezugspersonen und Alter in unserer Gesellschaft und für die Menschen im höheren Erwachsenenalter?
- Wie kann die Phase der regulären Pensionierung angegangen werden?
- Welche möglichen Ausrichtungen gibt es für den neuen Lebensabschnitt?

7.2 Forschungsmethodik

7.2.1 Erhebungsmethode und Erhebungsinstrument

Um Antworten auf die Fragestellungen zu finden, werden Experten und Expertinnen befragt. Problemzentrierte halbstrukturierte Interviews eignen sich nach Mayring (2002) aus folgenden Gründen als Erhebungsmethode:

- Das problemzentrierte Interview wählt den sprachlichen Zugang, um seine Fragestellung auf dem Hintergrund subjektiver Bedeutungen, vom Subjekt selbst formuliert, zu eruieren [...].
- Die Forschung setzt an konkreten gesellschaftlichen Problemen an, deren objektive Seite vorher analysiert wird.
- Die Interviewten werden zwar durch den Interviewleitfaden auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt, sollen aber offen, ohne Antwortvorgaben, darauf reagieren. (Mayring, 2002, S. 67-69).

Für die Durchführung der problemzentrierten halbstrukturierten Interviews wird als Erhebungsinstrument ein Fragebogen entwickelt. Die offen formulierten Fragen werden in sieben Themenbereiche unterteilt. Die ersten sechs werden analog zu den Themenbereichen, die sich aus der Literaturrecherche ergeben, gebildet. Dieses Vorgehen wird gewählt, weil anhand der Ergebnisse aus der Literaturrecherche und der qualitativen Untersuchung eine Übersicht gegeben werden soll. Zu jedem Thema werden zwei bis vier Fragen formuliert. Die siebte Themengruppe dient dazu, Aspekte zu eruieren, die in der Literatur nicht thematisiert werden, von Expertinnen und Experten aber als wichtig erachtet werden. Bei der Interviewdurchführung werden vorgängig die Begriffe *höheres Erwachsenenalter*, *reguläre Pensionierung*, *demografische Entwicklung* und *soziokultureller Hintergrund* geklärt, um zu gewährleisten, dass die Expertinnen und Experten vom Gleichen ausgehen wie die Autorinnen der vorliegenden Arbeit. Vorgängig wird ein Pretest durchgeführt, entsprechende Anpassungen bezüglich der Formulierungen werden vorgenommen. Der Interviewleitfaden ist im Anhang zu finden.

7.2.2 Untersuchungsgruppe

Für die qualitative Studie sollen Expertinnen und Experten ausgewählt werden, die über ein besonderes Wissen im zu untersuchenden Themenbereich verfügen (Gläser & Laudel, 2006, S. 10). Für die vorliegende Untersuchung wird beabsichtigt, möglichst viele unterschiedliche Perspektiven im Bezug auf den gewählten Themenbereich zu berücksichtigen. Aus diesem Grund werden Frauen und Männer aus folgenden Bereichen gesucht:

- Berufs- und Laufbahnberatende mit dem Tätigkeitsschwerpunkt *Pensionierungsvorbereitung und Lebensphase ab 50*
- Personen, die sich im Übergang in die dritte Lebensphase befinden.
- Fachpersonen, die über Sachkenntnisse und über praktische Erfahrungen im Bezug auf Alters- und Pensionierungsfragen verfügen.
- Publizierende, die den Fokus auf gesellschaftliche, philosophischen und psychologischen Aspekte des Themas richten.
- Fachpersonen, die in den Bereichen Gerontologie und Gerontopsychologie wissenschaftlich arbeiten.
- Fachpersonen, die den Fokus auf volkswirtschaftliche und betriebsökonomische Aspekte der Thematik richten.

Von geplanten zehn Interviews können neun wie beabsichtigt durchgeführt werden. Trotzdem wird die Meinung von zehn Fachpersonen eingeholt, denn an einem Interview sind zwei Experten anwesend. Die Absicht, gleich viele männliche wie weibliche Fachpersonen zu befragen, lässt sich nicht umsetzen. Drei Frauen und sieben Männer stellen sich für ein Interview zur Verfügung. Auf das Lebensalter der Expertinnen und Experten wird bei der Auswahl nicht speziell geachtet, ausser bei den Personen, die sich in der dritten Lebensphase befinden. Es fällt jedoch auf, dass zwei Drittel der Expertinnen und Experten selber in der Lebensphase des höheren Erwachsenenalters sind. Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner werden im Vorfeld durch die Verfasserinnen dieser Arbeit schriftlich und telefonisch angefragt und über die beabsichtigte Untersuchung informiert. Ein Beispielbrief ist im Anhang zu finden.

7.2.3 Biografische Angaben

Nachfolgend werden die interviewten Expertinnen und Experten stichwortartig vorgestellt.

Albert Baumgartner (AB)

- Jahrgang 1952, dipl. Sozialarbeiter HFS
- Leiter *Fachbereich Soziale Arbeit*, Pro Senectute Regionalstelle, St. Gallen

Christoph Dengler (CD)

- 1952, dipl. Berufs- und Laufbahnberater, dipl. Supervisor IAP
- Berufs- und Laufbahnberater im *S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung*; Tätigkeitsschwerpunkt: Pensionierungsvorbereitung und Lebensphase ab 50

Thomas Diener (TD)

- 1958, dipl. Sozialarbeiter FH
- Geschäftsleiter der Pro Senectute des Kantons St. Gallen

Judith Giovanelli-Blocher (JG)

- 1932, Sozialarbeiterin, Organisationsberaterin, Supervisorin, Autorin
- Autorin u.a. des Buches *Das Glück der späten Jahre – mein Plädoyer für das Alter* (2007)

Dr. phil. nat. Ueli Furrer (UF)

- 1947, dipl. Berufs- und Laufbahnberater
- Berufs- und Laufbahnberater im BIZ Biel

Peter Gisler (PG)

- 1948, dipl. Berufs- und Laufbahnberater, dipl. Supervisor und Coach, Master of Advanced Studies (MAS) in Gerontologie (Altern: Lebensgestaltung 50+)
- Berufs- und Laufbahnberater und Lebenscoach in eigener Praxis

Prof. Dr. François Höpflinger (FH)

- 1948, Soziologe

- Titularprofessor für Soziologie an der Universität Zürich, Forschungsdirektor am Universitären Institut *Alter und Generationen*, Mitglied der Leitungsgruppe NFP 45 „Probleme des Sozialstaates“

Dr. phil. Klara Obermüller (KO)

- 1940, Autorin, Journalistin, Publizistin
- Autorin u.a. des Buches *Ruhestand – nein danke! Konzepte für ein Leben nach der Pensionierung* (2005)

Dr. phil. Barbara Schmugge (BS)

- 1963, Gerontopsychologin
- Dozentin für Klinische Psychologie und Gerontopsychologie an der zhaw, Psychologische Beratung für Ältere

lic.oec.publ. Ruedi Winkler (RW)

- 1941, Betriebsökonom, Autor
- Inhaber des Büros *Ruedi Winkler Personal- und Organisationsentwicklung*, Zürich

7.2.4 Untersuchung

Die Interviews finden von Januar bis Februar 2008 an den von den Experten und Expertinnen vorgeschlagenen Orten statt. Vorgängig wird ein Probeinterview durchgeführt, worauf Formulierungen im Leitfaden leicht angepasst werden. Die in Dialekt geführten Interviews dauern zwischen 45 und 90 Minuten und werden von einer der beiden Verfasserinnen der vorliegenden Arbeit durchgeführt. Das Einverständnis für eine Aufzeichnung wird bei den Expertinnen und Experten eingeholt. Die Auswertungen werden in Standardsprache wörtlich transkribiert. Lautäusserungen, Betonungen, Wiederholungen und Sprachgeschwindigkeit werden nicht transkribiert, da sich der Fokus auf den Inhalt der Aussagen richtet.

7.2.5 Auswertung

Das transkribierte Interviewmaterial wird mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse gemäss Mayring (2003, S. 42-76) ausgewertet. „Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (S. 58).

Die Themenbereiche des Interviewleitfadens bilden gleichzeitig auch die Themenbereiche für das zur Auswertung entwickelte Kategoriensystem. Die Kategorien werden analog den Interviewfragen gebildet und sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

| Themenbereiche | Kategorien |
|--|--|
| 1. Demografie und Arbeitsmarkt | 1.1. Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die berufliche Perspektive von Menschen im späteren Erwachsenenalter 1.2. Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die ausserberufliche Perspektive von Menschen im späteren Erwachsenenalter |
| 2. Arbeit, Beruf, Freizeit und soziale Kontakte | 2.1. Bedeutung von Beruf und Arbeit für die Menschen in der letzten Arbeitsphase 2.2. Bedeutung von Beruf und Arbeit nach Austritt aus dem Erwerbsleben 2.3. Veränderungen in den sozialen Beziehungen nach dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben 2.4. Veränderungen im Freizeitverhalten von Menschen nach dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben |
| 3. Entwicklungspsychologische Perspektive | 3.1. Bild des <i>Alters</i> in unserer Gesellschaft 3.2. Zentrale Entwicklungsaufgaben in diesem Lebensabschnitt 3.3. Kompetenzen im späten Erwachsenenalter |
| 4. Der Übergang in die Pensionierung | 4.1. Spezifisches am Übergang in die Pensionierung im Vergleich zu anderen Übergängen im Lebenslauf 4.2. Hilfreiche Faktoren in diesem Übergang 4.3. Erschwerende Faktoren in diesem Übergang 4.4. Vorbereitung der bevorstehenden Lebensphase |
| 5. Der neue Lebensabschnitt | 5.1. Bewusstsein älterer Menschen für 15-20 gestaltbare Jahre 5.2. Gestaltung des neuen Lebensabschnitts 5.3. Beitrag pensionierter Menschen für die Gesellschaft 5.4. Beitrag der Gesellschaft für die Pensionierten |
| 6. Beratung, Berufs- und Laufbahnberatung | 6.1. Beratungsbedarf in Bezug auf berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der Pensionierung 6.2. Folgerungen für die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung |
| 7. neue Themenbereiche | |

Tabelle 1: Kategoriensystem

Die Transkripte werden in folgenden Schritten nach Mayring (2003, S. 60-63) bearbeitet. Anhand eines Beispiels werden die Schritte illustriert.

1. *Bestimmung der Analyseeinheiten:* Beschreibung des Materials, welches durch die Fragestellung festgelegt wird. Redundante Äußerungen, Ausschmückungen, umschreibende Beispiele und private Erzählungen werden nicht erfasst.

Interviewfrage: Was ist spezifisch am Übergang in die Pensionierung im Vergleich zu anderen Übergängen im Lebenslauf.

TD: Ich denke bei diesem Übergang ist es sehr entscheidend, welches Bild vom Alter man selber hat. Erlebt man Alter als Abbau, als defizitäres Bild, dann ist es jetzt ein Übergang in den Untergang, und wenn man in das Berufsleben eintritt, ist es ein Übergang in eine Perspektive, da geht ja die Welt auf oder so ähnlich. Es ist entscheidend ob man denkt, ist es ein Übergang in eine neue Dimension des Daseins ist oder denkt man, es sei der letzte Schritt. Ich höre das oft, man geht immer mehr dem Abgrund entgegen. Dann tritt man in ein Altersheim ein und denkt, da komme ich jetzt nie mehr raus. Das ist jetzt meine letzte Station. Was für das irdische Dasein ja auch häufig stimmt.

2. *Paraphrasierung:* Inhaltstragende Textbestandteile werden in eine knappe, umschreibende Form gebracht.
 3. *Generalisierung:* Unwichtige und sich wiederholende Inhalte werden gestrichen.
 4. *Reduktion:* Die verbleibenden Paraphrasen werden zusammengefasst und neu formuliert.
- Die Schritt 2. bis 4. werden in einer Tabelle festgehalten.

| <i>Kat.</i> | <i>Paraphrasierung</i> | <i>Generalisierung</i> | <i>Reduktion</i> |
|-------------|---|--|---|
| <i>4.1.</i> | <i>Entscheidend ist das Altersbild, das man selber hat: Übergang in Untergang, letzter Schritt oder neue Dimension.</i> | <i>Eigenes Altersbild entscheidend: Übergang in Untergang, letzter Schritt oder neue Dimension</i> | <i>Altersbild</i> <i>Entscheidend dafür, wie Übergang erlebt wird</i> |

Um eine möglichst grosse Übereinstimmung bei der Bestimmung der Kategorien in den Transkripten zu erhalten, werden diese von den Autorinnen gegenseitig geprüft.

7.3 Inhaltsanalytische Auswertung der Interviews

Die Ergebnisse aus den Experteninterviews werden im folgenden Kapitel dargestellt. Die Auswertung erfolgt nach der in Kapitel 7.2.5 beschriebenen Methode. Die in Kapitel 7.2.5 aufgeführten Kategorien bilden das Raster für die Zusammenstellung der Inhalte. Ausgewählte Originalzitate werden verwendet, um die Ergebnisse zu verdeutlichen. Die Zitate sind *kursiv* geschrieben und mit den Initialen der jeweiligen Expertinnen oder Experten versehen.

7.3.1 Demografie und Arbeitsmarkt

In diesem einleitenden Interviewteil werden die Expertinnen und Experten zu den Auswirkungen der aktuellen demografischen Entwicklung befragt. Dabei wird zwischen den Auswirkungen auf die berufliche und die ausserberufliche Perspektive unterschieden.

Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die berufliche Perspektive von Menschen im höheren Erwachsenenalter

Die meisten Äusserungen in den Interviews betreffen den gesellschaftlichen und politischen Diskurs, aber auch den Wissensstand zur Thematik. Weitere Antworten beziehen sich auf die Arbeitsmarktsituation, auf das Individuum, auf kohortenspezifische Aspekte und auf die zukünftige Entwicklung und Problematik in diesem Zusammenhang.

Die Expertinnen und Experten thematisieren die Folgen der demografischen Entwicklung. Sie sind der Ansicht, dass es künftig eine grosse Anzahl pensionierter Menschen geben wird, was sich auf verschiedene Gesellschaftsbereiche auswirken wird. Die Folgen dieser Entwicklung auf den Arbeitsmarkt werden hervorgehoben.

Es kommen weniger junge Arbeitskräfte nach, viele werden pensioniert, geburtenstarke Jahrgänge kommen ins Pensionsalter [...]. (FH)

Laut den meisten der Befragten hat die Pensionierungsthematik derzeit noch keine konkreten Auswirkungen auf das Individuum. Sie sind der Meinung, dass sie an Bedeutung gewinnt und der gesellschaftliche und politische Diskurs darüber zunimmt. Vorwiegend wird diese Diskussion momentan in Bezug auf volkswirtschaftliche Aspekte geführt. Ein Interviewter bringt jedoch ein, dass der Mensch in der aktuellen Diskussion zunehmend zum Thema wird. Expertinnen und Experten vermuten, dass die demografische Entwicklung nicht in dem Mass wahrgenommen wird, wie sie prognostiziert wird.

Also, die demografische Entwicklung wirkt sich noch nicht im Konkreten aus, aber man merkt, dass alle davon sprechen. (RW)

Im Moment wird das eher volkswirtschaftlich diskutiert. (FH)

Im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung werden auch finanzielle Aspekte genannt, allerdings beziehen sich diese Aussagen nicht nur auf die Volkswirtschaft, sondern hauptsächlich auf die individuelle Situation pensionierter Menschen:

[...] es gibt mehr Alte, weniger Junge, es gibt mehr Verbraucher und weniger Zahlende [...]. (CD).

[...] ich habe fast das Gefühl, es könnte eine Art Lebensfrust für viele geben, wenn sie das ganze Leben lang gearbeitet und gemacht haben und sich jetzt nicht mehr leisten können, was sie eigentlich wollten, so rein konsummässig [...]. (CD)

Mehrere Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass das Lebensalter zwar ansteigt, die Phase nach der Pensionierung dadurch länger daure, die Menschen aber nicht zwingend länger arbeiten würden. Sie stellen fest, dass sich infolge der demografischen Entwicklung eine neue Lebensphase generiert, die jedoch noch nicht im Bewusstsein der Menschen ist.

Die Leute werden älter, natürlich arbeiten dadurch nicht alle länger. (JG)

Dass sich eine neue Lebensphase auftut, die noch nicht einen richtigen Namen hat, weil es sie früher nicht gegeben hat [...]. (KO)

Eine Expertin bringt ein, dass die Gesellschaft heute über viel mehr Informationen zur Pensionierungsthematik verfügt, als noch vor einigen Jahren.

[...] damals hat es noch keine solchen Studien gegeben [...]. (JG).

Äusserungen, die den Arbeitsmarkt betreffen, beziehen sich vorwiegend auf die Verknappung der Arbeitskräfte infolge der demografischen Alterung. Durch die steigende Zahl der über 45-jährigen Arbeitnehmenden nimmt die Sensibilisierung der Unternehmen für diesen Themenbereich zu. Es wird dazu ausgeführt, dass nicht nur die Arbeitnehmenden älter werden, sondern auch die Kundschaft. Ein zunehmendes Bewusstsein der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden für die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der Arbeitskräfte im höheren Erwachsenenalter wird von den Befragten wahrgenommen.

Die anderen Ressourcen, die ältere Menschen im Vergleich zu Jungen mehr aufweisen, wurden ausser Acht gelassen. Diesbezüglich ist schon eine Entwicklung passiert. Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden sich dessen zunehmend bewusst. (JG)

Der Pensionierungszeitpunkt wird durch die Gesellschaft vorgegeben und ergibt sich nicht wie früher durch die körperliche Erschöpfung, was laut Experten für die Betroffenen wenig Sinn macht. Die aktuelle demografische Entwicklung und die Arbeitsmarktsituation lösen bei älteren Arbeitnehmenden negative Gefühle wie Stress, Druck und Angst aus. Geäussert wird, dass Menschen, die heute im Pensionsalter sind, nach ihrer Pensionierung nicht mehr arbeiten wollen.

Dass gesunde Leute, die noch ganz fit sind, ihren Lebensmittelpunkt, wenn sie berufstätig waren, auf einmal nicht mehr haben sollen, aus einem Grund, der nicht von ihnen kommt, sondern einem gesellschaftlichen Grund. (BS)

[...] Leute, die heute 65 sind, lechzen nicht mehr darum, noch Instrument des Arbeitgebers zu sein, die wollen raus. (CD)

Das Entwickeln von intergenerationellen Formen der Arbeitsteilung wird im Hinblick auf die demografische Entwicklung als zentrale Herausforderung betrachtet. Altersteilzeitarbeit, Lebensarbeitszeitgestaltung und das Ausüben einer sinnstiftenden Tätigkeit werden laut Expertinnen und Experten künftig an Bedeutung gewinnen.

Die grösste Herausforderung der demografischen Entwicklung ist sicher das Zusammenleben von Alt und Jung. Wenn man da gute Arbeitsteilungen findet, [...] dann ist es gut. (RW)

Auswirkungen der demografischen Entwicklungen auf die ausserberufliche Perspektive von Menschen im höheren Erwachsenenalter

Am häufigsten werden zu dieser Frage Äusserungen gemacht, die sich auf das Individuum beziehen. Weiter werden gesellschaftspolitische Aspekte und Zukunftsaussichten genannt.

Die Expertinnen und Experten weisen auf die noch ausbleibenden Auswirkungen der demografischen Entwicklung im Bewusstsein des Individuums und den zunehmenden Diskurs auf politischer und gesellschaftlicher Ebene hin. Sie stellen einen Zusammenhang her zwischen der steigenden Bevölkerungsgesundheit und der erhöhten Mobilität und Aktivität älterer Menschen. Nicht nur die demografischen Auswirkungen sind gemäss einem Experten für die erforderliche Neuentwicklung der Lebensgestaltung nach der Pensionierung verantwortlich, sondern auch Kohorteneffekte und der Generationenwandel des Alters.

Die Leute kommen nicht so alt, nicht so erschöpft und nicht so krank in diese Phase nach der Pensionierung und können dann mehr unternehmen. (RW)

Ältere Menschen werden laut den Befragten zunehmend auch zu einem wichtigen rentablen Marktsegment.

Wir haben ja viele alte Leute und es gibt viele Ideen, was man denen verkaufen könnte oder was man mit denen machen könnte [...]. Ich denke, da gibt es einen Markt. (UF)

Die bewusste, lustvolle und manchmal auch weniger lustvolle Suche nach einer Alternative zum Beruf wird häufig als Thema in Bezug auf die ausserberufliche Perspektive nach der Pensionierung genannt. Dabei werden die Möglichkeiten der einzelnen Personen von ihrer ökonomischen Situation beeinflusst.

Ich kann mir gut vorstellen, ein Studium anzufangen, eine oder mehrere Sprachen zu lernen, ein Nachdiplomstudium, etwas richtig machen – nicht nur gfatterle [...]. (KO)

Das Entwickeln von Formen, die ein generationsübergreifendes Zusammenleben erlauben, wird auch in diesem Bereich als zentrale Herausforderung für die Zukunft angesehen.

7.3.2 Arbeit, Beruf, Freizeit und soziale Kontakte

In diesem Teil der Befragung wird auf die Bedeutung von Beruf und Arbeit während der letzten Arbeitsphase und nach Austritt aus dem Erwerbsleben eingegangen. Weiter werden Fragen zu Veränderungen im Bezug auf die sozialen Beziehungen und das Freizeitverhalten nach Austritt aus dem Erwerbsleben gestellt.

Bedeutung von Beruf und Arbeit für die Menschen in der letzten Arbeitsphase

Die Aussagen zu dieser Fragestellung können in eine übergeordnete und eine individuelle Wahrnehmungsebene eingeteilt werden. Eine weitere Gruppe bilden Aussagen zur Prä- und Postphase der Pensionierung.

Die Befragten erklären, dass die Berufsbiografien zunehmend heterogener werden, was die Bedeutung von Beruf und Arbeit für erwerbstätige Menschen aller Altersstufen beeinflusst.

[...] weil es immer weniger Berufsbiografien geben wird, in denen ein Mensch über 40 Jahre im gleichen Beruf tätig ist, das wird aussterben. (JG).

Der Arbeit wird eine grosse Bedeutung zugeschrieben, da sie die Grundlage für den Erwerb des Lebensunterhalts bildet und weil Menschen im soziokulturellen Kontext westlicher Industrienationen einen hohen Anteil ihrer Lebenszeit mit Arbeiten verbringen. Arbeit kann zudem sinnspendend sein und massgeblich zur Lebensstrukturierung beitragen. Die Bedeutung von Beruf und Arbeit wird vom Bildungsniveau, vom sozialen Status und der Gesundheit eines einzelnen Menschen beeinflusst.

Wenn Sie jahrelang jeden Tag einer Tätigkeit nachgehen, wächst deren Stellenwert massiv. Das Zweite ist, dass die Arbeit in aller Regel auch die Grundlage für den Lebensunterhalt ist, das wird dann existenziell. Und das Dritte ist nicht bei allen gleich ausgeprägt, aber bei vielen ist die Arbeit auch Sinnspender. (RW)

[...] diejenigen hatten auch nicht die Chance, sich mit alldem auseinanderzusetzen, die mussten sich ihre Existenz hart erarbeiten. Für diejenigen ist das vielleicht eine Luxusdiskussion [...]. (PG)

Interviewte verweisen auf grosse interindividuelle Unterschiede bezüglich der Bedeutung von Beruf und Arbeit: Einerseits haben Menschen, die vor der Pensionierung stehen in der Regel eine so hohe Berufskompetenz erlangt wie nie zu vor in ihrem Arbeitsleben, andererseits müssen sie genau dieses Arbeitsleben loslassen. Zwei Befragte sind der Meinung, dass die Bedeutung von Beruf und Arbeit während der letzten Arbeitsphase tendenziell abnimmt. Der Wegfall des beruflichen Umfelds kann die Erkenntnis auslösen, dass das Leben mehr ist als nur Beruf. Für Menschen, die sich über die Arbeit definieren, bedeutet der Austritt aus dem Erwerbsleben einen Verlust und damit verbundener Schmerz. Zwei Befragte sind klar der Meinung, dass sich die Mehrheit der Menschen auf ihre Pensionierung freut.

[...] ist es eine in sich selbst widersprüchliche Bedeutung [...] man ist im Prinzip so kompetent wie noch nie [...] Gleichzeitig ist man auch von aussen und eventuell von innen motiviert, etwas loszulassen, abzugeben, zurückzustehen zu verändern. Und das sind Dinge, die sich beissen. (BS)

Es gibt Menschen, die definieren sich über die Arbeit, andere sind anders und freuen sich auf eine neue Etappe. (UF)

Bei vielen Arbeitnehmenden seien in der letzten Arbeitsphase Enttäuschung und Resignation spürbar. Grössere Anerkennung und Wertschätzung der Pensionierungsphase werden gefordert.

Es sind einfach viele enttäuscht in dieser Arbeitsphase, da man die Leute da langsam auf das Abstellgleis verfrachtet und das will ja niemand. (RW)

Bedeutung von Beruf und Arbeit nach Austritt aus dem Erwerbsleben

Auch in dieser Subgruppe der Interviewfragen können die Antworten wie bei der vorangehenden Fragestellung in eine auf das Individuum und eine auf die Gesamtbevölkerung bezogene Wahrnehmungsebene eingeteilt werden. Zusätzlich kann eine den Genderaspekt betreffende Ebene eruiert werden.

Laut Expertinnen und Experten bleibt die Bedeutung des Berufes auch nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben sehr hoch, da der Mensch stark von der Arbeit geprägt wird und diese auch identitätsstiftend sein kann. Eine Expertin ist der Meinung, dass sich die Bedeutung verändert, weil Beruf und Identität stark miteinander verknüpft sind.

Hören Sie mal Pensionierten zu, die sprechen praktisch nur noch von der Arbeit. Es prägt den Menschen. Auch wenn er pensioniert ist, ist er dann halt ehemaliger Mechaniker oder sie ist ehemalige Krankenpflegerin. (RW)

Die Befindlichkeit im vorangegangenen Berufsleben sowie ein positives Gefühl in Bezug auf das Gewesene wird von den Befragten als wichtig erachtet, da die Phase nach der Pensionierung dadurch beeinflusst wird. Viele pensionierte Menschen sind erleichtert darüber, nicht mehr arbeiten zu müssen.

Bei ganz vielen gibt es eine Erleichterung, denn die merken natürlich auch, dass sie jetzt älter sind und schneller müde. (RW).

Gemäss den Befragten verändert sich bei Frauen die Bedeutung von Beruf und Arbeit nach Austritt aus dem Erwerbsleben weniger, da sie sich in der Regel schon vor der Pensionierung in verschiedenen Rollen und damit verbundenen Identitäten bewegten.

Frauen haben sehr viel heterogenere Lebensläufe, sie haben eine Identität als Hausfrau, als Berufsanfängerin, Mutter, als Leiterin von etwas, die haben eine viel breitere Palette, was natürlich eine viel bessere Ausgangslage ist [...]. (JG)

Veränderungen in den sozialen Beziehungen nach Austritt aus dem Erwerbsleben

Die Mehrheit der Antworten in dieser Kategorie sind der individuellen Ebene der Pensionierten zuzuordnen, einzelne Aspekte beziehen sich auf eine gesamtgesellschaftliche Perspektive. Der Genderaspekt wird auch hier aufgegriffen.

Die Expertinnen und Experten stellen eine zunehmende Bedeutung der familieninternen, generationsübergreifenden Beziehungen fest, da nach der Pensionierung mehr Zeit für die Beziehungspflege in diesem Umfeld möglich wird.

Die Befragten weisen auf grosse interindividuelle Unterschiede in der Beziehungspflege hin: Die Befindlichkeit und die Sozialkompetenz der Betroffenen beeinflussen den Aufbau und die Pflege des Kontaktnetzes. Ein Befragter ist der Meinung, dass sich die Kontaktpflege nach Austritt aus dem Erwerbsleben in ähnlicher Weise wie während der Berufstätigkeit fortsetzt. Für Frauen ist dies laut Expertinnen und Experten oft weniger schwierig, da sie schon vorher ganzheitlicher gelebt haben. Die Mehrheit der Experten und Expertinnen sind sich darin einig, dass soziale Kontakte, die durch die Berufsarbeit zu Stande kamen, nach der Pensionierung wegfallen, so dass man sich neu positionieren und die sozialen Kontakte in einem anderen Umfeld finden muss. Aufrechterhalten werden eher Beziehungen zu gleichaltrigen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, als Beziehungen zu jüngeren Mitarbeitenden. Da ältere Menschen heute gesünder und aktiver sind, sind sie dadurch besser in der Lage, sich ein neues soziales Netz aufzubauen. Was nach der Pensionierung zunimmt sind Hilfeleistungen im Freundeskreis und in der Nachbarschaft.

Die Tendenz ist die, dass sich die beruflichen Kontakte sehr rasch verdünnen. Also die Kollegenkontakte halten oft nicht einmal ein Jahr. [...] dass die Leute in dieser Phase dann eher Freundschaftsbeziehungen und Nachbarschaftskontakte pflegen. (FH)

Man muss sich die Kontakte eher in einem anderen Umfeld erarbeiten. (UF)

Eine Expertin geht ausserdem auf das Thema der Einsamkeit ein:

[...] die Alten sind nicht einsamer als die Jungen. Im Prinzip wird der Mensch an sich immer einsamer. (JG)

Veränderungen im Freizeitverhalten von Menschen nach Austritt aus dem Erwerbsleben

Auch zu dieser Fragestellung beziehen sich die meisten Antworten auf die Perspektive der Individuen. Aspekte, welche vor allem die Begrifflichkeit der Freizeit betreffen, werden dargelegt und der Genderaspekt wird thematisiert.

Laut den Befragten besteht nicht nur für ältere Menschen, sondern für die Bevölkerung allgemein eine Herausforderung darin, mit der Vielzahl an Freizeit- und Konsumangeboten umzugehen. Die Interviewten stellen hier die Frage, ob der Begriff *Freizeit* als Kontrastprogramm zum bisherigen Tätigkeitsfeld überhaupt noch Bedeutung hat. Es wird darauf hingewiesen, dass die Herausforderung nach der Pensionierung darin besteht, zu trennen welche Aktivitäten der Freizeit zugeordnet werden und welche nicht. Nicht mehr passende Strukturen müssen aufgelöst und neue entwickelt werden. Das Freizeitangebot für Ältere ist zudem ein rentables Marktsegment.

Ich frage mich manchmal, ob dieser Begriff nicht vollständig an Bedeutung verliert. Freizeit ist nur ein Kontrastbegriff zum Beruf, zum Studium, zum Haushalt [...]. Wenn ich jetzt nur noch das habe, muss ich andere Kategorien bilden, z.B. sagen, was ich tagsüber mache. (BS)

Die Expertinnen und Experten stellen in Bezug auf das Freizeitverhalten interindividuelle Unterschiede fest: Die vorherige Lebensgestaltung und der Gesundheitszustand beeinflussen das Freizeitverhalten. Einige Experten vertreten die Meinung, dass sich das Freizeitverhalten in ähnlicher Weise fortsetzt wie vor der Pensionierung. Ein Befragter ist der Ansicht, dass es sich nach der Pensionierung stark verändert, weil dafür mehr Zeit zur Verfügung steht. Es wird auch die Meinung geäußert, dass die wenigsten Menschen ihre Freizeitaktivitäten nach der Pensionierung planen und trotzdem einen Rhythmus finden. Vorgängig gemachte Pläne werden oft nicht umgesetzt. Ein sinngebendes Freizeitverhalten hängt von der Kreativität und den Impulsen ab, die ein Mensch hat.

Wer vorher kein Freizeitverhalten hatte, bei dem die Arbeit alles dominiert hat, der wird es sicher schwer haben, das nachher zu schaffen. (PG)

Ich denke, das ist enorm, weil man viel mehr Zeit hat. (UF)

Ein Befragter ist der Meinung, dass es den Frauen leichter fällt, die Zeit zu strukturieren und ihr Freizeitverhalten nach der Pensionierung entsprechend zu gestalten.

[...] die Frau ist ein wenig trainierter, muss sich schon seit Längerem selber Strukturen geben, da hat der eine oder andere Mann bestimmt Schwierigkeiten. [...] was man manchmal so beobachtet bei Männern, das da eher die Tendenz ist, in Hyperaktivismus hinein zu geraten, um den Tag zu füllen. (TD)

7.3.3 Entwicklungspsychologische Perspektive

Aus der entwicklungspsychologischen Perspektive werden das Bild des Alters in unserer Gesellschaft und zentrale Entwicklungsaufgaben und Kompetenzen in diesem Lebensabschnitt thematisiert.

Bild des Alters in unserer Gesellschaft

Zu dieser Fragestellung wird von allen Expertinnen und Experten aus einer gesamtgesellschaftspolitischen Perspektive Stellung genommen. Einige äussern sich zu zukunftsgerichteten Herausforderungen.

Es wird auf die zwei in unserer Gesellschaft existierenden Alterskulturgruppen verwiesen: In der einen Gruppe befinden sich die aktiven und gesunden Seniorinnen und Senioren. Der anderen Gruppe werden die gebrechlichen und kranken Menschen zugeordnet. Es wird darauf hingewiesen, dass oft verdrängt wird, dass die Mehrheit der Menschen einmal in die Gruppe der Kranken und Gebrechlichen fallen. Das Altersbild wird von einigen Expertinnen und Experten als widersprüchlich wahrgenommen: Das Alter ist die am meisten mit negativen Vorurteilen behaftete und nach wie vor stark von negativen Stereotypen geprägte Lebenszeit. *Alt sein* wird jedoch nicht mehr automatisch mit *arm sein* in Verbindung gebracht. Eine Expertin ist der Meinung, dass das Altersbild weniger defizitär ist als noch vor 20 bis 30 Jahren, weil mehr verfügbares Wissen das Altersbild positiv beeinflusst. Der aktuell herrschende Jugendwahn wird ebenfalls thematisiert.

Wir sehen diese erste Alterskultur, die Leute, die noch fit sind, das richtig geniessen, noch autonom sind, Geld und finanzielle Mittel haben, die ihr Leben in der Öffentlichkeit zeigen [...] Die zweite Alterskulturgruppe: Gebrechlichkeit, Krankheit, Rückzug, zum Teil Demenz. (BS)

Das Bild des Alters ist nach wie vor abschreckend. (RW)

Eine Expertin bringt ein, dass man sich auch die Frage stellen müsse, was denn überhaupt ein positives Altersbild ausmacht. Da das Alter später beginnt, existieren deshalb positivere Bilder. Alltagsbilder über das Alter werden jedoch kaum vermittelt und positive Altersbilder sind oft unrealistisch. Bilder von Menschen, die im Alter berufstätig sind, gibt es kaum. Negative Altersbilder kommen gemäss Expertinnen und Experten dennoch vor. Es wird bemerkt, dass die Menschen vorwiegend über den Körper erfasst werden und dem Seelischen in unserer Gesellschaft wenig Raum gegeben wird. Daher sind psychische Schwierigkeiten im Alter schwierig fassbar und thematisierbar.

So lange es keine positiven Altersbilder gibt, und zwar etwas zwischen der Gehhilfe und der Reling eines Kreuzfahrtschiffes, einfach Alltag, Alltagsgestaltung, etwas arbeiten, etwas Sinnvolles tun, so lange kann man nicht erwarten, dass wirklich konstruktive Ideen entstehen. (KO)

Laut Expertinnen und Experten wird das Bild des Alters ausserdem durch das Lebensalter und vom persönlichen Lebensbild der Menschen beeinflusst. Das Altersbild variiere je nach befragtem Gesellschaftsteil.

Ich denke, wenn man selber alt wird, verändern sich die Bilder sowieso. (PG)

Einige Interviewte machen auch auf das Marktsegment der älteren Menschen aufmerksam. Gerade aber auch in dem Bereich wird das Alter tabuisiert oder beschönigt. Die Situation älterer Arbeitskräfte wird thematisiert. Diese würden zwar als kompetent eingestuft, dennoch seien die realen Chancen auf dem Arbeitsmarkt gering.

Ein Fachmann verweist auf die mit den hohen Erwartungen an die dritte Lebensphase verbundenen sozialen und ordnungspolitischen Anforderungen, denen es künftig gerecht zu werden gelte: Er ist der Ansicht, dass das Nichtstun im Alter - im Gegensatz zu früher - verpönt ist. Das Alter und das Altern müssen aus gesellschaftlicher Sicht gestaltet, innovativ und aktiv gelebt werden. Als weitere zukunftsgerichtete Herausforderungen in diesem Zusammenhang wird die Integration des Alters ins Leben genannt. Das Alter sollte nicht mehr tabuisiert oder beschönigt werden. Die Werte des Alters sind laut Befragten noch nicht erkannt und werden auch noch nicht geschätzt.

Zentrale Entwicklungsaufgaben in diesem Lebensabschnitt

Antworten zu diesem Themenbereich können den Lebensräumen und Beziehungsfeldern Arbeit, Beruf und Bezugspersonen zugeordnet werden. Weitere Äusserungen beziehen sich auf die physische und psychische Gesundheit sowie die persönliche Entwicklung der Menschen in der Lebensphase um die Pensionierung.

Die Lebensphase der Pensionierung wird laut Expertinnen und Experten von den meisten Menschen noch nicht als Entwicklungsaufgabe angesehen, weil damit Abbau verbunden wird und Abbau nicht als Entwicklung gilt. Bezüglich der Entwicklungsaufgaben in dieser Lebensphase wird auf interindividuelle Unterschiede hingewiesen, die von der Biografie, von der Schichtzugehörigkeit und vom Bildungshintergrund beeinflusst werden.

Es ist wahrscheinlich schon so, dass es ein gewisses Aktivitätsniveau gibt, das man in der nachberuflichen Lebensphase entwickeln kann und das jemanden mit seiner Biografie und Lebensgeschichte verpflichtet. Und das ist nicht einfach, weil jeder ja seinen eigenen Rhythmus hat [...]. (FH)

Die Auseinandersetzung mit der Bedeutungsveränderung von Beruf und Arbeit und die damit verbundene Neuorientierung im Alltag sowie die Beziehungspflege und die mit dem sozialen Umfeld einhergehenden Veränderungen werden als wichtige Entwicklungsaufgaben im Lebensabschnitt der Pensionierung angesehen.

Es ist die Aufgabe, sich nicht täuschen zu lassen was ist, wer man ist und was man macht. Ob man etwas bedeutet hat bei der Arbeit und nachher eben nicht mehr. Sicher ist es auch eine Veränderung im Bezug auf Beziehungen, wenn beide arbeiten und [...] und später beide nicht mehr, da ändert sich vieles. Eine Aufgabe ist es auch, sich im Alltag neu zu orientieren. (UF)

Die Erhaltung beziehungsweise die Entwicklung des Wohlbefindens und der physischen und psychischen Gesundheit wird von befragten Fachpersonen als wichtige Aufgabe erachtet. Die bewusste Auseinandersetzung mit der Bedeutung des Älterwerdens wird ebenfalls als wichtige Aufgabe genannt. Die Beschäftigung mit dem inneren Fühlen des chronologischen Alters wird diesbezüglich speziell thematisiert. Die Entwicklung einer starken Identität und des Charakters werden als wichtige Anforderungen erachtet.

Ich fühle mich noch nicht wie 70, kann aber trotzdem nicht so tun, als wäre ich eine 40-jährige Frau. Ich kann ja meine Lebenserfahrung nicht einfach ignorieren, ich kann nicht so tun, als wäre ich noch 20. Man muss eine starke Identität aufbauen mit dem 70

Jahre alt sein. Sich auch nicht dauernd zu schwach darstellen, aber auch nicht zu stur werden und nichts mehr an sich herankommen lassen. (BS).

Expertinnen und Experten zeigen auf, dass in diesem Lebensabschnitt einerseits eine zunehmende Innenorientierung stattfindet. Andererseits wird mit zunehmendem Alter die Herausforderung grösser, ein Interesse für die Zukunft zu bewahren und die Bindung an die Welt und an die Menschen aufrechtzuerhalten. Weiter wird thematisiert, dass kritische Lebensereignisse in dieser Lebensphase zunehmen und dass es darum geht, diesen entgegenzutreten, ohne dabei verbittert oder krank zu werden. Wichtig ist es laut Expertinnen bei Bedarf Hilfe organisieren zu können. Mit zunehmendem Alter ist es lebensnotwendig, Unsicherheiten zu überwinden und Mut zur Tat zu entwickeln. Alle Anstrengungen und Absichten müssten gemäss einer Fachfrau *good enough* bleiben.

Je weniger man raus geht, desto mehr hat man auch Angst davor. Man muss diese Hemmschwelle, die Angst, die auch berechtigt ist, überwinden. (JG)

Es gibt so Vorstellungen davon, was man im Alter noch tun sollte und was nicht, aber es sollte jeder machen wie es ihn dünkt. (RW)

Kompetenzen im höheren Erwachsenenalter

Zu diesem Themengebiet werden Ausführungen aus einer übergeordneten Perspektive gemacht. Zudem äussern sich die Expertinnen und Experten zu den physischen und psychomotorischen Kompetenzen. Weiter werden spezifische Kompetenzen genannt.

Befragte weisen bezüglich der Kompetenzen auf die interindividuellen Unterschiede und auf den Einfluss der bisherigen Lebensweise hin. Ein Experte ist der Meinung, dass die Kompetenzen nicht abnehmen, sondern dass sie sich nur verändern. Kompensatorische Fähigkeiten werden in diesem Zusammenhang thematisiert. Die generelle Abnahme der Leistungsfähigkeit wird häufig angesprochen. Ein Experte ist diesbezüglich der Ansicht, dass der Leistungseinbruch nicht in Zusammenhang mit dem Alter steht, sondern mit der Langjährigkeit. Expertinnen und Experten sprechen die Verlangsamung im positiven wie auch im negativen Sinn an.

Ich sage das jetzt auch aus eigener Erfahrung, ich bin mit 60 nicht mehr gleich leistungsfähig wie vor 10 Jahren. Ich muss alles besser einteilen und überlegen, was in einer Woche alles Platz hat. (PG)

Diese Verlangsamung, das kann man ja sogar in bildgebenden Verfahren nachweisen, die findet statt und normalerweise bewerten wir sie negativ, [...] aber sie hat eben auch etwas Gutes. (BS)

Mehr als zwei Drittel der Befragten thematisieren die Veränderungen der physischen Kompetenzen.

[...] mit Veränderungen des Körpers, die man integrieren muss, sich mit dem auseinandersetzen. (AB)

Experten und Expertinnen erwähnen den psychomotorischen Abbau und die damit verbundene Verlangsamung. Dabei verweisen sie insbesondere auf die Abnahme der Reaktionsgeschwindigkeit, der Umstellfähigkeit und Flexibilität. Ausserdem thematisieren die Befragten kognitive Veränderungen in Bezug auf das Kurzzeitgedächtnis, die Abnahme der Fähigkeit, Zusammenhänge schnell zu erfassen und darstellen zu können. Sie weisen darauf hin, dass ältere Menschen prinzipiell die gleiche Lernkapazität haben, dass die dafür benötigte Zeit aber zunimmt.

Merkfähigkeit, sich an Details erinnern, ich muss mehr planen und aufpassen, dass ich nicht Dinge vergesse. (UF)

Die Expertinnen und Experten thematisieren psychische und persönliche Kompetenzen von Menschen im höheren Erwachsenenalter: Im Alter verfügen sie über eine hohe persönliche Lebenskompetenz. Experten und Expertinnen verweisen auf veränderte Entscheidungskompetenzen und Prinzipien, die eine grössere Flexibilität und Verwesentlichung zur Folge hätten. Reife, Selbsterkenntnis und Urvertrauen nehmen zu. Auch Gelassenheit und Widerstandsfähigkeit wachsen, was sich auf die Art zu reagieren auswirkt. Zwei Fachpersonen sprechen allgemein von einer höheren Sozialkompetenz. Eine Expertin verweist auf den zunehmenden Humor im Alter und die damit einhergehende grössere Toleranz gegenüber der Umwelt. Zudem kann eine Horizonterweiterung des Denkens festgestellt werden. Jedoch nimmt die Offenheit für etwas, das nicht von direktem Interesse ist, eher ab. Eine Fachfrau stellt fest, dass die Sprachkompetenz bei älteren Menschen wächst.

Ich selber nehme wahr, dass an Qualitäten vor allem ein „Verwesentlichen“ passiert. Durch die vielen Erfahrungen weiss man auch langsam, was funktioniert im Leben, was Sinn macht, was für einen wichtig ist. (PG)

Man bekommt auch den Altershumor, das ist schön, das ist eine ganz grosse Ressource, die Selbstironie und das über sich selber lachen können. Mit dem ist auch eine grössere Toleranz gegenüber der Umwelt verbunden. (JG)

7.3.4 Der Übergang in die Pensionierung

In diesem Interviewteil interessiert, was die Befragten als spezifisch im Übergang vom Berufsleben in die Pensionierung betrachten, wie dieser Wechsel bewältigt werden kann, welche Faktoren dabei als hilfreich und welche als erschwerend eingeschätzt werden und wie die bevorstehende Lebensphase vorbereitet werden kann.

Spezifisches im Übergang von der Pensionierung ins Berufsleben

Die meisten Antworten beschäftigen sich mit der psychischen Bewältigung dieses Übergangs, die Einordnung dieses Ereignisses im Lebenslauf wird thematisiert. Des Weiteren wird auf den Gestaltungsspielraum nach der Pensionierung eingegangen. Soziale, gesundheitliche, finanzielle Aspekte und solche im gesellschaftlichen Zusammenhang werden eingebracht.

Im Vergleich zu anderen Wechseln im Verlauf des Lebens - wie zum Beispiel dem Übertritt ins Berufsleben - wird von den Experten und Expertinnen hervorgehoben, dass der Übergang in die Pensionierung markanter ist, weil sich, wie noch nie zuvor im Leben, vieles gleichzeitig verändert. Der Schritt in die Pensionierung wird als letzter, grosser und gesellschaftlich geplanter Übergang bezeichnet.

Dieser Übergang hat im Vergleich zu anderen wenig Zukunft. Es hat nicht mehr wahnsinnig viel Perspektive. Die ganz grossen Würfe, der ganz grosse Neubeginn, den gibt es nicht mehr. Das Wissen, wie befristet dies ist, dass ich nicht ein ganz neues Leben aufbaue und auf längere Sicht plane, das gibt diesem Übergang etwas Melancholisches. Wir haben die Möglichkeit erhalten, aktiv zu sein, etwas zu starten, irgendein Abenteuer einzugehen – beruflich oder persönlich. Trotzdem weiss man von vielem, es ist das letzte Mal. (KO)

Es wird hervorgehoben, dass dies der einzige Übergang ist, bei dem man die Institutionen der Gesellschaft verlässt, was für die Mehrheit der Bevölkerung eine neue Dimension in ihrem Leben darstellt. Einige interpretieren diese Veränderung im Leben als gesellschaftlichen Abschluss.

Im Bereich der Alltagsgestaltung betonen die Interviewten den Wegfall der Strukturen, den dadurch entstehenden Freiraum, den man nun selber gestalten kann. Der Druck der Existenzsi-

cherung entfällt. Über den Anteil von Musse und Engagement kann jetzt selber entschieden werden, es besteht die Möglichkeit für Aktivitäten, für Abenteuer beruflicher oder persönlicher Art.

Die Strukturen zu verlieren muss etwas Unglaubliches sein. Der ganze Alltag fällt weg. Der Alltag hat nicht nur Struktur, sondern auch Sinn und Geld gegeben. (PG)

Die meisten Experten und Expertinnen erwähnen in diesem Zusammenhang den Unterschied zwischen Männern und Frauen und Unterschiede in den Biografien: Sie weisen auch hier auf die Lebensbiografien der Frauen hin, welche durch verschiedene Rollen gekennzeichnet sind. Männer hingegen sind laut den Befragten weniger geübt neue Rollen wahrzunehmen. Es wird aber darauf hingewiesen, dass sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern verändert, immer mehr Frauen haben heute ein Leben lang gearbeitet und sehen sich nach der Pensionierung mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert wie die Männer. Auch erfahren Männer Veränderungen, indem sie in verschiedenen Berufen und Betrieben arbeiten und sich dadurch in Rollenflexibilität üben können.

Die Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass dieser Übergang auch andersartig in Hinsicht auf die sozialen Beziehungen ist, weil das Kontaktfeld, das soziale Gefüge, welches durch den Berufsalltag gegeben war, wegfällt.

Laut Aussagen von Experten beschäftigen sich die Menschen in dieser Lebensphase vermehrt mit Fragen und Befürchtungen rund um ihre Gesundheit. Sie meinen, dass die Gesellschaft erwartet, dass man sich auch im Alter um die Gesundheit kümmert.

Die Bewältigung des Übergangs in die Pensionierung

Die meisten Antworten beschäftigen sich mit der psychischen Bewältigung dieses Übergangs und der Einordnung dieses Ereignisses im Lebenslauf. Dabei wird auf die Vorbedingungen und den Einfluss von Altersbildern hingewiesen:

Es kommt wirklich immer auf die Vorbedingungen an. Ich sehe jede einzelne Pensionierung anders, denn es sind Bilder und Erwartungen dahinter. Und es ist immer ein eigener Kontext des Umfeldes, in dem jemand lebt und wohnt. Dann kommt es auch auf das Beziehungsumfeld an, ob jemand alleine lebt, auch ob jemand in der Stadt oder auf dem Land wohnt. Das sind alles ganz unterschiedliche Dinge. Daher gibt es nichts Allgemeines, was bei der Pensionierung passiert. (CD)

Es ist entscheidend, ob man denkt, dass es ein Übergang in eine neue Dimension des Daseins sei, oder denkt man, es sei der letzte Schritt. (TD)

Ein Experte ist der Ansicht, dass die Pensionierung von den meisten Personen eher positiv angeschaut wird und dass sich Gesundheit und Wohlbefinden der Leute nach der Pensionierung oft verbessern. Er meint, dass der Pensionierungsschock nur für wenige Personen ein Thema ist. Er merkt an, dass sich vor allem Leute mit einer unbefriedigenden Arbeit oder schlechten Chancen nach der Pensionierung entlastet fühlen.

Andere Experten und Expertinnen vertreten die Meinung, dass dieser Übergang eine Herausforderung ist, welche aber auch die Chance bietet, sich neu zu orientieren. Es wird betont, dass viel Einsatz für gutes Gelingen gefordert ist. Eine Interviewpartnerin schätzt Übergänge generell als etwas Heikles ein, weil man nicht weiss, ob sie gelingen.

Hilfreiche Faktoren während des Übergangs in die Pensionierung

Zu dieser Thematik wird am häufigsten auf die individuellen Voraussetzungen und Ressourcen sowie auf die persönliche Verantwortung der Betroffenen eingegangen. Erwähnt werden ausserdem die Rolle des sozialen Netzes sowie gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen.

Die Expertinnen und Experten betonen den Zusammenhang des Erlebens und Führens des bisherigen Lebens mit dem Übergang in die Pensionierung: Ein erfülltes Leben, die Fähigkeit Lebensfreude zu empfinden, die Einstellung zum Leben und eine ganzheitliche Lebensführung werden als wichtig bezeichnet. Ehrlichkeit mit sich selber, schon erfahrene Veränderungen im Laufe des Lebens, Erinnerungen und die eigene Lebensgeschichte, können in dieser Phase hilfreich sein. Die Aussage folgender Expertin weist in diesem Zusammenhang auf eine Ressource hin:

Ein Unterschied ist, dass man nie so viele Übergangsbewältigungskompetenzen hat wie bei der Pensionierung. (BS)

Eine Expertin macht darauf aufmerksam, dass es hilft, wenn dieser Übergang nicht unterschätzt wird. Zudem wird betont, dass es stark auf die persönliche Disposition und die gesundheitliche Befindlichkeit ankommt:

Je älter man wird, desto mehr lebt man von der eigenen Persönlichkeit, wie man sie auslegt, das hilft sehr. (JG)

Alle Experten und Expertinnen betonen das soziale Umfeld als besonders wertvollen Faktor in diesem Übergang. Gesprächspartner, die ähnliches erfahren haben, werden als hilfreich er-

wähnt. Gebraucht zu werden und die Kommunikation mit anderen Menschen wird als elementar bezeichnet.

Weil man spürt, dass es auch misslingen kann, hat man ein mulmiges Gefühl und ist dadurch stark auf Gemeinschaft angewiesen. (KO)

Man braucht Menschen, die einem in irgendeiner Form sagen: Für mich bist du wichtig, ich brauche dich noch. (KO)

Ein soziales Netz, welches Rollen und Aufgaben ermöglicht, wird als entscheidend, betrachtet.

Eine multiple Rollenkombination ist wahrscheinlich das Beste: Familie, Freizeit und Beruf, das Dreisäulensystem des Lebens. (FH)

Rollen und Aufgaben müssten laut den Befragten von der Gesellschaft, von einzelnen Firmen und Personen gebildet werden. Es wird die Ansicht geäußert, dass es psychologisch hilfreich ist, wenn man nicht „von hundert auf null“ muss, wenn Möglichkeiten geschaffen werden für Personen, die gerne noch etwas tun möchten, vielleicht mit anderer Sinngebung und anderen Arbeitszeiten. Auch die Vorbereitung dieser Lebensphase in Gesprächen, Seminaren oder Selbsthilfegruppen, wird als lohnend thematisiert.

Ein positives Bild des Alters wird als relevant betrachtet. Dabei können Gespräche, Bücher, Filme und Artikel zum Thema als Modell für die eigene Situation dienen.

Am meisten hilft es in Gesprächen oder in der Lektüre zu entdecken: Denen geht es ja ähnlich - über Identifikation, Übereinstimmung – du bist nicht alleine, es ist nicht daneben, was du erfährst, sondern es geht vielen anderen ähnlich. (KO)

Die meisten Expertinnen und Experten heben ein breites Interessenspektrum, Fähigkeiten in unterschiedlichen Gebieten und das Bestreben, Perspektiven zu haben, als unterstützende Faktoren hervor. Zudem wird die Möglichkeit, etwas bewirken und autonom Verantwortung übernehmen zu können als wichtig erwähnt:

Für sich einstehen, etwas tun können. Sagen: Das macht mir Spass! Und dann Gleichgesinnte suchen. (TD)

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation, wird als weiterer Faktor aufgeführt, der zu einem positiven Erleben des Übergangs beitragen kann. Dabei spielen laut Expertinnen und Experten auch berufliche und ausserberufliche Weiterbildungen eine wichtige Rolle.

Wenn man sagen kann: Da, wo ich war, hatte ich es gut. Ich konnte mich so akzeptieren. Auch wenn ich nicht die grosse Karriere gemacht habe. Jetzt kann ich raus. (CD)

Erschwerende Faktoren während des Übergangs in die Pensionierung

Auch bei den ungünstigen Faktoren wird am häufigsten auf die individuellen Voraussetzungen der Betroffenen eingegangen. Dabei werden zusätzlich Krisen erwähnt, welche diesen Übergang belasten können. Wie im vorhergehenden Teil werden das soziale Umfeld und die gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen besprochen.

Fast alle Interviewten erwähnen Schwierigkeiten, welche im Übergang in die Pensionierung auftreten können. Sie stellen fest, dass die Pensionierung im Vergleich zu vorherigen Lebensphasen negativer bewertet wird und dass dieser Übergang Verunsicherungen auslösen kann.

Das ist eine Krisenzeit, man verpuppt sich, man weiss nicht mehr, wer man ist. (JG)

Laut den Befragten können sich Angst und Ungewissheit über das Gelingen einstellen, Phantasien und Vorfreude stimmen nicht mit der Realität überein, Sinnkrisen und Gefühle der Sinnlosigkeit, der mangelnden Wertschätzung machen sich eventuell bemerkbar.

Pensioniert, aufs Abstellgeleise gestellt. [...]Da kommt vielleicht auch etwas Belastendes dazu. Denn der Gedanke, nichts mehr wert zu sein, kein Teil der Gesellschaft mehr zu sein – wer wertvoll ist, arbeitet ja – nur noch Bezüger zu sein in Form von Geldleistungen [...]. Sinnlosigkeit, Sinnkrisen, in ein Loch fallen, die Angst mit sich selber nicht klar zu kommen, sich nicht beschäftigen, strukturieren können, das sind alles ernst zu nehmende Themen in diesem Übergang. (CD)

Die Expertinnen und Experten erklären ausserdem, dass ein negatives Altersbild und Klischees, wie dass man mit 50 keine Chance mehr hat, diesen Prozess erschweren. Personen, welche ein schwieriges, trauriges, unerfülltes Leben hatten, suchtgefährdete und nicht gesunde Menschen erfahren laut Experten und Expertinnen grössere Schwierigkeiten während dieses Übergangs. Zudem verweisen sie auf Frauen, welche aufgrund der Kindererziehung wenige Aussenkontakte gepflegt haben, auf introvertierte Personen und auf Pensionierte, die sich nur auf das Berufsleben konzentriert hatten, da bei dieser Personengruppe die Gefahr der Einsamkeit besteht. Sie meinen, dass dieser Übergang zudem für Menschen, die selber nicht aktiv werden, die keine Ideen haben, die nicht wissen, wie sie ihre Zeit gestalten sollen, problematisch werden kann.

Wenn jemand nicht weiss, was er machen soll, was er anfangen soll mit der ganzen Zeit, dann gibt es zuviel Platz und Sinnlosigkeit [...] Man muss sich selbst Ziele setzen und sagen, was man noch machen möchte. (RW)

Die Expertinnen und Experten äussern sich zu Belastungen in dieser Lebensphase, die infolge des Wegfalles des Berufslebens auftreten können. Dies ist laut Befragten vor allem bei Personen der Fall, die sich ausschliesslich auf berufliche Perspektiven konzentriert hatten. Leute, welche in Grossorganisationen eine hierarchische Stellung hatten, müssen plötzlich mit kleinen Netzwerken, mit Macht- und einem gewissen Statusverlust umgehen können. Gemäss einem Experten kann es für Männer in sehr stark männlich orientierten Lebenswelten Probleme aufwerfen, wenn sie in der nachberuflichen Phase vermehrt auf ein weibliches Umfeld treffen. Ein weiteres Thema sind Situationen und Ereignisse, welche in dieser Lebensphase eine krisenhafte Belastung darstellen können: Der Tod des Partners oder der Partnerin, der Tod der eigenen Eltern, der Umgang mit Kinderlosigkeit, Konflikte in der Partnerschaft, eine späte Scheidung, unverarbeitete Krisen, das Altern.

Man hat festgestellt, dass es zum Teil Leute gibt, welche die Pubertätskrise noch nicht verarbeitet haben mit 55. Oder nicht verarbeiten können, dass sie jetzt nicht mehr die Jüngsten sind oder das Verschwinden der körperlichen Attraktivität [...] Frustrationen, die man hat. (FH)

Als erschwerend bezüglich des sozialen Umfeldes werden schlechte soziale Ressourcen erwähnt und die Problematik, nicht mehr gefordert und gebraucht zu werden.

Von den Befragten werden eine tiefere Schichtzugehörigkeit, ein niedrigeres Bildungsniveau, minimale autonome Entwicklungschancen im Leben und schlechte finanzielle Ressourcen als erschwerende Faktoren bezeichnet. Probleme im Übergang gibt es vor allem, wenn die Leute wirtschaftlich nicht abgesichert sind. Vor allem Frauen haben ein höheres Risiko, eine tiefere Rente zu bekommen, und sie sind zudem oft schlechter über die finanzielle Situation informiert.

Da gibt es ganz extreme Schichtunterschiede, Ausbildungsunterschiede, Ressourcenunterschiede. Das hat zu der paradoxen Situation geführt, dass Leute, die sich eigentlich auf die Pensionierung freuen - weil die Arbeit stresst und müde macht - noch mehr Probleme haben mit der Bewältigung der nachberuflichen Forderung, weil sie auf weniger Ressourcen zurückgreifen können. (FH)

Bezüglich gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, welche diesen Übergang erschweren können, thematisieren die Befragten die Pensionierungsgrenze, welche nicht den interindividuellen Unterschieden der Menschen entspricht. Des Weiteren sprechen sie die Problematik des Sozialversicherungs- und Steuersystems an, welches dazu führt, dass Teilzeiterwerbende nach der Pensionierung schnell in eine hohe Progression kommen. Dies wird nicht als ideale Rah-

menbedingung erachtet, um auch nach der Pensionierung arbeiten zu können. Ein Experte fordert, dass Arbeitsplätze für ältere Personen generiert werden müssen.

Das Belobigen von Potenzial ist das eine, aber dann müssten nicht nur im Leitbild, sondern auch real Arbeitsplätze, auch bezahlte aufgetan werden. (AB)

Vorbereitung der bevorstehenden Lebensphase

Die Antworten zu diesem Themenbereich betreffen den Zeitpunkt sowie die Art und Weise der Vorbereitung, es werden ausserdem grundsätzliche Überlegungen zum Thema Planen dargestellt.

Zum Zeitpunkt der Vorbereitung werden verschiedene Ideen unterbreitet. Fünf der Befragten sind der Ansicht, dass man zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr mit der Vorbereitung beginnen sollte. Dabei meinen sie, dass es darum geht, Lebensbilanz zu ziehen, sich zu überlegen, welche Ziele ins Auge gefasst werden könnten, welche ausserberuflichen Felder interessant wären.

Die Pensionierung fängt eigentlich mit 50, spätestens 55 an. Man muss sich Gedanken machen. Man muss kein fixes Programm haben. Mit 55 ist es blödsinnig zu sagen, ich weiss ganz genau, was ich mit 65 machen werde. Aber es ist schon so, dass vom Bewusstsein her, von der Bereitschaft her, von der Person, von den Möglichkeiten und Ressourcen her, sollte man sich Gedanken machen. Vorbereitung finde ich sinnvoll. (CD)

Ein anderer Experte meint, dass es auch mit 67 oder 70 noch nicht zu spät ist, da die Menschen unterschiedliche Lernbedürfnisse haben. Er verweist auf Leute, die schon pensioniert sind und dann erst das Bedürfnis haben, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen.

Vielleicht ist man ja dann erst offen. Vielleicht wollte man vorher [...] die eine oder andere Bildungsreise hinter sich bringen. Dann sagt man: „Jetzt hab ich es gesehen, auf der Kreuzfahrt war ich auch, das ist jetzt abgehakt. Jetzt bin ich offen.“ (TD)

Zu den Vorbereitungsmodalitäten werden die Form und verschiedene Inhaltsschwerpunkte thematisiert. Laut Aussagen der Befragten findet die Vorbereitung auf die Pensionierung sowohl individuell als auch in organisierten Veranstaltungen statt:

Menschen sind sehr verschieden, sie haben verschiedene Lernstile. Nur ein exklusiver Teil bereitet sich vor. Andere müssen drin stehen und das Leben fühlen. (AB)

Die Experten und Expertinnen erläutern vielfältige Ideen zu Vorbereitungsthemen in Gruppen: Die Betroffenen können miteinander Informationen austauschen, Hoffnungen und Befürch-

tungen ansprechen, Erwartungen und Visionen formulieren, zurückblicken, die Aufgaben miteinander betrachten und sich gegenseitig ermutigen, diese zu lösen.

Die Haltung vermitteln: Ihr seid Lebensmeister, ihr habt das Leben bewältigt, ihr seid Fachleute. (AB)

Ein Experte hebt hervor, dass nicht Details der Aktivitäten, sondern sinnstiftende Bilder des Alters vermittelt werden sollten und dass das Alter normalisiert, als natürlicher Teil des Lebens betrachtet wird. Eine Expertin sieht Vorbereitung in einem gedanklichen und organisatorischen Sinne:

Wissen, was auf einen zukommt. Man kann dies nicht üben. Aber, dass ich zum Beispiel weiss, dass ich dann eine andere Tagesstruktur habe [...] oder dass ich tausend Möglichkeiten habe, aber plötzlich nicht mehr weiss, was ich will. (KO)

Einige Interviewte betonen, dass Planen individuell unterschiedlich gehandhabt wird. Sie weisen mehrfach daraufhin, dass die Menschen im bisherigen Leben gelernt haben, ihr Leben zu gestalten und dass das Alter die Fortsetzung davon ist.

Mit Personen, die in der gleichen Lage sind, zu sprechen, um sich auf die neue Lebensphase vorzubereiten, wird von mehreren Experten und Expertinnen empfohlen. Dazu gehört es ihrer Ansicht nach auch, mit der Ehepartnerin, dem Ehepartner über Ängste und Vorbehalte zu sprechen. Des Weiteren wird angefügt, dass es bei der Vorbereitung darum geht, Träume und Ressourcen zu nutzen, sich mit Bildern, Vorbildern und Situationen zu beschäftigen, sich selbst Ziele zu setzen und ausserdem sich finanziell zu rüsten.

Die meisten Interviewten verweisen auf die Grenzen der Pensionierungsvorbereitung.

Zum ersten Mal wird man alt, zum ersten Mal werden wir pensioniert. Es hat Grenzen, wenn man von Vorbereitung spricht. Ein bisschen kann man sich schon vorbereiten. Wie es wirklich ist, erfährt man erst, wenn es wirklich so weit ist. (KO)

Ein Experte verweist auf Diskussionen aus evolutionstheoretischer Sicht:

Es gibt eine Diskussion evolutionstheoretischer Art, ob der Mensch überhaupt ein planarisches Wesen ist oder eher nach dem Prinzip Anpassung funktioniert, so dass er flexibel auf Situationen reagiert. Es gibt Hinweise darauf, dass der Mensch eher zur zweiten Gruppe gehört. (FH)

Ein anderer Interviewpartner meint, dass immer mehr Leute Pioniere für die dritte Lebensphase sind, da sie neue Wege beschreiten müssen.

Zu Vorbereitungsangeboten wird darauf hingewiesen, dass vor allem grössere Unternehmen Kurse für ihre Angestellten anbieten, die auch genutzt werden. Es wird aber bezweifelt, ob die Menschen privat einen teuren Kurs bezahlen würden, um gut vorbereitet zu sein. Ein Experte bemerkt, dass die nachhaltige Wirkung von Vorbereitungskursen kaum erforscht ist und dass daher Zielgruppenforschung betrieben werden sollte.

7.3.5 Der neue Lebensabschnitt

Unter diesem Titel interessiert, wie die Interviewten das Bewusstsein für die Dauer der Lebensphase nach der Pensionierung einschätzen und wie der neue Lebensabschnitt gestaltet werden kann. Zudem wird gefragt, was die Pensionierten für die Gesellschaft beitragen können und was der Beitrag der Gesellschaft für die Pensionierten sein kann.

Bewusstsein älterer Menschen für die dritte Lebensphase

Einleitend die Äusserung einer Expertin, welche auf die Verschiedenartigkeit in diesem Themenbereich eingeht:

Die Menschen sind sich immer mehr im Klaren, dass es noch länger geht. Das Alter ist sehr heterogen, auch das Bewusstsein über das Alter. (JG)

Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass es den meisten Menschen bewusst ist, dass es selbstverständlicher und insbesondere der kommenden Generation klarer ist, dass sie nach der Pensionierung noch etliche gestaltbare Jahre vor sich haben. Sie ergänzen, dass ausserdem die Erfahrung, dass die eigenen Eltern älter werden als die vorherige Generation, zu diesem Bewusstsein beiträgt.

Die Leute sind nicht mehr so naiv und sind sich bewusst, dass das noch eine lange Zeit ist. Die Finanzierung von Immobilien, die Vermögensverwaltung zeigt dies. Obwohl das noch lange nicht heisst, dass auch geplant wird. Es ist ein bisschen so, wie die Leute wissen, dass es Indien gibt. Aber das heisst noch lange nicht, dass viele Leute auch nach Indien reisen. Aber sie kennen die Landschaft. Sie haben sich informiert. (FH)

Laut einer Expertin ist es vor allem zukunftsgerichteten Unternehmen, Personalverantwortlichen, Fachleuten des Diversity Management, der Soziologie und der Gerontologie bewusst, dass nach der Pensionierung etliche beschwerdefreie Jahre folgen.

Es wird vermutet, dass dies der breiten Bevölkerung im tieferen Bewusstsein nicht klar ist. Bewusst ist viel eher das Lebensende, denkt ein Experte. Ein Grund wird darin gesehen, dass

in der Geschichte der Menschheit die Leute zum ersten Mal so alt werden. Ein weiterer Experte äussert folgendes:

Von den Leuten mit denen ich zusammenarbeite, glaube ich zu wissen oder erfahren zu haben, dass nur zum Teil bewusst ist, dass man überhaupt noch Perspektiven hat. Bei vielen geht es bei der regulären Pensionierung darum, diese Station zu haben und dann schauen sie weiter. (CD)

Ein Interviewpartner vertritt folgende Meinung:

Ich denke, wenn man bewusst lebt, gibt es einen Prozess, bei dem immer wieder Neues reinkommt. Und ohne dass man weit voraus denken muss, entwickelt sich das. Es geht mehr um die Idee, die man vom Leben hat, die dann bestimmt, wohin es geht. (PG)

Gestaltung des neuen Lebensabschnittes

Zu dieser Frage werden grundsätzliche Möglichkeiten der Gestaltung dieses Lebensabschnittes angesprochen, weiter werden Perspektiven im Bereich der Freizeit, der Freiwilligenarbeit und der beruflichen Arbeit formuliert. Das Thema wird im Zusammenhang mit dem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld betrachtet.

Eine Expertin äussert sich folgendermassen:

Mit den geschenkten Jahren kann man dank der demografischen Entwicklung etwas anfangen. Das ist ein Aufruf zum schöpferischen Nachdenken, zum Entwickeln von Phantasien. Es ist etwas Neues. Es gibt wenige Vorbilder, nur in Ausnahmefällen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche und individuelle Aufgabe zu überlegen: Und was jetzt? (KO)

Die Interviewten erklären, dass auch hier die individuellen Präferenzen zum Ausdruck kommen, man nimmt sich ja als Person mit. Der Grad der Aktivität ist daher unterschiedlich, eine Vielfalt der Tages- und Lebensgestaltung ist somit gegeben. Im Bereich der Freizeitgestaltung gibt es ein riesiges Angebot. Damit umzugehen, wird von einer Interviewpartnerin als Herausforderung beschrieben. Einige möchten etwas Sinnvolles tun und Verantwortung übernehmen. Für sehr wichtig wird das Pflegen von Beziehungen erachtet, so können zum Beispiel auch im privaten Bereich Pensionierungsvereinigungen gebildet werden.

Zwei Experten sind der Ansicht, dass es wichtig ist zu partizipieren.

Wesentlich ist teilhaben, soziale Kontakte haben, zufrieden stellende Rollen in diesem sozialen Umfeld, eigene Erfahrungen und Fähigkeiten einbringen können, dass diese gefragt sind oder dass man sie ausbauen kann. (TD)

Die Experten weisen auf das Engagement der Pensionierten im Freiwilligenbereich, in Dienstleistungen im familiären Umfeld hin. Es wird erwähnt, dass es immer mehr Projekte für nachberufliche Tätigkeiten gibt. Ein weiterer Interviewpartner äussert sich wie folgt:

Freiwilligenarbeit ist am Abnehmen. Arbeit, die flexibel ist, gut organisiert ist, diese nimmt zu. (RW)

Ein Experte weist ausserdem auf den Trend hin, dass viele nicht mehr weiterarbeiten möchten: 40 % der Erwerbstätigen lassen sich vorzeitig pensionieren. Ein anderer Experte merkt an, dass vor allem die Männer nach der Pensionierung arbeiten, die im Leben selbstständig waren und weiterhin autonome Möglichkeiten bevorzugen.

Demgegenüber wird vermutet, dass als Folge der demografischen Entwicklung die Altersteilzeitarbeit an Bedeutung gewinnen wird.

Beitrag pensionierter Menschen für die Gesellschaft

Zu dieser Frage gehen die Interviewten auf die Beiträge der älteren Menschen in der Freiwilligenarbeit, in intergenerationellen Tätigkeiten, auf ihre Fähigkeiten und Interessen ein, zudem wir das Thema der bezahlten Arbeit und der Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld besprochen.

Der Anteil der Pensionierten in der freiwilligen und der intergenerationellen Arbeit wird von allen Interviewten hervorgehoben: Sehr viel Arbeit wird im familiären Umfeld geleistet, die eigenen Eltern werden gepflegt, Enkelkinder betreut, Hausarbeiten erledigt und Dienstleistungen aller Art erbracht.

Viele Befragte erwähnen das Engagement der älteren Menschen im gesellschaftlichen, intergenerationellen Bereich wie zum Beispiel das Mentoring für Jugendliche, die auf der Lehrstellensuche sind oder der Einsatz in Klassenzimmern. Der Austausch zwischen den Generationen wird für wichtig erachtet. Ein Experte schlägt vor, dass Pensionierte mithelfen könnten, eine kinderfreundliche Gesellschaft aufzubauen und weiter zu erhalten.

Die Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass die Pensionierten ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen sollen, jedoch ohne diese anderen Generationen aufzudrängen. Sie sollten aktiv und präsent sein, spüren, was ihnen Freude macht. Zwei Experten meinen, dass ältere Leute für die Gesellschaft nicht nur das Arbeitspotenzial zur Verfügung

stellen sollen, sondern auch ihre Langsamkeit. Ein weiterer Aspekt betrifft die eigene Verantwortung der älteren Menschen:

Alleine oder idealerweise in Gruppen lernen gut alt zu werden ist ein gesellschaftlicher Beitrag, da dies die Gesellschaft massiv entlastet. (TD)

Die Interessen der Pensionierten werden als weiteres Thema aufgeführt. Viele ältere Menschen engagieren sich in Vereinen, wo sie auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen. Ein Experte gewichtet die Interessen und setzt sie in Bezug zum gesellschaftlichen Umfeld:

Man sollte wirklich schauen, wo die Interessen der Senioren sind, denn diese wollen jetzt auch mehr Mitbestimmung, mehr Partizipation. Wollen auch selber profitieren, wollen den Zeitaufwand selber bestimmen und hätten gerne auch eine gewisse soziale Anerkennung. (FH).

Die Befragten sehen die Pensionierten zudem als Wirtschaftsfaktoren, als Konsumenten. Zwei Interviewte sind der Ansicht, dass gesunde Senioren und Seniorinnen aktiv etwas für die Gesellschaft tun sollen, dies auch hinsichtlich der Integration älterer Menschen in die Gesellschaft.

Menschen in der dritten Phase müssen die Lasten der Gesellschaft mittragen. Das Modell des wohlverdienten Ruhestandes mit 60, 65 kann man vergessen. In einer Gesellschaft mit so vielen vitalen und gesunden älteren Leuten sollten diese mitanpacken. (RW)

Ein Experte verweist auf die Kontroverse, dass viele Menschen im Erwerbsleben viel geleistet haben und nicht mehr arbeiten wollen, andere sich aber noch gerne einsetzen würden. Er meint ein Einsatz müsste freiwillig sein. Eine Interviewpartnerin schlägt vor, dass nicht nur eine Arbeits- sondern auch eine Beschäftigungs- und Betätigungskultur entwickelt werden müsste.

Beitrag der Gesellschaft für die Pensionierten

Die meisten Aussagen zu dieser Frage beziehen sich auf grundsätzliche Einstellungen gegenüber dem Alter und älteren Menschen, auf gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen sowie auf konkrete Forderungen und Visionen. Ausserdem wird hier auf die Rolle der Unternehmen, der Arbeitgebenden eingegangen.

Laut Experten wäre es der Gesellschaft zuträglich, wenn sie sich mit den Folgen der demografischen Verschiebung und dem Alter auseinandersetzen würde. Eine Zukunftswerkstatt wird vorgeschlagen, um in einen Diskurs zu kommen. Mehr Forschung und der Austausch zwi-

schen innovativen „Köpfen“ und der Politik wird gefordert. Zudem sollten die Beiträge älterer Menschen in der Gesellschaft publik gemacht werden:

Man müsste das viel prominenter machen, bis es den Leuten schon fast zum Hals heraushängt. Damit man sagt, wie froh man um die Alten sei. (FH)

Die Befragten thematisieren die Altersbilder, ältere Menschen sollten ernst genommen werden. Alte Menschen werden unterschätzt, würden aber auch selber dazu beitragen.

Die Gesellschaft kann attraktive Rollen zur Verfügung stellen und indem sie auch lebensfördernde, sinnstiftende Bilder zur Verfügung stellt, positive, gute Bilder vermittelt, die auch den Wert und die Würde des Alters anerkennen. (AB)

Mehrere Fachleute betonen, dass die Zusammenarbeit und Durchmischung der Generationen im Bildungs- und im Arbeitsbereich gestärkt werden sollte. Eine Expertin geht davon aus, dass es eine Umwälzung der Lebensarbeitszeit geben wird und dass daher alle gefordert sind: Arbeitgebende, Ausbildungsverantwortliche und Laufbahnberatungen. Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass die Rahmenbedingungen gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich so gestaltet sein sollten, dass es möglich wird, das höhere Lebensalter aktiv zu gestalten. Angebote sollten geschaffen werden, die weder wohltätig noch ausbeuterisch sind, meint eine andere Fachperson. Die Kompetenzen der älteren Menschen müssten miteinbezogen werden. Ihre Interessen im Bereich der Freiwilligenarbeit müssten berücksichtigt und koordiniert werden. Weitere fordern eine altersgerechte Verkehrsführung und altersfreundliches Wohnen, die Absicherung der Langzeitpflege, Unterstützung für hochaltrige Menschen und deren Angehörige sowie eine bessere Versorgung der psychisch kranken, alten Menschen. Zudem wird die Notwendigkeit der Finanzierung der Sozialwerke betont.

Da gibt es nur zwei Möglichkeiten, entweder über eine erhöhte Mehrwertsteuer oder über längeres Arbeiten. [...] Ich bin für einen langsamen Umbau von diesem ganzen komplexen Gebilde namens Lebensarbeitszeit – nicht plötzlich, wenn dann Not ist. Sondern eine langsame, strukturelle Vorbereitung. (KO)

Es wird aber auch die Ansicht geäußert, dass der Staat nicht die Aufgabe hat, alles im sozialen Bereich zu übernehmen, da man auf Ressourcen zurückgreifen kann, die schon vorhanden sind.

Der Pensionierungszeitpunkt wird als problematisch taxiert, er wird aufgrund der individuellen Unterschiede der Menschen als erschwerend für den Übergang eingeschätzt, zudem wird er aus entwicklungspsychologischer Sicht als nicht sinnvoll bezeichnet. Ein Experte stellt aber

fest, dass immer weniger Leute eine formale Pensionierung erfahren und dass sich dieser Einschnitt immer mehr verwischen wird.

Im Zusammenhang mit dem prognostizierten Arbeitskräftemangel ab dem Jahr 2015 wird der Beitrag der Unternehmen thematisiert. Ein Experte meint, dass grössere Betriebe Rollen für Pensionierte generieren und Aufgaben bereitstellen sollen. Ein anderer äussert, dass das Umfeld angepasst werden muss, weil ältere Menschen langsamer arbeiten.

7.3.6 Beratung, Berufs- und Laufbahnberatung

Unter diesem Forschungsthema wird diskutiert, ob die Berufs- und Laufbahnberatung Angebote für ältere Menschen bereitstellen soll.

Beratungsbedarf hinsichtlich beruflicher und ausserberuflicher Perspektiven

Die Experten und Expertinnen thematisieren vor allem die Beratungsform und den Beratungsbedarf.

Von den Befragten werden Workshops vorgeschlagen, welche gemeinsam mit Pensionierten durchgeführt und gestaltet werden könnten. Die Interviewten sind mehrheitlich der Ansicht, dass es Austausch und Anregung, eine Art Stammtisch braucht, wo sich die älteren Menschen gegenseitig unterstützen und Mut machen können.

Sie brauchen auf jeden Fall Austausch. Sie brauchen keine Beratung, aber Anregung, um sich mit dem auseinanderzusetzen, was ist. (JG)

Ein Experte erachtet eine Kombination von Moderation und Supervision mit dem Fokus auf Reflexion und Beratung für sinnvoll. Dabei soll es darum gehen, zu fragen, zu zeigen, Horizonte zu eröffnen und um aufzuzeigen, wo die Leute sich vernetzen können. Weitere Interviewte betrachten Prozessberatung und lösungsorientierte Beratung als sinnvolle Möglichkeiten. In Einzelberatungen sehen zwei Fachleute den Vorteil in der grösseren Vertrautheit. Ein Interviewpartner merkt an, dass ein Austausch auch im Freundeskreis stattfinden kann. Reine Informationsberatungen werden nicht für lohnend erachtet.

Es wird aber auch die Ansicht vertreten, dass grundsätzlich niemand Beratung braucht.

Es gibt Leute, die kommen mit ihrer Pensionierung sehr gut klar, ohne Seminar, ohne Anweisungen psychologischer Art oder was auch immer. Die können das und andere können das weniger. (CD)

Es wird darauf hingewiesen, dass heute Beratungen selbstverständlicher geworden sind als für frühere Generationen. Eine andere Fachperson meint ausserdem, dass es bezogen auf Perspektiven nach der Pensionierung Beratung braucht:

Ja, gerade, weil es wenig Vorbilder gibt. Das ist auch eine Art Beratung, man kann sich orientieren am Vorbild. Weil es dies aus plausiblen Gründen noch wenig gibt, weil dieses Lebensalter bisher nicht so häufig war, bräuchte man jemanden, der einem Möglichkeiten zeigt. Herausfinden muss man dann schon selber. (KO)

Ein Laufbahnberater berichtet, wie er dies in seinem Alltag erlebt:

Die zu mir in die Beratung kommen, sind solche, die sich Gedanken machen oder sehr leiden. Meistens kommen sie mit der Frage: Wie könnte ich noch etwas verändern, so dass ich auch später noch etwas habe? Wie kann ich etwas mitnehmen über die Grenze hinaus? (PG)

Eine Expertin ergänzt, dass es für Personen, die aus gesundheitlicher, psychologischer und sozialer Sicht Beratung benötigten, am schwersten ist, diese anzunehmen.

Zu den Beratenden wird geäussert, dass es Fachpersonen braucht, welche sich speziell mit Übergangsfragen beschäftigen und die sich sehr gut im Gemeinwesen auskennen. Es wird darauf hingewiesen, dass Beratende für Ratsuchende in dieser Lebensphase nicht allzu jung sein sollten.

Einige Experten und Expertinnen finden, dass Beratung für nachberufliche Perspektiven eine Aufgabe der Privaten, der Organisationen und der Branchen sein sollte. Es wird aber auch festgehalten, dass es von den Unternehmen noch zu wenige Angebote gibt.

In der Phase des Übergangs und in der dritten Lebensphase werden ausserdem Beratungen im Bereich der Sozialversicherungen und der Finanzen, Eheberatung, Beratung beim Tod der eigenen Eltern, für wichtig erachtet.

Folgerungen für die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung

In diesem Interviewteil thematisieren die Experten und Expertinnen in erster Linie, ob die Berufs- und Laufbahnberatung die richtige Institution für Fragen der nachberuflichen Laufbahnentwicklung ist und was ein diesbezügliches Angebot der Berufs- und Laufbahnberatung beinhalten sollte.

Sieben der Befragten erachten ein Angebot der öffentlichen Berufs- und Laufbahnberatung für wichtig. Es wird vermutet, dass die Auswirkungen der demografischen Entwicklung dazu füh-

ren werden, dass sich die Berufs- und Laufbahnberatung früher oder später damit befassen muss. Laufbahnberatung wird für Leute zwischen dem 40. bis 60. Altersjahr als sinnvoll befunden, weil viele Leute ihr Berufsleben in dieser Phase ändern. Ein weiterer Experte meint, dass Berufsberatung auch für Menschen nach dem Rentenalter gemacht werden sollte. Laut einer Expertin sollte die Berufs- und Laufbahnberatung das Thema ernst nehmen und Unterstützung anbieten. Da es beim Prozess der Berufstätigkeit - wie bei jedem Prozess - darum geht, einen guten Abschluss und Übergang zu finden.

Ein anderer Experte begründet folgendermassen:

Pensionierung hat mit Zeit-, und Tätigkeitsplanung sowie Lebenssinn zu tun. Wenn jemand diese Leute beraten soll, dann ist die Berufs- und Laufbahnberatung die richtige Institution. Wir haben Erfahrung mit Tätigkeitsberatung, wir wissen, was passt. Ich kann mir vorstellen, dass wir Angebote machen zum Thema Zeitberatung, Lebenssinnberatung. (CD)

Ein Experte äussert sich sowohl zustimmend als auch ablehnend.

Ich glaube nicht, dass Berufsberatung das Richtige ist. Vielleicht, wenn es irgendwann einmal darum ginge, die dritte Lebensphase als Fortsetzung des Berufslebens anzuschauen, dann schon. [...] Wenn Sie mich grundsätzlich fragen, würde ich natürlich ja sagen, dass die Berufsberater kontinuierlich beraten und auch einem 50-Jährigen seine Zukunftschancen für die nächsten 20 Jahre darlegen können. (RW)

Ganz klar dagegen stellt sich ein Fachmann.

Die öffentliche Berufberatung hat für mich hauptsächlich einen Auftrag in der Berufswahl, der Berufsbildung, auf das Erwerbsleben gesehen. Aber wenn man den Auftrag noch erweitert, wird er grenzenlos. Daher denke ich, hat es keinen Platz darin. [...] Wenn man das jetzt auch noch hineinbuttert, bleibt ja nur noch die Spezialisierung. (PG)

Zum Angebotsspektrum werden verschiedene Möglichkeiten aufgeführt. Ein Experte stellt fest, dass die Menschen immer häufiger den Beruf wechseln. Er äussert sich dazu wie folgt:

Wenn wir davon ausgehen, dass jemand ein gutes Berufsleben haben will, müsste er irgendwann zwischen 40 und 50 einmal ein Jahr regenerieren können, vielleicht nochmals eine neue Ausbildung oder Weiterbildung machen. Ich wäre froh, wenn die Berufsberatung das realisieren würde. (RW)

Weiter wird vorgeschlagen, die Employability (Beschäftigungsfähigkeit) interessierter, älterer Menschen zu überprüfen und dabei praktische Unterstützung zu bieten. Auch Laufbahnbera-

tung für ehrenamtliche Tätigkeiten und für nachberufliche Teilzeitarbeit wird vorgeschlagen.

Ein Experte stellt sich ein Angebot wie folgt vor:

Es geht um Erfahrungseminare, mehr als Laufbahnplanung. Klar machen, wo man ist, Kompetenzprofile machen, weit über Standortbestimmung rausgehen. Erfahrungen verbinden mit ausserberuflichen Aspekten. Vielleicht ab 55 oder 60 kombiniert die letzte Berufsphase mit ausserberuflichen Perspektiven. Herausfinden, was die Erfahrungen sind, die man noch nicht verarbeitet hat. (FH)

Ein anderer Gesprächspartner meint, dass Laufbahnberatung ab dem Rentenalter angeboten werden könnte, bei der es darum geht, sich einzuschätzen, die Qualität der Erfahrungen festzustellen, Fähigkeiten zu betrachten, Rollen zu überdenken, Alternativen zu entwickeln.

Ein Laufbahnberater hat eine Beratungskompetenz um herauszufinden, wo die speziellen Fähigkeiten liegen, um jemandem Mut zu machen, sich in neue Rollen zu wagen. Männer sind da noch weniger trainiert als Frauen. Frauen haben häufiger eine andere Lebensbiografie und verschiedene Rollen interpretiert, Männer sehr selten. (TD)

Die Experten und Expertinnen stellen sich vor, dass die Angebote sowohl für Gruppen als auch für Einzelpersonen bereitgestellt werden könnten.

7.3.7 Weitere Themenbereiche

In dieser Kategorie sind Themen dargestellt, welche keiner anderen Kategorie zugeordnet werden können: die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die kulturellen Hintergründe, die Dimension der Spiritualität, Tod und Sterben und die Erwünschtheit aktiver, kritischer Senioren und Seniorinnen.

[...] Das wären die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Es ist schwierig, Lärm zu machen, Projekte zu schmieden, wenn der Betrieb sich das nicht leisten kann. Dann geht das einfach an den Leuten vorbei. (BS)

Immer mehr Menschen sind ja instabil religiös oder gar nicht. Wie verändert sich das? Die Dimension der Spiritualität [...] wäre in Bezug zu setzen. (BS)

Braucht es einen Kurs, der vorbereitet auf den Tod? Diesem Thema ein grösseres Gewicht gibt in einem positiven, guten Sinn. (CD)

Was auch eine Frage ist, das ist der zunehmende kulturelle Kontext. [...] Und jetzt haben wir 1,23 Millionen Ausländer in der Schweiz, nicht mehr alle hier geboren. Das wird zu-

nehmen. Jetzt kann man fragen, was macht denn eine Lebensgestaltung aus? Was macht denn eine gemischte Beziehung Schweiz-Asien aus? Was ist mit Auswandern, mit nicht auswandern? [...] Gehen die Kulturen gleich um mit dem Alter? Ich weiss nicht, wie sich Afrikaner das Alter vorstellen. (CD)

Die späte Freiheit der Pensionierten heisst auch, dass sie machen können, was sie wollen. Rentner könnten eine Zeltstadt auf dem Bürkliplatz machen und ich wüsste nicht, was die Polizei sagen würde, wären da auf einmal 2000 Rentner. Die haben eigentlich ein echtes Störpotenzial, das sie im Moment aber nicht realisieren. Daher braucht man diese Gruppe gesellschaftspolitisch gar nicht so stark zu mobilisieren, weil dann etwas passieren könnte, das man nicht mehr kontrollieren kann. (FH)

8 Diskussion

Bevor anhand der Ergebnisse aus der Literaturrecherche und den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung die Forschungsfragen diskutiert werden, erfolgt eine kritische Betrachtung der Methoden. Einsichten und Aussichten für die Praxis bilden den Abschluss dieses Kapitels.

8.1 Methodenkritik

Diese Arbeit weist einen explorativen Charakter auf. Aus diesem Grund wurden psychologische und soziologische wissenschaftliche Grundlagen, mehrheitlich aus dem deutschen Sprachraum, sowie Ergebnisse aus Expertenbefragungen überprüft. Literatur aus der Arbeits- und Organisationspsychologie wurde nicht explizit berücksichtigt. Die Aussagen aus den neun Interviews sind aufgrund der kleinen Stichprobe nicht repräsentativ und lassen im wissenschaftlichen Sinn auch keine generalisierbaren Schlüsse zu. Trotzdem kann davon ausgegangen werden, dass die Aussagen dieser Expertinnen und Experten relevant sind. Denn die meisten gehören zu namhaften Fachkreisen, die sich mit der Pensionierungsthematik befassen. Es ist anzunehmen, dass sich der berufliche Hintergrund und das Tätigkeitsfeld der Expertinnen und Experten auch im Antwortfokus widerspiegeln. Die Absicht Gender Mainstreaming zu berücksichtigen und daher gleich viele Männer wie Frauen für die Experteninterviews zu gewinnen, konnte nicht verwirklicht werden. Dies aufgrund von Absagen von Expertinnen oder indem die Autorinnen dieser Studie an Experten weiter verwiesen wurden. Die Befragung mittels eines halbstrukturierten Interviewleitfadens bewährte sich für die formulierten Forschungsfragen, da diese Methode explorative Antworten zulässt. Die vorgängige Durchfüh-

nung des Pretests erwies sich als sinnvoll, denn dadurch konnten Anpassungen im Interviewleitfaden vorgenommen werden. Die zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring bildete die Grundlage für die Auswertung der Interviews. Die Kategorienbildung dafür erfolgte aus der verwendeten Literatur. Eine eindeutige Abgrenzung der Kategorien war nicht immer möglich. Enger gefasste, weniger offene Fragen hätten allenfalls eine klarere Abgrenzung der Antworten zur Folge gehabt, allerdings zu Ungunsten der Exploration. Die Methode, sowohl die Ergebnisse aus der Literaturrecherche als auch diese aus der qualitativen Untersuchung gleichwertig darzustellen, erwies sich für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit als sinnvoll und angemessen. Dadurch war die Exploration dieser noch relativ neuen Thematik, mit der sich diese Arbeit beschäftigt, gewährleistet.

8.2 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Im folgenden Teil werden die Ergebnisse aus der Literaturrecherche und der qualitativen Untersuchung zusammenfassend dargestellt, da beide Teile zur Beantwortung der dieser Arbeit zugrunde liegenden Fragestellungen dienen.

8.2.1 Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung

Die dritte Lebensphase

Der Übergang in die Pensionierung wird im Vergleich zu anderen Wechseln im Verlauf des Lebens von den Expertinnen und Experten für markanter erachtet, weil dadurch in mehreren Lebensbereichen gleichzeitig Veränderungen erfolgen. Für die Mehrheit der Bevölkerung bedeutet dies laut den Befragten eine neue Dimension ihres Lebens. Zudem werden laut Expertinnen und Experten die Folgen der demografische Entwicklung, Kohorteneffekte und der Generationenwandel des Alters eine Neuentwicklung der dritten Lebensphase bewirken.

Die Bedeutung der Lebensbereiche Arbeit, Beruf, Freizeit, Bezugspersonen während des Übergangs in die Pensionierung

Die Bedeutung von Beruf und Arbeit für das Individuum wird von den Expertinnen und Experten als hoch eingeschätzt, da Arbeit und Beruf Sinn geben können, die Identität prägen und das Leben strukturieren. Die Auseinandersetzung mit der Bedeutungsveränderung von Beruf

und Arbeit wird als eines der zentralen Themen im Übergang in die Pensionierung bezeichnet. Die Befragten stellen fest, dass die Lebens- und Berufsbiografien zunehmend heterogener werden, was den Übergangsprozess in die Pensionierung beeinflusst. Dabei spielen Erfahrungen im vorangegangenen Berufsleben, welche im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau, der Schichtzugehörigkeit und dem Gesundheitszustand stehen, eine wichtige Rolle. Der Wegfall des Berufs kann laut den Expertinnen und Experten für einen Teil der Pensionierten eine Erleichterung bedeuten. Für den anderen Teil, insbesondere Personen, die sich fast ausschliesslich auf ihre berufliche Perspektive konzentriert haben und die durch die Pensionierung einen Macht- und Statusverlust erfahren, kann die neue Situation eine Belastung darstellen.

Auf gesellschaftlicher Ebene werden die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt betont. Die Expertinnen und Experten thematisieren einerseits die Verknappung der Arbeitskräfte, andererseits die hohe Anzahl der über 45-jährigen Beschäftigten. Die Ressourcen älterer Arbeitskräfte werden den Arbeitnehmenden und auch den Arbeitgebenden selber zunehmend bewusster. Es entstehen immer mehr Projekte für nachberufliche Tätigkeiten. Auf der individuellen Ebene hat sich dies jedoch noch nicht merklich ausgewirkt: 40 Prozent der Erwerbstätigen lassen sich vorzeitig pensionieren und die Menschen arbeiten nach der Pensionierung nicht weiter, auch wenn die Lebensphase nach der Pensionierung länger dauert. Aufgrund der Auswirkungen der demografischen Entwicklung wird jedoch vermutet, dass Altersteilzeitarbeit an Bedeutung gewinnen wird. Es wird darauf hingewiesen, dass dabei interindividuelle Unterschiede der Menschen berücksichtigt werden sollten und ein Einsatz freiwillig sein müsste. In diesem Zusammenhang wird der durch die Gesellschaft vorgegebene Pensionierungszeitpunkt in Frage gestellt.

Auch bei der Gestaltung der Freizeitaktivitäten werden interindividuelle Unterschiede betont; diese werden durch die bisherige Lebensgestaltung, die persönlichen Kompetenzen und den Gesundheitszustand beeinflusst. In Bezug auf die Veränderung des Freizeitverhaltens nach der Pensionierung gehen die Meinungen der Expertinnen und Experten auseinander. Die einen sind der Ansicht, dass sich das Verhalten in ähnlicher Weise wie bisher fortsetzt, die anderen denken, dass sich die Freizeitgestaltung stark ändert. Die Freizeitgestaltung stellt laut den Interviewten eine Herausforderung dar, weil der Umgang mit dem enormen Angebot nicht immer einfach ist und entschieden werden muss, welche Aktivitäten der Freizeit zugeordnet werden und welche nicht.

Alle Expertinnen und Experten betonen die wichtige Bedeutung des sozialen Umfelds, welches verschiedene kommunikative Gelegenheiten bietet, als wertvolle Unterstützung im Prozess des Übergangs in die Pensionierung. Ein soziales Netz, das Rollen und Aufgaben ermöglicht, wird als entscheidend betrachtet. Die Veränderungen der sozialen Beziehungen nach Austritt aus dem Erwerbsleben werden als massgebend erachtet, jedoch werden auch interindividuelle Unterschiede diesbezüglich angesprochen. Sozialkompetenz und das persönliche Befinden beeinflussen die Beziehungspflege.

Ausrichtungen für den neuen Lebensabschnitt

Da nach der Pensionierung die Strukturen in der Alltagsgestaltung wegfallen, kann oder muss über den Anteil von Musse und Engagement selber entschieden werden. Laut den Interviewten sind dabei individuelle Präferenzen ausschlaggebend. Die meisten der Befragten machen in diesem Zusammenhang auf Unterschiede in den Biografien der Geschlechter aufmerksam. Die Lebensbiografien der Frauen sind oft durch verschiedene Rollen gekennzeichnet. Laut Expertinnen und Experten haben Frauen mehr Erfahrung darin, sich selber Strukturen zu geben. Es wird aber auch erwähnt, dass sich diese Unterschiede verändern, weil Frauen einerseits vermehrt ein Leben lang erwerbstätig sind und Männer andererseits auch häufigere Wechsel in ihren Biografien vornehmen.

Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass viele Pensionierte etwas Sinnvolles tun und Verantwortung übernehmen möchten. Sie erachten es als wichtig, dass ältere Menschen aktiv sind, ihre Interessen und Fähigkeiten pflegen und zusammen mit ihren Erfahrungen in die Gesellschaft einbringen. Das Engagement der älteren Menschen in der Freiwilligenarbeit, im familiären, freundschaftlichen und nachbarschaftlichen Umfeld und in der intergenerationellen Arbeit nimmt gemäss den Befragten nach der Pensionierung zu.

Bewältigungsmöglichkeiten während des Übergangs in die Pensionierung

Der Übergang in die Pensionierung wird als eine Herausforderung bezeichnet, welche die Chance bietet, sich neu zu orientieren. Übergänge werden jedoch auch als etwas Heikles eingeschätzt, da sie misslingen können. Gemäss Expertinnen und Experten braucht es viel Einsatz für ein gutes Gelingen. Für die Bewältigung dieses Übergangs werden ein breites Interessenspektrum, vielfältige Fähigkeiten, Zufriedenheit mit der beruflichen Situation, Aus- und Weiterbildungen, das Entwickeln von Perspektiven und die Möglichkeit etwas bewirken zu kön-

nen, als begünstigende Faktoren eingeschätzt. Das Erleben und Führen des bisherigen Lebens und die gesundheitliche Befindlichkeit werden ebenfalls als wichtige Faktoren angesehen.

Fast alle Expertinnen und Experten erwähnen Schwierigkeiten, die bei der Bewältigung dieses Übergangs auftreten können. Vor allem wenige oder schwierige soziale Kontakte, eine tiefere Schichtzugehörigkeit, ein tieferes Bildungsniveau, minimale autonome Entwicklungschancen im Leben und schlechte finanzielle Ressourcen können den Übergang in die Pensionierung belasten. Schwierigkeiten in den vorherigen Lebensphasen, kritische Lebensereignisse, Einsamkeit und Krankheit werden als weitere erschwerende Faktoren bezeichnet.

Die Befragten betonen ausserdem den Einfluss negativer Altersbilder in diesem Prozess. Sie bemängeln, dass kaum realistische, alltägliche Altersbilder, wie zum Beispiel von älteren arbeitenden Menschen existieren. Altersbilder, welche den Wert und die Würde des Alters anerkennen, sind laut den Befragten noch selten.

Da der Übergangsprozess in die Pensionierung krisenhaft sein kann, werden Beratungsbedürfnisse älterer Personen und Vorbereitungsmöglichkeiten thematisiert. Die Expertinnen und Experten stellen fest, dass es heute selbstverständlicher geworden ist, für alle möglichen Anliegen Beratung zu beanspruchen. Es wird darauf hingewiesen, dass trotzdem niemand grundsätzlich Beratung *braucht*. Demgegenüber wird die Ansicht vertreten, dass in Bezug auf die neue Lebensphase Beratung notwendig ist, weil es noch keine Vorbilder gibt. In der qualitativen Untersuchung werden verschiedene Möglichkeiten der Beratung aufgezählt. Die meisten der Befragten favorisieren Gruppenformen. Die Begegnung älterer Menschen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, wird als besonders wertvoll erachtet, da sie sich gegenseitig unterstützen und Mut zusprechen, Ideen und Erfahrungen austauschen können. Der Auftrag der Beratenden wird dabei eher in einer Kombination von Supervision und Moderation gesehen. Als Vorteil von Einzelberatungen wird die grössere Vertrautheit zwischen ratsuchender und beratender Person erachtet.

Die Vorbereitung auf die Pensionierung wird laut Expertinnen und Experten sehr unterschiedlich gehandhabt: Vorbereitungsangebote im Gruppensetting können von Organisationen, Unternehmen oder von Privatpersonen durchgeführt werden. Andere Menschen in dieser Lebensphase bereiten sich individuell vor, weitere lassen die neue Lebensphase auf sich zu kommen. Die meisten der Interviewten verweisen auf die Grenzen der Vorbereitung. Sie meinen, dass die Erfahrungen in der Wirklichkeit gesammelt werden müssen. Auch aus evolutionstheoreti-

scher Sicht ist es laut einem Experten umstritten, ob der Mensch ein planerisches Wesen ist oder ob er sich eher an veränderte Situationen anpasst.

Perspektiven nach der Pensionierung - Folgerungen für die Berufs- und Laufbahnberatung

Aufgrund der Folgen der demografischen Entwicklung werden laut Expertinnen und Experten die Themen Altersteilzeitarbeit, Lebensarbeitszeitgestaltung und das Ausüben von sinnstiftenden Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen. Die Suche nach einer Alternative zum Beruf wird in Bezug auf ausserberufliche Perspektiven nach der Pensionierung für wichtig erachtet. In diesem Zusammenhang wird die Verantwortung für das eigene Wohlbefinden als eine wichtige Aufgabe betrachtet. Es wird mehrfach darauf hingewiesen, dass Merkmale des Berufslebens und der Lebensgestaltung den Pensionierungsprozess und die darauf folgende Lebensphase beeinflussen.

Bezüglich des Vorbereitungszeitpunkts werden verschiedene Ideen unterbreitet: Fünf der Befragten erachten eine Standortbestimmung zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr für sinnvoll. Ein Experte ist der Ansicht, bei betroffenen Personen kann das Bedürfnis sich auszutauschen erst auftreten, wenn sie sich bereits in der Pensionierungsphase befinden. Bis auf einen Befragten betrachten die Expertinnen und Experten es als wichtig, dass die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung Angebote bereitstellt, die Betroffene vor und nach der Pensionierung dabei unterstützen, nachberufliche Perspektiven zu entwickeln. Folgende Themen werden dabei speziell skizziert: Den Übergangsprozess begleiten, Employability (die Beschäftigungsfähigkeit) älterer Menschen feststellen, Beratung für nachberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten sowie für nachberufliche Teilzeitarbeit anbieten. Dabei gehe es darum, die Qualität von Erfahrungen und Fähigkeiten im beruflichen und ausserberuflichen Bereich zu betrachten, Rollen zu überprüfen und Alternativen zu entwickeln.

Die Expertinnen und Experten erwarten von den Laufbahnberatenden, die sich mit der Pensionierungsthematik befassen, dass sie sich speziell mit Übergangsfragen auseinandersetzen, sich im Gemeinwesen gut auskennen und dass sie nicht zu jung sind.

Die Berufs- und Laufbahnberatung wird als eine passende Institution dafür erachtet, weil die Beratenden über Beratungskompetenzen und über entsprechende Erfahrung verfügen.

8.2.2 Ergebnisse aus der Literaturrecherche

Die dritte Lebensphase

Die höhere Lebenserwartung, die bessere Bevölkerungsgesundheit und die sinkende Geburtenrate führen dazu, dass der Anteil älterer Menschen sowohl in der Gesamtbevölkerung wie auch in der Erwerbsbevölkerung zunimmt. Viele Menschen können nach der Pensionierung noch 10 bis 15 beschwerdefreie Jahre vor sich haben. Für diese neu entstehende dritte Lebensphase gibt es bisher keine oder nur wenige Vorbilder.

Die Lebens- und Berufsbiografien werden zunehmend uneinheitlicher, so sind auch Menschen im höheren Erwachsenenalter eine sehr heterogene Bevölkerungsgruppe. Die Vielschichtigkeit zeigt sich unter anderem im Verhalten und Erleben, der Persönlichkeitsentwicklung und in den physischen Funktionen. Beeinflusst wird die Entwicklung in diesen Bereichen von individuellen Dispositionen und äusseren Einflüssen. Unter Entwicklung ist in diesem Zusammenhang eine Verknüpfung von Gewinn und Verlust zu verstehen, die sowohl Multidimensionalität als auch Multidirektionalität aufweisen kann. Beeinflusst werden dadurch die Konzeptionen von Altern und Alter, von Arbeit und Ruhestand sowie von Lebensplan und Lebenssituation.

Der Begriff *Alter* bezieht sich auf eine Spanne im Lebenslauf. Der Begriff *Altern* dagegen, wird als Entwicklungsprozess verstanden. Altern ist dabei nicht mit Abbau gleichzusetzen. Kohorteneffekte führen dazu, dass Leute nicht mehr in gleicher Weise altern wie früher. Menschen in dieser Phase sind mehrheitlich psychisch und physisch gesund und entsprechend leistungsfähig. Auf dem Arbeitsmarkt jedoch wird die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmenden noch wenig berücksichtigt, wobei die Altersstruktur der Arbeitnehmenden je nach Wirtschaftsbereich variiert. Die Leistungsfähigkeit der älteren Bevölkerung steht in einem Widerspruch zum Altersbild in unserer Gesellschaft, welches nach wie vor überwiegend von negativen Stereotypen geprägt ist und eine wenig ressourcenorientierte Haltung widerspiegelt. Ein Umdenken diesbezüglich kann hingegen in den psychologischen, gerontologischen und soziologischen Wissenschaften festgestellt werden.

Die Bedeutung der Lebensbereiche Arbeit, Beruf, Freizeit, Bezugspersonen während des Übergangs in die Pensionierung

Mensch und Umwelt bilden im Sinne des interaktionistischen Entwicklungsmodells ein System, in dem Aktivitäten und Veränderungen beider Systeme sich wechselwirkend beeinflus-

sen. Wichtige Subsysteme sind dabei die Lebensräume und Beziehungsfelder *Arbeit, Beruf, Freizeit* und *Bezugspersonen*. Arbeit und Beruf haben im soziokulturellen Kontext westlicher Industrienationen einen hohen Stellenwert und werden als prägend erachtet. Das Ausüben einer beruflichen Tätigkeit kann ambivalent erlebt werden: Auf der einen Seite kann Arbeit kräftezehrend, anstrengend und belastend wirken, auf der anderen Seite kann sie sinnstiftend, bedürfnisbefriedigend und strukturgebend sein. Der Lebenslauf wird durch die Bedingungen und Möglichkeiten am Arbeitsplatz beeinflusst. Beruf und Arbeit wirken sich zudem auf die Persönlichkeitsentwicklung und den Kompetenzerwerb aus und beeinflussen das Wohlbefinden. Wird keine Möglichkeit gefunden, diese Aspekte auf einen anderen Lebensbereich zu übertragen, kann die Beendigung der Erwerbstätigkeit als Verlust erlebt werden. Die Arbeitszufriedenheit nimmt während der letzten Arbeitsphase eher zu. Die Einstellung zur Arbeit und die Verbundenheit mit der beruflichen Tätigkeit korrelieren nicht zwingend mit der Bewertung der Pensionierung.

Auch das Beziehungsfeld und der Lebensraum *Freizeit* hat eine wichtige Bedeutung für Menschen im höheren Erwachsenenalter. Freizeit steht als Kontrastbegriff zur Arbeit, allerdings ist eine klare Abgrenzung der beiden Begriffe schwierig, weil das subjektive Empfinden und die Bewertung beide Aktivitätsgruppen beeinflussen. Freizeitaktivitäten werden von Menschen jeglichen Alters unternommen, allerdings gewinnen mit zunehmendem Alter entspannende und erholsame Freizeitbeschäftigungen an Bedeutung. Der Stellenwert des Freizeitverhaltens bleibt hoch, es verändert sich nach Austritt aus dem Erwerbsleben nicht stark, sondern setzt sich in ähnlicher Weise fort wie bisher.

Eine weitere wichtige Rolle spielt das Lebens- und Beziehungsfeld *Bezugspersonen*. Dazu werden, bedingt durch die Individualisierung der Lebensläufe, nicht nur Familienmitglieder gezählt, sondern allgemein Menschen zu denen ein intensiver Kontakt gepflegt wird. Stabile, soziale Beziehungen sind hilfreich, um kritische Lebensereignisse und Übergänge bewältigen zu können. Mit steigendem Lebensalter verändern sich die Rahmenbedingungen und Lebensumstände, was sich auf die Gestaltung der sozialen Kontakte auswirkt. Im Gegensatz dazu steht die sinkende Bereitschaft, mit zunehmendem Lebensalter den Kreis der Bezugspersonen zu verändern.

Ausrichtungen für den neuen Lebensabschnitt

Möglichkeiten für die dritte Lebensphase zu entwickeln, wird aufgrund der demografischen Entwicklung sowohl als eine individuelle wie auch als eine gesellschaftspolitische Aufgabe angesehen. Das Ausüben sinnvoller und befriedigender Tätigkeiten beeinflussen Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit der Pensionierten massgeblich. Verschiedene Modelle gehen davon aus, dass Phasen der Bildung, der Arbeit und der Freizeit während des gesamten Lebens verknüpft werden können.

In individuellen Selektionsprozessen muss entschieden werden, welche persönlichen Kompetenzen aufrechterhalten werden sollen. Erfahrungen im Berufsleben, Geschlechtszugehörigkeit, das Bildungsniveau, die finanzielle Ausgangslage, der Wohnort, die Haushaltsform und das gesundheitliche Befinden sowie Kohorteneffekte beeinflussen die Gestaltung dieser Lebensphase. Die Menschen in der dritten Lebensphase können unterschieden werden in Weitermachende, Engagierte, Befreite oder Nachholende. Demnach ist die Wahl ihrer nachberuflichen Tätigkeiten eher berufsnah oder berufsfern, eher produktiv, sozial engagiert oder konsumtiv, ego-zentriert, eher öffentlich sichtbar oder eher privat. Das Freizeitverhalten ändert sich nach der Pensionierung kaum.

Bewältigungsmöglichkeiten während des Übergangs in die Pensionierung

Übergangsprozesse dauern oft mehrere Jahre. Da die reguläre Pensionierung ein normatives Lebensereignis darstellt, kann sie teilweise antizipiert werden. Die Bewältigung dieses Lebensereignisses beinhaltet die kognitiven, emotionalen und verhaltensmässigen Reaktionen und Anstrengungen des Individuums in der Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Belastungen. Die Lebensbereiche des Individuums sind durch die Pensionierung unterschiedlich stark betroffen. Durch den Wegfall des Berufs werden die gewohnten Strukturen, welche die Gestaltung des Alltags und die sozialen Kontakte markierten, aufgelöst. Es sind Anpassungsprozesse nötig, um ein ausgewogenes Person-Umwelt-Verhältnis aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Dispositionen der Person und der Umwelt werden als massgebliche Übergangsfaktoren erachtet. Erfahrungen aus früheren Lebensphasen sowie typische Auseinandersetzungsmuster beeinflussen das Verhalten. Dieser Prozess wird ausserdem durch den Pensionierungszeitpunkt und den Pensionierungsmodus beeinflusst. Für die Betroffenen kann es einerseits schwierig sein, die Veränderungen zu bewältigen, andererseits können durch die

neue Situation Entwicklungsmöglichkeiten entstehen. Ein Übergang kann demnach als Chance oder als Krise erlebt werden.

Als Ressourcen für Wohlbefinden im Ruhestand werden Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, emotionale Stabilität, Optimismus, Zukunftsperspektiven, höherer sozioökonomischer Status, höherer Bildungsstatus und mindestens ein mittleres Einkommen aufgeführt. Zudem gelten eine positive Bewertung von Arbeit und Freizeit, ein stützendes Sozialsystem, die eigene Wahrnehmung der Gesundheit und Zufriedenheit mit dem Einkommen als hilfreiche Faktoren. Eine weitere Grundlage bilden die gesellschaftlichen und historischen Bedingungen und Begleitumstände der neuen Lebenssituation.

Die konkrete Vorbereitung auf die Pensionierung wird als eine unterstützende Massnahme bezeichnet. Vorbereitungsangebote sollten Orientierung über das Thema geben und zur Auseinandersetzung anregen. Denk- und Verhaltensmuster der Menschen im höheren Erwachsenenalter können dadurch jedoch kaum beeinflusst werden. Der Vorbereitungszeitpunkt kann unterschiedlich gewählt werden. Eine professionelle Standortbestimmung soll zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr stattfinden.

Perspektiven nach der Pensionierung - Folgerungen für die Berufs- und Laufbahnberatung

Durch die gesellschaftlichen Veränderungen und die Folgen der demografischen Entwicklung gewinnt der Übergang in die nachberufliche Phase an Bedeutung. Eine entsprechende Lebenslaufperspektive bezieht die Lebensphase nach der Pensionierung ein. Aus konstruktivistischer Sicht und aus der Sicht einer Entwicklung über die Lebensspanne, entwickeln die Menschen eigene Laufbahnkonzepte. Dabei beeinflussen einerseits individuelle Faktoren wie berufliche Identität, Selbstkonzept, Weltbild, Ziele und andererseits gesellschaftliche Bedingungen wie die wirtschaftliche Lage, der Arbeitsmarkt, das Planen und Gestalten des Lebenslaufs. Aus laufbahnberaterischer Perspektive werden sinnvolle und befriedigende Tätigkeiten auch nach der Pensionierung für wichtig erachtet. Der Zusammenhang von persönlicher Zufriedenheit und Wohlbefinden mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten weist daraufhin, dass Laufbahn- und Lebensberatung nicht mehr klar trennbar sind. Die Entwicklung der Ratsuchenden und die Förderung ihrer Laufbahn sowie die Unterstützung bei der Bewältigung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung liegen im Zentrum der Laufbahnberatung, wobei diese sich bisher stärker mit den beruflichen Interessen und Entwicklungen befasst hat. Die höhere

Lebenserwartung, der Übergang und die Planung der Pensionierung, das lebenslange Lernen sowie die Bedeutung von Beruf, Arbeit und Freizeit werden als relevante Bereiche für die Laufbahnberatung erachtet.

8.3 Diskussion der Fragestellungen

Die Hauptforschungsfrage und die Annahme werden am Schluss dieses Kapitels anhand der Diskussion der Unterforschungsfragen 1-3 beantwortet.

1. Welche Bedeutung haben Arbeit, Beruf, Freizeit, Bezugspersonen und Alter in unserer Gesellschaft und für die Menschen im höheren Erwachsenenalter?

Sowohl aus der gesichteten Literatur wie auch aus den Expertenbefragungen geht hervor, dass die Lebensräume und Beziehungsfelder *Arbeit, Beruf, Freizeit* und *Bezugspersonen* für Menschen im höheren Erwachsenenalter eine **zentrale Bedeutung** haben. Ein besonders hoher Stellenwert wird dem Ausüben einer beruflichen Tätigkeit beigemessen. Menschen in der dritten Lebensphase sind in der Regel gesund, aktiv und mobil, was sich auf die Bedeutung dieser Lebensbereiche auszuwirken scheint, da sie nach wie vor leistungsfähig sind. **Interindividuelle Unterschiede** in Bezug auf die Bedeutung der drei Lebensbereiche und auch in Bezug auf die persönliche Entwicklung werden in der Literatur sowie von Expertinnen und Experten thematisiert. Die Situation älterer Arbeitnehmender auf dem **Arbeitsmarkt** scheint von grossem Interesse zu sein, denn dazu äussern sich Expertinnen und Experten häufig. In diesem Bereich gilt es gemäss den Befragten, in Zukunft entsprechende Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. In Bezug auf die Bedeutung der Arbeit während der letzten Arbeitsphase decken sich die Ergebnisse der Literaturrecherche teilweise nicht mit den Expertenmeinungen. Einige Experten und Expertinnen sind der Ansicht, dass die Zufriedenheit abnimmt, in der Literatur wird allerdings davon ausgegangen, dass die Zufriedenheit eher ansteigt. Auch zum **Freizeitverhalten** sind divergente Äusserungen feststellbar: Laut einigen Expertinnen und Experten ist nach Austritt aus dem Erwerbsleben diesbezüglich mit erheblichen Veränderungen zu rechnen. Andere meinen, dass das Freizeitverhalten sich nicht erheblich ändert. In der Literatur wird davon ausgegangen, dass keine markanten Veränderungen zu erkennen sind. Die Bedeutung des Alters wird vor allem in der verwendeten Literatur thematisiert. Der Begriff und die Vorstellung der Lebensphase Alter sind oft mit negativen Konnotationen verbunden, ob-

wohl ältere Menschen heute in der dritten Lebensphase oft noch leistungsfähig sind. Ein Umdenken beginnt sich erst allmählich abzuzeichnen. In der qualitativen Untersuchung kommt zum Ausdruck, dass negative Altersbilder die Individuen bei der Bewältigung dieser Lebensphase beeinflussen.

2. Wie kann die Phase der regulären Pensionierung angegangen werden?

In den theoretischen Grundlagen der vorliegenden Arbeit wird der Übergang in die Pensionierung aus entwicklungspsychologischer Sicht als ein normatives Lebensereignis betrachtet, welches es zu bewältigen gilt. Expertinnen und Experten dagegen schätzen diesen Übergang markanter ein als andere Wendepunkte im Leben eines Menschen. Sowohl in der gesichteten Literatur als auch in der qualitativen Untersuchung werden **Chancen und Krisen** angesprochen, die sich durch diese neue Situation ergeben können. Von Experten werden allfällige Schwierigkeiten bei der Bewältigung dieses Übergangs stärker thematisiert als von den Autoren der gesichteten Literatur. Aus der Literaturrecherche und den Expertinneninterviews geht gleichermaßen hervor, dass die Dispositionen von Person und Umwelt bei der Bewältigung der Pensionierungsphase massgebend sind. Dabei wird die **Heterogenität dieser Altersgruppe** betont. Der Einfluss von Altersbildern bei der Bewältigung dieses Übergangs wird vor allem von den Experten und Expertinnen erwähnt.

Die **Vorbereitung** auf die neue Lebensphase kann aufgrund der Resultate der Literaturrecherche und der qualitativen Untersuchung **als unterstützende Möglichkeit** eingestuft werden. Vorbereitungen im Pensionierungszeitraum werden in beiden Grundlagen dieser Arbeit thematisiert. Vor allem die Expertinnen und Experten gewichten den Austausch mit Gleichgesinnten in dieser Phase stark. Die Idee, in der Lebensmitte eine Standortbestimmung durchzuführen, geht sowohl aus den Ergebnissen der Literaturrecherche wie auch aus denen der qualitativen Studie hervor.

3. Welche möglichen Ausrichtungen gibt es für den neuen Lebensabschnitt?

Da in der dritten Lebensphase die durch das Erwerbsleben vorgegebenen **Strukturen wegfallen**, gewinnen **andere Gestaltungsmöglichkeiten** an Bedeutung. In der verwendeten Literatur und in den Interviews werden sinnvolle und befriedigende Tätigkeiten sowie Möglichkeiten Verantwortung zu übernehmen als wichtige Faktoren für das Wohlbefinden erachtet. Dabei ist anzumerken, dass älteren Menschen grundsätzlich alle Gestaltungsmöglichkeiten vom Nichts-

tun bis zu einem Studium offen stehen. Vor allem in der qualitativen Untersuchung werden die **Kompetenzen** und der gesellschaftliche Beitrag in der intergenerationellen Arbeit und die freiwilligen Dienstleistungen der älteren Menschen betont. In den theoretischen Grundlagen dieser Arbeit werden Aktivitäten nach der Pensionierung aufgrund allgemeiner Unterscheidungskriterien - wie zum Beispiel „berufsnah versus berufsfern“ - beschrieben. Sowohl in den theoretischen wie auch in den qualitativen Grundlagen dieser Arbeit wird auf die **interindividuellen Unterschiede bei der Auswahl der Tätigkeitsschwerpunkte** hingewiesen. Diese Personen- und Umweltmerkmale werden in den theoretischen Grundlagen differenzierter dargestellt. In der qualitativen Untersuchung wird zudem der Einfluss der meist unterschiedlichen Biografien von **Männern und Frauen** auf die Gestaltung der neuen Lebensphase erwähnt. In der verwendeten Literatur, werden in Bezug auf die demografischen Veränderungen, Modelle und Möglichkeiten für die dritte Lebensphase skizziert. Die Altersteilzeitarbeit, als eine noch wenig praktizierte Form, wird in beiden Grundlagen besprochen.

Annahme: Die Folgen der aktuellen demografischen Entwicklung erfordern eine Planung für die Phase der regulären Pensionierung.

Sowohl aus der Literaturrecherche wie auch aus den Befragungen von Expertinnen geht hervor, dass die Lebenserwartung steigt und die Bevölkerungsgesundheit besser wird, was sich auch darin zeigt, dass Menschen im Pensionierungsalter aktiv und leistungsfähig sind. Diese Faktoren lassen eine Planung der Pensionierung beziehungsweise die Auseinandersetzung mit der dritten Lebensphase überhaupt erst zu. Der von Expertinnen und Experten thematisierte zunehmende politische und gesellschaftliche Diskurs kann zu einer Sensibilisierung für die notwendige Auseinandersetzung mit der dritten Lebensphase beitragen. Aus der gesichteten Literatur wie auch aus den Befragungen geht hervor, **dass die Berufsbiografien und Lebensläufe zunehmend heterogener werden.** In der verarbeiteten Literatur und in der qualitativen Untersuchung wird darauf hingewiesen, dass die Lebensphase der Pensionierung sich verändert hat und gestaltbar geworden ist. Der vorgegebene Zeitpunkt für eine reguläre Pensionierung kann sowohl hilfreich als auch erschwerend auf die Planung der Pensionierung wirken. Die Suche nach einer Alternative zum Beruf wird als wichtige Aufgabe angesehen. Die interindividuellen Unterschiede in Berufs- und Lebensbiografien und die fehlenden Vorbilder sprechen für eine bewusste Auseinandersetzung mit der Pensionierungsphase, da es keine allgemeingültigen Bewältigungsformen mehr gibt. Sowohl in der gesichteten Literatur als auch in

der qualitativen Untersuchung wird darauf hingewiesen, dass bei Übergängen Antizipations- und Anpassungsprozesse stattfinden. **Die Folgen der demografischen Entwicklung erfordert eine bewusste Auseinandersetzung mit der dritten Lebensphase auf gesellschaftlicher und individueller Ebene. Eine Planung kann dabei hilfreich sein und den Übergang positiv beeinflussen, ist aber nicht zwingend notwendig.**

Hauptforschungsfrage: Welche Bedeutung haben berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der regulären Pensionierung für die betroffenen Menschen und welche Folgerungen ergeben sich daraus für die Berufs- und Laufbahnberatung?

Der **Einfluss der demografischen Entwicklung** und der gesellschaftlichen Veränderungen auf die Pensionierung wird sowohl in den theoretischen Grundlagen als auch in der qualitativen Untersuchung thematisiert. In diesem Zusammenhang kann angenommen werden, dass **die Bedeutung von beruflichen und ausserberuflichen Perspektiven nach der Pensionierung zunimmt.** Aufgrund der höheren Lebenserwartung ist nach der Pensionierung eine neue Form der dritten Lebensphase entstanden, die gestaltet werden muss. Das Wohlbefinden, welches im Zusammenhang mit sinnvollen Tätigkeiten und sozialen Aufgaben steht, wird bei der Gestaltung dieser Lebensphase als eine wichtige Komponente erwähnt. Arbeit, Beruf und Freizeit können eine sinnstiftende und befriedigende Funktion für das Individuum erfüllen. In den theoretischen Grundlagen dieser Arbeit werden diese Lebensbereiche als relevant für die Laufbahnberatung betrachtet.

Aus der Literatur geht hervor, dass der Mensch und seine Umwelt in einem interaktionistischen Verhältnis stehen. Demnach beeinflussen die Folgen der demografischen Entwicklung, die höhere Lebenserwartung und die Sicht- und Handlungsweise einer Person sich wechselwirkend. Dieses interaktionistische Verhältnis wirkt sich auch auf das Laufbahnkonzept eines Menschen aus. Die Vorbereitung auf die dritte Lebensphase, das Entwickeln von Perspektiven für die Zeit nach der Pensionierung, kann demnach **sowohl als eine individuelle als auch eine gesellschaftliche Aufgabe** erachtet werden. Sowohl in der verwendeten Literatur als auch in den Interviews wird **die Laufbahnberatung als eine passende Beratungsinstitution für Übergangsfragen und Entwicklungsthemen in der Lebenslaufbahn bezeichnet.** Handlungskompetenzen und Laufbahnkompetenzen, welche zur Bewältigung eines Übergangs benötigt werden, können von Berufs- und Laufbahnberatern gezielt gefördert werden. In der qualitativen Untersuchung wird konkretisiert, wie die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung die

Herausforderungen der dritte Lebensphase in ihren Dienstleistungen aufnehmen könnte: Laufbahnberatung ab dem 40. Lebensjahr hinsichtlich der Bedeutung dieser Erwerbsphase auf die Pensionierung anbieten, Begleiten des Übergangsprozesses, Beratung für nachberufliche Tätigkeiten entwickeln. Dabei sollten für diese Dienstleistungen Beratende mit spezifischen Kompetenzen zuständig sein.

Aufgrund obiger Erläuterungen kann das Unterstützen von Menschen im Übergang in die Pensionierung als ein neuer Aufgabenbereich der Berufs und Laufbahnberatung betrachtet werden.

8.4 Einsichten und Aussichten

Die Folgen der demografischen Entwicklung wirken sich auf die gesellschaftliche Situation und die Situation des Individuums aus. Für die Berufs- und Laufbahnberatung, für das Individuum, für die Forschung sowie auf gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Ebene können sich folgende Aufgabenbereiche ergeben:

Berufs- und Laufbahnberatung

Die Berufs- und Laufbahnberatung sollte auch **Beratungsangebote für Menschen in der dritten Lebensphase** bereitstellen. Die Hauptzielgruppe bilden dabei Menschen, die sich im Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung befinden, respektive diesen Übergang vorbereiten und planen wollen. Bei der Entwicklung der Beratungsangebote sind die **Heterogenität der Berufs- und Lebensbiografien**, insbesondere Genderaspekte, zu berücksichtigen. Die Bereitstellung von **Informationsmedien** zum Thema Perspektiven nach der Pensionierung sollte in die Produktpalette der Berufs- und Laufbahnberatungsstellen aufgenommen werden. Sowohl das **Gruppensetting** wie auch das **Zweiersetting** sind denkbar. Gruppensettings werden von den betroffenen Ratsuchenden bevorzugt. **Berufs- und Laufbahnberatende** sollten die folgenden Anforderungen erfüllen: Am besten sind sie selber im mittleren oder höheren Erwachsenenalter, verfügen über Qualifikationen, um die Ratsuchenden bezüglich Übergang und Perspektiven zu beraten und um Arbeitsmarktqualifikationen (Employability) der Ratsuchenden eruieren zu können. Die **interinstitutionelle Zusammenarbeit** und die **Vernetzung** mit anderen Fachpersonen werden als sinnvoll und wichtig erachtet.

Individuum

Für das Individuum kann es bezüglich der Bewältigung und Gestaltung der dritten Lebensphase hilfreich sein, sich mit den eigenen Altersbildern und der bisherigen Berufs- und Lebensbiografie auseinanderzusetzen, sich in der Lebensmitte mit der beruflichen Laufbahn und deren Weiterentwicklung zu befassen, mutig neue Schritte zu wagen in der **Gestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn**.

Forschung

Bestehende Vorbereitungsangebote sollten auf ihre **Wirksamkeit** hin überprüft werden. Interessant wäre dabei auch zu untersuchen, ob sich die Planung und Vorbereitung des Übergangs in die Pensionierung positiv auf die Bewältigung auswirken. Weitere interessante **Forschungsthemen** im Bezug auf die Thematik sind beispielsweise: Altersteilzeitarbeit, intergenerationelle Dienstleistungen, familiäre Hilfeleistungen, Auswirkungen auf Partnerschaften, Auswirkungen des Lebens- und Arbeitsstils auf nachberufliche Perspektiven. Wichtig ist die Berücksichtigung von Genderaspekten. Die Erforschung der Thematik in Bezug auf den kulturellen Kontext und die Kohortenunterschiede könnten aufschlussreich sein.

Gesellschaft, Wirtschaft, Politik

Der **Diskurs** über die dritte Lebensphase und das Entwickeln möglicher Perspektiven sollten intensiviert werden. Fachpersonen aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik müssten miteinander in **Kommunikation** treten, um innovative Modelle und Lösungsansätze zu entwickeln. **Interinstitutionelle Zusammenarbeit** ist dabei unumgänglich. Die derzeit noch vorwiegend verbreiteten negativen **Altersbilder**, gilt es zu thematisieren, zu überprüfen und anzupassen. Eine Sensibilisierung und ein Umdenken in Bezug auf die **Ressourcen und Kompetenzen** älterer Menschen sind erforderlich. Um von einer altersdifferenzierten zu einer **altersintegrierten Gestaltung** des Lebenslaufes zu kommen, müssten neuartige Möglichkeiten kreiert und erprobt werden. Weiter sind **generationsübergreifende Modelle des Zusammenlebens und Arbeitens** anzustreben. Die **Rahmenbedingungen** sollten auf politischer und wirtschaftlicher Ebene diskutiert und angepackt werden, speziell zu erwähnen sind die Flexibilisierung des Rentenalters und des Pensionierungsmodus, volkswirtschaftliche Aspekte (Sozialversicherungen, Besteuerung), die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für ältere Menschen und die Un-

terstützung bei der Organisation nachberuflicher Tätigkeitsfelder (Freiwilligenarbeit, intergenerationelle Dienstleistungen, familiäre Hilfestellungen).

Abschliessende Gedanken

Als gemeinsamer Nenner der dargelegten Themen dieser Studie erweist sich **die Heterogenität der Menschen in der dritten Lebensphase**. Es fällt zudem auf, dass sowohl in der verwendeten Literatur als auch in den Experteninterviews die Bedeutung der verschiedenen Lebensbereiche, die Bewältigung von Lebensereignissen sowie der Übergang in die Pensionierung differenziert ausgeführt werden. Die dritte Lebensphase wird vor allem in der Literatur diskutiert. Da die dritte Lebensphase als eine neuere Erscheinung bezeichnet werden kann, sind **Gestaltungsmöglichkeiten und Perspektiven nach der Pensionierung sowie eine Lebenslaufperspektive in der Berufs- und Laufbahnberatung Themen, in denen noch viel Entwicklungspotenzial verborgen liegt**.

9 Abstract

Die vorliegende Arbeit gibt eine Übersicht über Themen, die im Zusammenhang mit Perspektiven nach der Pensionierung stehen. Es wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der regulären Pensionierung für das Individuum haben und welche Folgerungen sich daraus für die Berufs- und Laufbahnberatung ergeben. Grundlagen dafür bilden sowohl die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung als auch jene der Literaturrecherche. Die qualitative Untersuchung umfasst die inhaltsanalytische Auswertung von neun halbstrukturierten Leitfadenterviews mit Expertinnen und Experten. Auf folgende Themenbereiche wird in der vorliegenden Arbeit eingegangen: Folgen der demografischen Entwicklung auf die beruflichen Laufbahnen, Lebensräume und Beziehungsfelder *Arbeit, Beruf, Freizeit und Bezugspersonen*, Entwicklungspsychologie des höheren Erwachsenenalters, Übergang in die Pensionierung, Gestaltung und Vorbereitung des neuen Lebensabschnittes. In dieser Studie zeigt sich, dass die dritte Lebensphase infolge der demografischen Entwicklung für die Berufs- und Lebensbiografie des Individuums, für die Wirtschaft, die Politik, die sozialen Gesellschaftsbereiche und die Forschung an Bedeutung gewinnt. Es stellt sich zudem heraus, dass sich die Auseinandersetzung mit der Gestaltung einer *Lebenslaufbahn* und das Entwickeln von Perspektiven für die dritte Lebensphase noch im Anfangsstadium befinden. Die Berufs- und Laufbahnberatung mit ihrer spezifischen Kompetenz für Entwicklungsthemen der beruflichen Laufbahn wird als eine geeignete Beratungsinstitution für Menschen in der Pensionierungsphase angesehen.

10 Literaturverzeichnis

Ackermann, E. (2007). *Ein Recht auf gute Arbeit und ein Recht auf Rente*. arbeit & verkehr, Zeitung des Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonalverbands, 33/34, S.1. Bern: SEV.

Amann, A. (1989). *Die vielen Gesichter des Alters. Tatsachen, Fragen, Kritik*. Wien: Edit. S

Backes, G. M. & Clemens, W. (2003). *Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung*. (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Weinheim: Juventa Verlag.

Baltes, P.B., Reese, H.W. & Lipsitt, L.P. (1980). Life-span developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65–110.

Baltes, P.B. & Mittelstrass, J. (Hrsg.). (1992). *Akademie der Wissenschaft zu Berlin. Forschungsbericht 5. Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung*. Berlin: de Gruyter & Co.

Berger, G. & Gerngross, G. (1994). *Die neu gewonnene Freiheit*. Zürich: Kreuz Verlag.

Bericht des Bundesrates (2007). *Strategie für eine schweizerische Alterspolitik*. [On-line]. Available:http://www.newsservice.admin.ch/NSBSubscriber/message/de/attachments/14202/30294/9382/0_Altersbericht_Mitbericht_d_EDI.pdf

Boothe, B. & Ugolini, B. (Hrsg.). (2003). *Lebenshorizont Alter*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Brown, D. & Brooks, L. (Hrsg.). (1994). *Karriere-Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta. (Original erschienen 1990: *Career Choice and Development*).

Buchmüller, R., Dobler, S., Kiefer, T., Margulies, F., Mayring, P., Melching, M., Schneider, H-D. (1996). *Vor dem Ruhestand – Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung*. Freiburg: Universitätsverlag Freiburg Schweiz. Bern: Verlag Hans Huber.

Bundesamt für Statistik (2007a). *Die Bevölkerung der Schweiz 2006*. [On-line.] Available: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/bienvenue-login/blank/zugang-lexikon.Document.101046.pdf>

Bundesamt für Statistik (2007b). *Statistik Alterssicherung. Analyse der Vorsorgesituation der Personen rund um das Rentenalter anhand der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2002 und 2005*. [On-line.] Available: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.100858.pdf>

Bundeskanzlei (2005). *Berufsbildung. Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)*. Bern: BBL, Verkauf Bundespublikationen.

Busshoff, L. (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In Zihlmann, R. (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 9-84). Zürich: saba AG.

Chiriboga, D.A. & Pierce, R.C. (1993). Changing contexts of activity. In J.R. Kelly (Ed.), *Activity and aging. Staying involved in later life* (pp. 42-59). Newbury Park: Sage

Clemens, W., Höpflinger, F. & Winkler, R. (Hrsg.). (2005). *Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven, Visionen*. Bern: Haupt

Clemens, W., Künemund, H. & Parey, M. (2003). Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarkt. In Herfurth, M., Kohli, M. & Zimmermann, K.F. (Hrsg.). (2003). *Arbeit in einer alternden Gesellschaft – Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer*. Opladen: Leske + Budrich.

Dobmann, R. (2004). *Bedürfnisse älterer Kaderpersonen im Hinblick auf ihre letzten Erwerbsjahre: Eine theoretische Betrachtung mit empirischen Ergänzungen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Angewandte Psychologie.

Faltermaier, T., Mayring, P., Saup, W. & Strehmel, P. (2002). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (2. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.

Ford, D. H. & Lerner, R. M. (1992). *Developmental systems theory*. Newbury Park: Sage.

Giovanelli-Blocher, J. (2007). *Das Glück der späten Jahre. Mein Plädoyer für das Alter* (7. Auflage). Zürich: Pendo.

Gläser, J. & Laudel, G. (2006). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Häcker, H. O. & Stapf, K. – H. (Hrsg.). (2004). *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (14. Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.

Herfurth, M., Kohli, M. & Zimmermann, K.F. (Hrsg.). (2003). *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer*. Opladen: Leske + Budrich.

Hoff, E.H. (1985). Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung. In E.H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiografie und Persönlichkeitsentwicklung* (Vol. Huber, pp. 15-40) Bern.

Hohner, H.-U. (2006). *Laufbahnberatung. Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber.

Höpflinger, F. (1997). *Frauen im Alter – Alter der Frauen. Ein Forschungsdossier* (2. neu überarbeitete Auflage). Zürich: Seismo – Verlag.

Höpflinger, F. (2003). Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden im höheren Lebensalter. In Boothe, B. & Ugolini, B. (Hrsg.). *Lebenshorizont Alter* (S. 69-88). Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Höpflinger F. (2005). Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte – neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft. In Clemens, W., Höpflinger, F. & Winkler, R. (Hrsg.). (2005). *Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven, Visionen*. (S. 129-132). Bern: Haupt.

Höpflinger, F. (2007). *Nachberufliche Tätigkeitsfelder in der Schweiz – Problemstellung und Beobachtungen*. [On-line]. Available: <http://www.hoepflinger.com/fhtop/fhalter1>

Hurni, L. (2005). *Berufswahl- und Laufbahntheorien*. Unveröffentlichtes Vorlesungsskript, Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie.

Kiefer, T. (1997). *Von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand – Theoretische und empirische Ansätze zur Bedeutung von Aktivitäten*. Freiburg: Universitätsverlag Freiburg Schweiz. Bern: Verlag Hans Huber.

Kohli, M. (1992). Altern in soziologischer Perspektive. In Baltes, P. B. & Mittelstrass, J. (Hrsg.). *Akademie der Wissenschaft zu Berlin. Forschungsbericht 5. Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung* (S. 231-259). Berlin: de Gruyter.

Koper, T. (2006). *Erfolgsmodell Altern*. PANORAMA. Die Fachzeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt, 1, 10-11.

Kruse, A. (1992). Alter im Lebenslauf. In Baltes, P. B. & Mittelstrass, J. (Hrsg.). *Akademie der Wissenschaft zu Berlin. Forschungsbericht 5. Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung* (S. 331-355). Berlin: de Gruyter.

Lehr, U. (2003). *Psychologie des Alterns* (10. Auflage). Wiebelsheim: Quelle & Meyer Verlag GmbH & Co.

Lehr, U. (2007). *Psychologie des Alterns* (11. korrigierte Auflage). Wiebelsheim: Quelle & Meyer Verlag GmbH.

Lexikonredaktion des Verlags F. A. Brockhaus. (Hrsg.). (2001). *Der Brockhaus. Psychologie*. Mannheim: F.A. Brockhaus.

Lindenberger, U. (2002). Erwachsenenalter und Alter. In Oerter, R. & Montada, L. (Hrsg.). (2002). *Entwicklungspsychologie* (5. Auflage). (S. 350 – 391). Weinheim: Beltz Verlag.

Mayer, K., U., Baltes, P., B., Gerok, W., Häfner, H., Helmchen, H., Kruse, A., Mittelstrass, J., Staudinger, U., M., Steinhagen - Thiessen, E., Wagner, G. (1992). Gesellschaft, Politik und Altern. In Baltes, P. B. & Mittelstrass, J. (Hrsg.). *Akademie der Wissenschaft zu Berlin. For-*

schungsbericht 5. Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung (S. 721-757). Berlin: de Gruyter.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (5. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (8. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Mayring, P. & Buchmüller, R. (1996). Die Fragestellung der Studie. In Buchmüller, R., Dobler, S., Kiefer, T., Margulies, F., Mayring, P., Melching, M., Schneider, H-D. *Vor dem Ruhestand – Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung* (S. 2-17). Freiburg: Universitätsverlag Freiburg Schweiz. Bern: Verlag Hans Huber.

Mäder, U. (2007). *Neue Beschäftigungen innerhalb und nach der Erwerbsarbeit. Arbeitsmodelle für ältere Menschen*. [On-line]. Available: http://www.zfg.uzh.ch/veranstalt/geronttag/Maeder_Beschäftigung.pdf

Mietzel, G. (1997). *Wege in die Entwicklungspsychologie. Band 2: Erwachsenenalter und Lebensabende* (2. Auflage). Weinheim: Verlags Union.

Montada, L. (2002). Gegenstand und Aufgaben der Entwicklungspsychologie. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (5. Auflage). (S. 3-15). Weinheim: Beltz.

Obermüller, K. (2005). *Ruhestand – nein danke* (2. Auflage) Zürich: Xanthippe.

Oerter, R. & Montada, L. (Hrsg.). (2002). *Entwicklungspsychologie* (5. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Pro Senectute Schweiz. Kompetenzzentrum Altersvorbereitung. (2008). *Vorbereitung der Pensionierung*. [On-line]. Available: <http://www.pensionierungskurse.ch/d/index.cfm>

Puippe, P.-Y. (2007). *Droa verbessert die Berufsorientierung*. PANORAMA. Die Fachzeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt, 3, 23.

Riesen, R. (1998). *Der Übergang in die Pensionierung – Aussagen von –Betroffenen Anregungen für Betroffene*. Zweisimmen: Selbstverlag des Verfassers.

Riley, White, M. & Riley, J. W. (1992). Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns. In Baltes, P. B. & Mittelstrass, J. (Hrsg.). *Akademie der Wissenschaft zu Berlin. Forschungsbericht 5. Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung* (S. 437-459). Berlin: de Gruyter.

Schmid, R. & Barmettler, C. (1999). *Neue Horizonte – Eine persönliche Standortbestimmung für Frauen und Männer vor der Pensionierung*. Dübendorf: SVB.

Schmitz-Scherzer, R. (1981). Pensionierung und Freizeit. *Die Psychologie des 20. Jahrhunderts – Anwendungen im Bereich des Berufslebens*, 13, 1115-1136.

Schmugge, B. (2005). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters*. Unveröffentlichtes Vorlesungsskript, Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie.

Schneider, H.-D. (1996). 5. Menschen vor dem Ruhestand: Was wissen wir nun? In Buchmüller, R., Dobler, S., Kiefer, T., Margulies, F., Mayring, P., Melching, M., Schneider, H.-D. *Vor dem Ruhestand – Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung* (S. 257-265). Freiburg: Universitätsverlag Freiburg Schweiz. Bern: Verlag Hans Huber.

Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB. (Hrsg.). (2007). *Hurni, L. - Forschung für die Laufbahnberatung. Eine Standortbestimmung im Auftrag des SVB*. Zürich: SVB.

Stancheris, V. (2007). *Neue Zielsetzungen für die ARCOSP*. PANORAMA. Die Fachzeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt, 4, 27.

Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebenraumansatz der Laufbahnentwicklung. In Brown, D. & Brooks, L. (Hrsg.). *Karriere-Entwicklung* (S. 211-280). Stuttgart: Klett-Cotta. (Original erschienen 1990: Career Choice and Development).

UNITED NATIONS. (Hrsg.). (2002). *World Population Ageing 1950-2050*. New York.

Welzer, H. (1993). *Transitionen – Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen: edition diskord.

Williamson, R. C., Rinehart, A. D., Blank, T. O. (1992). *Early retirement. Promises and pitfalls*. New York: Plenum Press.

Winkler, R. (2005). *Ältere Menschen als Ressource für die Wirtschaft und Gesellschaft von Morgen*. In Clemens, W., Höpflinger, F. & Winkler, R. (Hrsg.) (2005). *Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven, Visionen*. (S. 127-153). Bern: Haupt.

Zihlmann, R. (Hrsg.). (1998). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Zürich: Verlagsinstitut für Lehrmittel.

Zimbardo, P. G. & Gerrig R. J. (1999). *Psychologie* (7. Auflage). Springer: Berlin. (Original erschienen: 1996, Psychology and Life)

Anhang

| | |
|-----------|-----------------------------------|
| Anhang I | Brief an Expertinnen und Experten |
| Anhang II | Interviewleitfaden |

Ruth Aepli
Spiegelgasse 10
8266 Steckborn
☎ 052 761 22 33
✉ ruth.aeppli@bluewin.ch

Jasmin Eng
Lindenweg 17
4528 Zuchwil
☎ 032 621 91 29
✉ jasmin.eng@gmx.net

Anhang I

Zürich, im November 2007

Empfängeradresse

Anfrage für Experteninterview

Anrede

Wir studieren an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften im 7. Semester Psychologie, *Fachrichtung Berufs- und Laufbahnberatung*. Im Rahmen unserer 2. Studienarbeit beschäftigen wir uns mit dem Thema *Berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach dem formalen Pensionsalter*. Die demografische Entwicklung und die höhere Lebenserwartung stellen unserer Gesellschaft vor neue Anforderungen. Uns interessiert die Bedeutung von Beruf und Arbeit, Freizeit und Alter in diesem Zusammenhang. Die Arbeit geht folgenden Fragen nach:

- Wie gehen Frauen und Männer die Phase der formalen Pensionierung an (letzte Phase Erwerbsarbeit, Pensionierung, berufliche- und ausserberufliche Tätigkeiten nach der Pensionierung)?
- Ist bei Menschen in dieser Lebensphase ein Bewusstsein dafür vorhanden, dass es noch 15 – 20 Lebensjahre zu gestalten gibt?

Antworten auf diese Fragen möchten wir nicht nur mittels Literaturrecherche finden, sondern auch anhand von Interviews mit Experten und Expertinnen. Ihr Blick auf diese gesellschaftspolitischen Fragen erscheint uns wichtig. Das Gespräch, das eine der Studierenden durchführen wird, dauert ca. 45 Minuten und betrifft die obigen Themenbereiche. Der für das Interview vorgesehene Zeitraum ist vom 18.1.2008 – 2.2.2008. Für die Auswertung wird das Gespräch mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die Gesprächsinhalte werden in der Arbeit verdichtet dargestellt.

Wir würden uns über eine Zusage sehr freuen. Wir erlauben uns, Sie in den nächsten Tagen zu kontaktieren, um einen allfälligen Gesprächstermin zu vereinbaren. Selbstverständlich stehen wir Ihnen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Ruth Aepli

Jasmin Eng

Interviewleitfaden für Expertinnen und Experten zum Thema

Berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der regulären Pensionierung

Einleitung

Wir studieren an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften im 7. Semester Psychologie, *Fachrichtung Berufs- und Laufbahnberatung*.

Im Rahmen unserer 2. Studienarbeit beschäftigen wir uns mit dem Thema *Berufliche und ausserberufliche Perspektiven nach der regulären Pensionierung*. Der Fokus ist dabei auf Frauen und Männer im höheren Erwachsenenalter gerichtet, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Antworten auf Fragen in diesem Zusammenhang möchten wir einerseits mittels Literaturrecherche finden, andererseits auch anhand von Interviews mit Experten und Expertinnen. Aus diesem Grund sind wir auch mit Ihnen in Kontakt getreten.

Das Gespräch dauert circa 30-45 Minuten. Für die Auswertung wird das Gespräch auf Tonband aufgezeichnet (Einverständnis einholen). Wir würden Sie gerne namentlich erwähnen, sofern Sie damit einverstanden sind. Das Interview wird transkribiert und ist bei den Autorinnen hinterlegt. Die Gesprächsinhalte werden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Begriffsklärung

Die im Interview verwendeten Begriffe werden wie folgt verstanden:

- Alter der Zielgruppe: wird als *höheres Erwachsenenalter* bezeichnet gemäss Lindemberger, U. *Erwachsenenalter und Alter*. In Oerter, R. & Montada, L. (Hrsg.) (2002) *Entwicklungspsychologie* (5. Auflage) (S. 350-391). Weinheim: Beltz Verlag.
- Pensionierung: Das reguläre Pensionsalter liegt für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 64 Jahren. Wir fokussieren diese Zielgruppe.

- Demografische Entwicklung: In diesem Interview werden darunter die höhere Lebenserwartung und die steigende Bevölkerungszahl der über 65-jährigen verstanden.
- Bei den Fragestellungen gehen wir vom soziokulturellen Kontext westlicher Industrienationen aus.

Themenbereiche und Fragen

Einstieg, Demografie und Arbeitsmarkt

1. Woran denken Sie als erstes, beim Arbeitstitel der Arbeit *Berufliche und ausserberufliche Perspektive nach dem regulären Pensionsalter?*
2. Welche Auswirkungen wird die demografische Entwicklung Ihrer Meinung nach auf die berufliche Perspektive von Menschen im höheren Erwachsenenalter haben?
3. Welche Auswirkungen wird die demografische Entwicklung Ihrer Meinung nach auf die ausserberufliche Perspektive von Menschen im höheren Erwachsenenalter haben?

Arbeit, Beruf, Freizeit und soziale Kontakte

4. Welche Bedeutung haben Beruf und Arbeit für die Menschen in der letzten Arbeitsphase?
5. Wie verändert sich diese Bedeutung nach Austritt aus dem Erwerbsleben?
6. Wie verändern sich die sozialen Beziehungen nach dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben?
7. Wie verändert sich das Freizeitverhalten von Menschen nach dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben?

Entwicklungspsychologische Perspektive

8. Welches Bild existiert in unserer Gesellschaft vom *Alter*?
9. Welches sind die zentralen Entwicklungsaufgaben in diesem Lebensabschnitt aus Ihrer Sicht?
10. Welche Kompetenzen nehmen im höheren Erwachsenenalter zu aus Ihrer Sicht?
11. Welche Kompetenzen nehmen im höheren Erwachsenenalter ab aus Ihrer Sicht?

Der Übergang in die Pensionierung

12. Was ist spezifisch am Übergang in die Pensionierung im Vergleich zu anderen Übergängen im Lebenslauf?
13. Welche Faktoren sind hilfreich in diesem Übergang?
14. Welche Faktoren sind erschwerend in diesem Übergang?
15. Wie kann die bevorstehende Lebensphase vorbereitet werden?

Der neue Lebensabschnitt

16. Haben Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen den Eindruck, es ist den Menschen bewusst, dass nach der Pensionierung noch etwa 15-20 Jahre zu gestalten sind?
17. Was können die pensionierten Menschen für die Gesellschaft tun?
18. Welchen Beitrag kann die Gesellschaft für die Pensionierten leisten?

Berufs- und Laufbahnberatung

19. Brauchen Menschen im Bezug auf die beruflichen und ausserberuflichen Perspektiven nach der Pensionierung Beratung?
20. Wenn ja, welche? / Wenn nein, wieso nicht?
21. Haben Sie den Eindruck, dass die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung einen Auftrag hat, rund um das Thema Pensionierung zu beraten?
22. Falls ja, welche Angebote sollten bereitgestellt werden?

Schlussfrage

23. Gibt es aus Ihrer Sicht Frage(n), die im Zusammenhang mit dem Thema unbedingt noch gestellt werden müssen?

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Wünscht der Experte / die Expertin ein Exemplar der Studienarbeit zu erhalten?

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Unterschrift: