



Nadine Seiferling · Alexandra Michel

# Zufrieden in den Ruhestand

Manual für ein ressourcenorientiertes  
Gruppencoaching

MOREMEDIA



Springer

Zufrieden in den Ruhestand

Nadine Seiferling • Alexandra Michel

# Zufrieden in den Ruhestand

Manual für ein ressourcenorientiertes Gruppencoaching

Nadine Seiferling  
khs worklab  
Institut für Arbeitspsychologie  
Heidelberg, Deutschland

Alexandra Michel  
Arbeitswelt im Wandel  
Universität Heidelberg  
Heidelberg, Deutschland

ISBN 978-3-658-42727-6      ISBN 978-3-658-42728-3 (eBook)  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-42728-3>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Einbandabbildung: autumn and bridge © ジュン 美容師田村 / stock.adobe.com

Springer ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

## Vorwort

---

Der demographische Wandel in Deutschland ist von hoher gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Bedeutung. Im Jahr 2009 war von 82 Mio. Deutschen jeder fünfte 65 Jahre oder älter. Hochrechnungen besagen, dass bereits 2030 der Anteil der Über-65-Jährigen 39 % betragen wird. Mit der Lebenserwartung steigt auch die Chance auf ein langes gesundes Leben (Statistisches Bundesamt, 2011) inklusive einer hohen Lernfähigkeit bis ins höhere Alter. Ältere Menschen sind mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten also eine gesellschaftlich und wirtschaftlich bedeutende Gruppe. Deshalb liegen Wohlbefinden und Gesundheit nicht nur in ihrem eigenen Interesse. Gelingt es, die angehenden Ruheständler:innen darin zu unterstützen, gesund zu bleiben und weiter aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, schafft dies auch Voraussetzungen, um das staatliche Gesundheitssystem zu entlasten und bürgerschaftliches Engagement zu fördern.

Bisherige Interventionen für ältere Berufstätige zur Vorbereitung auf die Nacherwerbsphase umfassen überwiegend Maßnahmen der Arbeitszeitpolitik, Bildungsmaßnahmen zu veränderten Zeit- und Tätigkeitsstrukturen und Initiativen zur Wissensweitergabe von Personen im Ruhestand. Evaluierte Maßnahmen zur Förderung von Ressourcen und Eigensteuerung gibt es bislang kaum, lediglich für Rentner und Rentnerinnen mit erhöhter Vulnerabilität wie beispielsweise ausgeprägter Depression oder Einsamkeit.

In diesem Buch stellen wir eine von uns entwickelte ressourcen-orientierte Coaching-Intervention im Gruppenformat vor, die ältere Berufstätige darin unterstützt, den Übergang in den Ruhestand und den nächsten Lebensabschnitt so eigenständig und unabhängig zu gestalten, dass sie dabei motiviert, emotional positiv gestimmt, kognitiv aktiv und gesund sind. Dabei ist es unser Ziel, den Teilnehmenden Strategien der Selbststeuerung aufzuzeigen, mit deren Hilfe sie ihre eigenen Ressourcen steigern können, um gesund und zufrieden in den Ruhestand zu starten. Sie werden befähigt im Sinne der Ressourcenperspektive individuelle Ressourcen zu erkennen, zu aktivieren und zu steigern um sich so auf die anstehenden Veränderungen und Anpassungserfordernisse vorzubereiten. Zudem ist der Austausch mit Gleichgesinnten ein wesentlicher Bestandteil des Coachings, durch den zugleich soziale Ressourcen und die Bildung sozialer Netzwerke angeregt werden.

Dieses Buch richtet sich an Coaches, Trainer:innen, HR- und Bildungsverantwortliche, Lehrende und Studierende. Dabei wird in diesem Manual nicht nur die strukturierte ressourcenorientierte Coaching-Intervention ‚Zufrieden in den Ruhestand‘ inklusive der vollständigen Materialsammlung zur Trainingsdurchführung vorgestellt, sondern auch deren empirischen und theoretischen Grundlagen zur Entwicklung des evidenzbasierten Gruppencoachings beschrieben. Darüber hinaus präsentieren wir im Überblick Methodik und Ergebnisse der wissenschaftlichen Studien, die wir zur Evaluation des Coachings durchgeführt haben und deren Ergebnisse die Wirksamkeit unterstreichen.

Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die an unseren Gruppeninterventionen teilgenommen haben. Ihre motivierte Teilnahme und ihr Feedback über individuelle Lernprozesse und -erfolge hat uns darin bestätigt, dass wir mit unserer Intervention ein für die Praxis sinnvolles und relevantes Training entwickelt haben.

Herzlich gedankt sei auch Janina Tschech vom Springer Verlag für die sehr engagierte redaktionelle Unterstützung.

Mit unserem Training möchten wir dazu beitragen, dass ältere Beschäftigte gestärkt werden, gesund, zufrieden und motiviert in den Ruhestand zu starten und die nächste Lebensphase selbstbestimmt und ihren individuellen Wünschen entsprechend zu gestalten.

**Nadine Seiferling**

Heidelberg, Deutschland

**Alexandra Michel**

Heidelberg, Deutschland

Juni 2023

# Inhaltsverzeichnis

---

1	<b>Einleitung</b> .....	1
2	<b>Theoretischer Hintergrund und Ziele der Intervention</b> .....	3
2.1	Aktuelle Entwicklungen und Veränderungen .....	4
2.2	<b>Der Übergang in den Ruhestand – eine Chance zum Neuanfang oder ein kritisches Lebensereignis?</b> .....	6
2.3	<b>Theorien und Modelle</b> .....	7
2.3.1	Rollentheorie .....	8
2.3.2	Kontinuitätstheorie .....	9
2.3.3	Life Course Perspective .....	9
2.3.4	Die Ressourcenperspektive .....	10
2.4	<b>Wichtige Einflussfaktoren für den Übergang in den Ruhestand</b> .....	12
2.4.1	Ruhestandsvorbereitung und -planung .....	12
2.4.2	Ressourcen für den Ruhestand .....	13
2.4.3	Ruhestandserwartungen .....	14
2.4.4	Ruhestandsangst .....	15
2.4.5	Ruhestandsvorsätze .....	16
3	<b>„Zufrieden in den Ruhestand“ – Konzeption und Zielsetzung der Gruppenintervention zur Vorbereitung auf den Übergang in die Nacherwerbsphase</b> .....	17
3.1	Ressourcenorientierung und -aktivierung .....	18
3.2	Gestaltung der Intervention .....	19
3.3	Aufbau der Gruppenintervention .....	20
3.4	Empfehlungen zur Durchführung des Programmes .....	21
4	<b>Die Coaching Intervention</b> .....	23
4.1	<b>Einführungsveranstaltung</b> .....	26
4.1.1	Einstieg .....	27
4.1.2	Hintergrund des Coaching-Programms „Zufrieden in den Ruhestand“ (15 min) .....	30
4.1.3	Ausklang (10 min) .....	31
4.2	<b>Baustein I: Blick in die Gegenwart und in die Zukunft</b> .....	31
4.2.1	Einstieg (30 min) .....	34
4.2.2	Das Haus des Lebens (15 min) .....	36
4.2.3	Meine Rollen (45 min) .....	38
4.2.4	Stages of Change .....	41
4.2.5	Blitzlicht (Ausklang) (10 min) .....	43
4.3	<b>Baustein II: Ressourcen – heute und in Zukunft</b> .....	43
4.3.1	Einstieg (10 min) .....	45
4.3.2	Menschen in meinem Leben (40 min) .....	48
4.3.3	Meine Ressourcen und Stärken (50 min) .....	51
4.3.4	Ausklang und Blitzlicht .....	54

4.4	<b>Baustein III: Träume realisieren – meine Ziele</b> .....	55
4.4.1	Einstieg .....	57
4.4.2	Von der Vision zum Ziel: die Walt-Disney-Strategie .....	58
4.4.3	Ausklang: Blitzlicht & Reflexion .....	64
4.5	<b>Baustein IV: Strategien und Ressourcen für die Zukunft</b> .....	64
4.5.1	Einstieg .....	65
4.5.2	Strategien .....	67
4.5.3	Meine Stärken: Mein Ressourcenportfolio .....	71
4.5.4	Ausklang und Blitzlicht .....	72
4.6	<b>Baustein V: Auf den Weg machen – unterwegs sein</b> .....	73
4.6.1	Einstieg (20 min) .....	75
4.6.2	Stages of Change (10 min) .....	76
4.6.3	Förderliche und hinderliche Bedingungen (55 min) .....	77
4.6.4	Meine Stärken .....	80
4.6.5	Ausklang: Blitzlicht & Reflexion .....	82
4.7	<b>Baustein VI: Eigenständig den Weg gehen: Integration, Resümee und Ausblick</b> .....	83
4.7.1	Einstieg .....	85
4.7.2	Rückblick und Resümee (15 min) .....	86
4.7.3	Den eigenen Weg gehen & Erfolge feiern .....	87
4.7.4	Rituale: Übergänge gestalten (20 min) .....	89
4.7.5	Erinnerungs-Symbol (10 min) .....	91
4.7.6	Ausklang: Blitzlicht und Feedback (20 min) .....	91
5	<b>Evaluation der Intervention</b> .....	93
5.1	<b>Forschungsfragen und Hypothesen</b> .....	94
5.2	<b>Evaluationsdesign, Methode und Ergebnisse</b> .....	99
5.2.1	Stichprobe .....	100
5.2.2	Messinstrumente .....	101
5.2.3	Analysen .....	102
5.2.4	Ergebnisse .....	103
5.3	<b>Ergebniszusammenfassung und Diskussion der Evaluation</b> .....	106
5.4	<b>Rückmeldungen der Teilnehmenden zu der Intervention</b> .....	111
6	<b>Fazit</b> .....	113
7	<b>Material</b> .....	115
7.1	<b>Instruktionen Achtsamkeit</b> .....	116
7.1.1	Instruktion Achtsames Essen (Baustein 2) .....	116
7.1.2	Instruktion Achtsam Atmen (Baustein 3) .....	117
7.1.3	Instruktion der Träumer (Baustein 3) .....	118
7.1.4	Instruktion Achtsames Hören (Baustein 4) .....	119
7.1.5	Instruktion Gedankenzug (Baustein 5) .....	120
7.1.6	Instruktion Gedankenreise (Baustein 6) .....	121
	<b>Serviceteil</b>	
	Anhang .....	161
	Literatur .....	163





# Einleitung

### Zusammenfassung

Der Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand ist mit vielen Veränderungen verbunden, die eine Herausforderung darstellen können. Interventionen zur Vorbereitung auf den Ruhestand können hier hilfreich sein, um den Übergang zu erleichtern.

» „Entschuldige, das ist mein erster Ruhestand. Ich übe noch.“,

Mit diesen Worten fasst Heinrich Lohse in Lorient's Pappa ante Portas (Wendlandt & von Bülow, 1991) die Herausforderungen der Anpassung an den (überraschenden) Vorruhestand zusammen. In dem Film bringen insbesondere die Kompensationsversuche des Firmenchefs, indem er sich mit großem Eifer im Haushalt engagiert und die daraus resultierenden Konflikte mit seiner Ehefrau den Zuschauer zum Schmunzeln und Lachen. Satirisch greift der Film damit eine wichtige Thematik auf: Das einschneidende Ereignis der Verrentung, d. h. des Übergangs in die Nacherwerbsphase und der Anpassung an den Ruhestand, das gravierende Veränderungen mit sich bringt und eine hohe Anpassungsleistung erfordert. Häufig gelingt diese Anpassung gut, doch es kann dabei auch Schwierigkeiten geben.

Auch in der psychologischen Forschung zeigt sich der Übergang in den Ruhestand und die Anpassung an die Nacherwerbsphase als ein potenziell kritisches Lebensereignis das einschneidende Veränderungen mit sich bringt. Allerdings birgt das Ereignis eine gewisse Ambiguität: einerseits gelingt die Anpassung häufig gut, andererseits sind negative Auswirkungen oder Schwierigkeiten in der Anpassung ebenso beobachtbar (Dave et al., 2008; Kim & Moen, 2002; Pinquart & Schindler, 2007; Wang, 2007; Wang et al., 2011).

Ein möglicher Ansatzpunkt, um den Übergang in den Ruhestand und die Anpassung an die Nacherwerbsphase zu erleichtern, stellen Ruhestandsvorbereitung und -planung dar, da sie einen maßgeblichen Einfluss auf die erfolgreiche Anpassung an den Ruhestand haben (Earl et al., 2015; Reitzes & Mutran, 2004; Taylor-Carter et al., 1997; Wang, 2007). Zwar gibt es bereits evaluierte Vorbereitungsprogramme, diese beschränken sich jedoch meist auf finanzielle oder gesundheitliche Themen des Ruhestands (Kloep & Hendry, 2007; Peila-Shuster, 2011) und vernachlässigen für einen erfolgreichen Übergang und die Anpassung an den Ruhestand ebenfalls relevante psychosoziale Aspekte der Ruhestandsvorbereitung. Hier setzt das in diesem Buch beschriebene Interventionskonzept an. Im Rahmen des durch die Exzellenzinitiative II der DFG – Innovationsfond „FRONTIER“ der Universität Heidelberg geförderten Projekts „Entwicklung eines Coaching-Ansatzes zur Förderung von Selbstregulation, Wohlbefinden und Gesundheit beim Übergang in den Ruhestand“ wurde eine theorie- und empirie-basierte ressourcen-orientierte Gruppenintervention für ältere Berufstätige zur Vorbereitung auf den Übergang in die Nacherwerbsphase entwickelt. Die Intervention hat die Förderung individueller Ruhestandsressourcen, positiver Erwartungen und Ruhestandsvorsätze sowie die Reduktion ruhestandbezogener Ängste zum Ziel.



# Theoretischer Hintergrund und Ziele der Intervention

## Inhaltsverzeichnis

- 2.1 **Aktuelle Entwicklungen und Veränderungen – 4**
- 2.2 **Der Übergang in den Ruhestand – eine Chance zum Neuanfang oder ein kritisches Lebensereignis? – 6**
- 2.3 **Theorien und Modelle – 7**
  - 2.3.1 Rollentheorie – 8
  - 2.3.2 Kontinuitätstheorie – 9
  - 2.3.3 Life Course Perspective – 9
  - 2.3.4 Die Ressourcenperspektive – 10
- 2.4 **Wichtige Einflussfaktoren für den Übergang in den Ruhestand – 12**
  - 2.4.1 Ruhestandsvorbereitung und -planung – 12
  - 2.4.2 Ressourcen für den Ruhestand – 13
  - 2.4.3 Ruhestandserwartungen – 14
  - 2.4.4 Ruhestandsangst – 15
  - 2.4.5 Ruhestandsvorsätze – 16

### Zusammenfassung

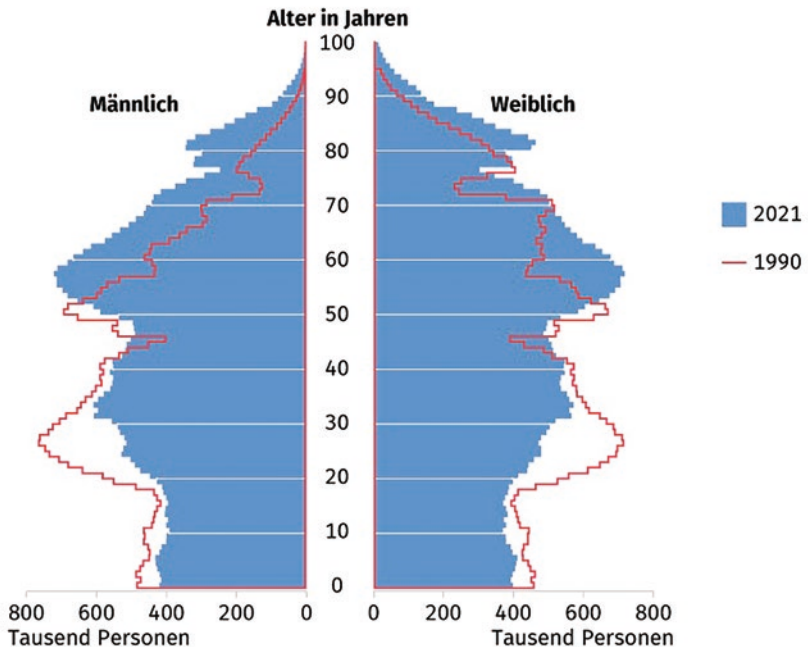
Die Konzeption und Evaluation der ressourcen-orientierten Coaching-Intervention „Zufrieden in den Ruhestand“ erfolgte basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen der Ruhestands- und Interventionsforschung sowie bewährten Coaching-Methoden. In diesem Kapitel werden relevante liegende Theorien und methodische Grundlagen des Programms vorgestellt und erläutert.

## 2.1 Aktuelle Entwicklungen und Veränderungen

Der demografische Wandel ist gekennzeichnet von einer steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung und gleichzeitig sinkenden bzw. niedrigen Geburtenraten. Diese Entwicklung bedingt eine „Alterung“ der Bevölkerung, insbesondere in westlichen Industrieländern (Eurostat, 2017; United Nations, 2017). Dieser Trend lässt sich gut in der Veränderung der sogenannten Bevölkerungspyramide darstellen, die über die letzten Jahrzehnte ihre Form deutlich von der Pyramide hin zur Säule verändert hat (▣ Abb. 2.1).

### Altersaufbau der Bevölkerung 2021

im Vergleich zu 1990



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

▣ **Abb. 2.1** Bevölkerungspyramide: Entwicklung 1990–2021. (Quelle: destatis (► [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html); abgerufen am 02.05.2023))

Eine anschauliche Visualisierung der Bevölkerungspyramide für die Jahre 1950 bis 2060 (Prognose) findet sich auf der Homepage des statistischen Bundesamtes unter ► <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/index.html>. Die DESTATIS Sonderseite zum Thema Demografischer Wandel (► [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html); abgerufen am 31.08.2022) bietet außerdem viele weitere aktuelle Informationen zum Thema.

Neben der Bevölkerungspyramide ist auch der Altersquotient, d. h. das Verhältnis der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (definiert von 20–64 Jahren) relativ zur Anzahl älterer Menschen (ab 65 Jahren) ein wichtiger Indikator für den demografischen Wandel. Dieser sank in der EU von 3,9 im Jahr 2001 auf 2,8 im Jahr 2021 (Eurostat, 2022). Und dieser Trend wird sich auch fortsetzen. Laut Basisprojektionen von Eurostat ist zu erwarten, dass diese Quote bis 2080 auf 1,6 zurückgeht (Eurostat, 2022).

Aktuellen Bevölkerungsprognosen zufolge wird in den nächsten Jahren insbesondere die Zahl der Menschen im Alter von über 65 Jahren zunehmen, sodass in Deutschland im Jahre 2060 ein Drittel der Bevölkerung über 65 Jahre alt sein wird (Statistisches Bundesamt, 2015). Dies hat zur Folge, dass unter anderem der Anteil an Personen im Ruhestand steigt. Dadurch gewinnt die die Nacherwerbsphase als solche aber auch deren Gestaltung – sowohl aus individueller, gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Perspektive – an Relevanz (Brussig, 2015; Clemens, 2012; Statistisches Bundesamt, 2015). Obwohl das gesetzliche Renteneintrittsalter in Deutschland angehoben wurde, verbringen heutige Erwerbstätige dank steigender Lebenserwartung bis zu einem Viertel ihrer Lebenszeit in der Nacherwerbsphase.

Mit diesen Entwicklungen wandelt sich auch das vorherrschende Alter(n)sbild in der Gesellschaft. Trotz einer nach wie vor hohen Jugendorientierung gewinnen die Altersgruppen der über 50- bzw. 60-Jährigen zunehmend an Bedeutung – sowohl im Hinblick auf gesellschaftliche als auch marktwirtschaftliche Aspekte. Statt vom „Alten Eisen“ wird immer häufiger von den „Best Ager(n)“ gesprochen. Dies ist sicher auch auf die Tatsache zurückzuführen, dass viele Menschen die zusätzlichen Lebensjahre, auf die wir durch die gestiegene Lebenserwartung hoffen können, häufig bei guter Gesundheit verbringen können. Im Vergleich zu früheren Generationen sind Ältere heute häufig auch noch deutlich gesünder, leistungsfähiger und aktiver. Dies konstatiert auch der sogenannte Indikator für gesunde Lebensjahre (GLJ; Eurostat, 2017), der auch als behinderungsfreie Lebenserwartung bezeichnet und. Diese Kennzahl zur Erfassung der Lebensqualität im Sinne guter Gesundheit wird über die geschätzte Zahl der bei der Geburt zu erwartenden gesunden (d. h. ohne größere gesundheitliche Einschränkungen) Lebensjahre ermittelt. Für Frauen und Männer in Deutschland verzeichnete dieser Indikator im Vergleich der Jahre 2005 und 2015 eine deutliche Zunahme (von 54,8 auf 67,5 Jahre bei Frauen und von 54,5 auf 65,3 Jahre bei Männern; Eurostat, 2017; Eurostat). Im Jahr 2005 konnten Hochrechnungen zufolge Frauen im Alter von 65 Jahren noch mit weiteren 5,9 Jahren ohne größere Einschränkung rechnen, gleichaltrige Männer mit 6,4 Jahren. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2015 bereits 12,3 Jahre bei Frauen und 11,4 Jahre bei Männern – ein weiterer Anstieg in der Zukunft scheint wahrscheinlich.

Angesichts dieser verlängerten Altersbiografien eröffnen sich für das Älterwerden viele (mehr oder weniger neue) Chancen für das Älterwerden. Dies betrifft insbesondere auch die Zeit nach dem Berufsleben. Diese neue Lebensphase optimal zu gestalten und bei hoffentlich guter Gesundheit zu genießen, ist das Ziel vieler älterer Erwerbstätiger. Dies stellt die Betroffenen aber auch vor die Herausforderung, den

Übergang in den Ruhestand erfolgreich zu meistern und die Nacherwerbsphase ihren Vorstellungen entsprechend aktiv und eigenverantwortlich zu gestalten.

Dass das Thema des Übergangs in die Nacherwerbsphase zunehmend an Aufmerksamkeit gewinnt, zeigt sich sowohl, in der medialen Präsenz des Themas, als auch an einer steigenden Anzahl an verfügbaren Studien, Ratgebern, Foren und Artikeln. Hierbei werden häufig Schwierigkeiten und mögliche Risiken (wie z. B. Depressionen, Verlust der Arbeitsrolle) thematisiert. Aber auch positive Aspekte des sogenannten jungen oder dritten Alters (ca. 65–80 Jahre) werden betont (Dörhöfer, 2017; Wahl, 2017). Diese Sichtweise stellt die Nacherwerbsphase als eine positiv konnotierte Zeit dar, die neben Verlusten (wie z. B. finanzielle oder sogar gesundheitliche Einbußen) auch viele Gewinne (z. B. zeitliche Souveränität) mit sich bringt.

## 2.2 Der Übergang in den Ruhestand – eine Chance zum Neuanfang oder ein kritisches Lebensereignis?

Der Übergang in den Ruhestand und die neue Lebensphase kann ganz unterschiedlich erlebt werden. Dies wirft die Frage auf, ob es sich dabei eher um ein positiv besetztes Ereignis, das die Chance eines Neubeginns bietet, oder vielmehr um ein kritisches Lebensereignis, das eine hohe Anpassungsleistung und Verarbeitung erfordert, handelt (Seiferling, 2019). Diese Ambiguität bezüglich der Chancen und Risiken der Verrentung zeigt sich auch in häufig heterogenen Ergebnissen der Ruhestandsforschung. Während sich in einigen Studien vorwiegend positive Auswirkungen des Ruhestands auf Wohlbefinden und Zufriedenheit (Gall et al., 1997; Reitzes & Mutran, 2004) sowie Gesundheit (Coe & Zamarro, 2011; Mein et al., 2003) zeigen, fanden andere Forscher eher negative Effekte auf das Wohlbefinden (Richardson & Kilty, 1991), die Lebenszufriedenheit (Wetzel et al., 2015), die Gesundheit (Behncke, 2012; Dave et al., 2008), die kognitive Leistungsfähigkeit (Bonsang et al., 2012) oder auch depressive Episoden (Kim & Moen, 2002). Entsprechend stellen sich auch Ruhestandsforscher nach wie vor die Frage, ob die Verrentung oder Pensionierung vorrangig ein kritisches Lebensereignis oder aber eine Möglichkeit für persönliche Weiterentwicklung und Wachstum darstellt (Matthews et al., 1982; Nuttman-Shwartz, 2004; Reitzes et al., 1996).

Bei der Anpassung an den Ruhestand sind auch interindividuelle Unterschiede von Bedeutung (Nuttman-Shwartz, 2004; van Solinge, 2013; van Solinge & Henkens, 2008; Wang, 2007, Wang & Shi, 2014). In unterschiedlichen Studien in verschiedenen Ländern (USA: Wang, 2007; Deutschland: Pinguart & Schindler, 2007; Australien: Heybroek et al., 2015), die die Anpassung an den Ruhestand durch die Lebenszufriedenheit operationalisierten, wurden differenzierte Anpassungsprofile identifiziert. Die Studien zeigten, dass bei einigen Personen die Lebenszufriedenheit stabil blieb, während sie bei anderen abfiel, anstieg, oder einen u-förmigen Verlauf aufwies. Mit Hinblick auf diese unterschiedlichen Verläufe implizieren diese Studien, dass eine rein übergreifende Betrachtung der Effekte des Renteneintritts nicht ausreichend ist, sondern auch intraindividuelle Veränderungen im Längsschnitt betrachtet werden müssen.

## 2.3 Theorien und Modelle

---

Das im Eingangskapitel beschriebene, sich stetig wandelnde Altersbild bildet sich auch im Wandel des Fokus der Ruhestandsforschung ab. Dies zeigt sich auch in der Forschungsausrichtung der letzten Jahrzehnte. In den 50er- und 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts wurden in der Forschung noch eher negative Aspekte fokussiert. In den 70er- und 80er-Jahren überwog hingegen ein eher positives Bild der Nacherwerbsphase (Mayring, 2000; van Solinge, 2013). Wenn zunächst der Eintritt in die Nacherwerbsphase eher als stress-induzierendes Ereignis mit möglichen negativen Folgen für Wohlbefinden und Gesundheit gesehen wurde, wurde später postuliert, dass nur wenige Personen im Ruhestand Schwierigkeiten mit der Anpassung an die Nacherwerbsphase hätten. Auch wenn Einigkeit darüber bestand, dass Lebensübergänge (sog. Life-Transitions) eine Anpassungsleistung erfordern, wurden zugrunde liegende Mechanismen zunächst kaum untersucht (van Solinge, 2013). Diese Sichtweise hat sich mittlerweile grundlegend gewandelt, sodass die aktuelle Forschung den Ruhestand als einschneidendes und potenziell kritisches Lebensereignis einordnet. Dabei stehen nicht nur belastende, sondern vielmehr auch positive Ruhestandsaspekte im Fokus der Forschung (Clemens, 2012; Leung & Earl, 2012).

In den letzten drei Jahrzehnten liegt der Forschungsfokus insbesondere auf der Untersuchung differenzieller Aspekte des Ruhestands. Dabei wird insbesondere hinterfragt, welcher Personenkreis unter welchen Bedingungen und Umständen möglicherweise Probleme beim Übergang in die Nacherwerbsphase erleben könnte (Mayring, 2000). Der Übergang in die Nacherwerbsphase und die Anpassung an diese Lebensphase wird als einschneidender Umbruch in der (Erwerbs-)Biografie eines Menschen betrachtet. Denn dieser Umbruch, nachdem die Arbeit nicht mehr im Lebensmittelpunkt steht, kann einen bedeutenden Einfluss auf Lebensmuster, Alltagsaktivitäten (z. B. Freizeitgestaltung), soziale Netzwerke (z. B. Freunde und Bekannte) sowie ökonomische Ressourcen (z. B. Höhe der Rente im Vergleich mit vorherigen Einkommen) haben (Clemens, 2012; Nuttman-Shwartz, 2004; van Solinge & Henkens, 2008; van Solinge, 2013). Insbesondere ist es herausfordernd, sich an das sich verändernde Ruhestands-Umfeld anzupassen, um körperliches, funktionales und psychologisches Wohlbefinden aufrecht zu erhalten und zu stärken (Zhan et al., 2009). So stehen Ruheständler:innen oftmals vor der psychologischen Herausforderung sich zum einen an den Wegfall der Arbeitsrolle zu gewöhnen, zum anderen aber auch Kontakte sowie Freundschaften und Bekanntschaften außerhalb des Arbeitskontexts auf- und aufzubauen. Auch gilt es, den Alltag neu zu gestalten und entsprechend der veränderten Gegebenheiten zu strukturieren.

Shultz und Wang (2011) stellen drei psychologische Konzeptualisierungen der Nacherwerbsphase vor, die die Grundlage für die meisten untersuchten Forschungsfragen bilden. Demzufolge kann der Ruhestand erstens als Entscheidungsprozess, zweitens als Anpassungsprozess oder drittens als Karriere-Entwicklungsstufe angesehen werden. Die gewählte Perspektive bzw. Konzeptionalisierung bestimmt hierbei die untersuchten Forschungsfragen. Bei der Betrachtung des Ruhestands als Entscheidungsprozess, liegt der Forschungsfokus insbesondere auf Prädiktoren, d. h. maßgebliche Einflussfaktoren, dieses Entscheidungsprozesses. Wird hingegen der Ruhestand als Anpassungsprozess untersucht, stehen dabei der Prozess als solcher, verschiedene darauf wirkende Einflussfaktoren sowie individuelle psychologische

Aspekte im Vordergrund. Dabei werden auch Anpassungsstile sowie -tendenzen analysiert. Die Anpassung an den Ruhestand wird meist über die Erhebung der (Lebens- oder Ruhestands-)Zufriedenheit oder des subjektiven Wohlbefindens in der Nacherwerbsphase operationalisiert. Soll hingegen der Ruhestand als Karriere-Entwicklungsstufe erforscht werden, stehen das Verstehen der Lebens- und Verhaltensweisen im Ruhestand im Fokus. Hierbei sind oftmals die persönliche (Selbst-)Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit sowie das Streben nach individueller Weiterentwicklung und Wachstum (z. B. auch Bridge-Employment, bzw. Weiterarbeit im Ruhestand) Untersuchungsgegenstand.

Aktuell dominiert in der Ruhestandsforschung die Konzeptionalisierung des Ruhestands als Anpassungsprozess (z. B. Beehr & Bowling, 2013; Pinquart & Schindler, 2007; Wang, 2007; Wang & Shi, 2014). Diese Sichtweise bildet auch die Grundlage für die Entwicklung der vorliegenden Intervention. Dabei liegt der Schwerpunkt der Betrachtung vor allem auf der Zeit vor der Verrentung. Es geht also insbesondere um die Gestaltung des Übergangs von der Erwerbsarbeit in die Nacherwerbsphase, d. h. um die Phase vor dem Eintritt in den Ruhestand. Hierbei wird der Ruhestand als ein längerfristiger (Anpassungs-)Prozess definiert. Dieser Prozess bzw. diese Übergangsphase beginnt bereits vor dem eigentlichen offiziellen Eintritt in den Ruhestand und endet einige Zeit nach dem Ereignis der Verrentung bzw. der Aufgabe der Erwerbsarbeit (Nuttman-Shwartz, 2004). Wird in empirischen Studien die Anpassung an den Ruhestand untersucht, wird diese meist über das Wohlbefinden oder auch die Lebenszufriedenheit in der Nacherwerbsphase bzw. die Zufriedenheit mit dem Ruhestand erfasst (van Solinge, 2013).

Verschiedene Theorien konzeptualisieren den Ruhestand als Anpassungsprozess. In diesen werden nicht nur Determinanten einer erfolgreichen Anpassung, sondern auch Prädiktoren für Anpassungsschwierigkeiten oder Ruhestandsangst beschrieben. Nachfolgend sollen vier dieser Theorien, die eine weitere Grundlage für die Entwicklung der vorliegenden Intervention bilden, vorgestellt werden.

### 2.3.1 Rollentheorie

---

Im Zentrum der Rollentheorie (z. B. Ashforth, 2001; George, 1993) stehen die Mechanismen der Rollenfindung bzw. -aufrechterhaltung. Diese sind insbesondere im Kontext von Phasen der Rollenaustritte und -übergängen wie z. B. beim Übergang vom Erwerbsleben in den die Nacherwerbsphase relevant. Denn Rollen stellen einen wichtigen Teil der eigenen Identität dar. Entsprechend tragen sie zur Mitbestimmung und Stärkung des persönlichen Selbstwertgefühls bei. Im Sinne der Rollentheorie stellt die Verrentung einen Rollenübergang dar. Gemeint ist hier der Prozess, bei dem eine Abschwächung oder der Verlust der Arbeitsrolle erfolgt. Gleichzeitig wird die Familien- und Gemeinschaftsmitgliedsrolle gestärkt (Riley & Riley, 1994). Dabei gilt: je stärker eine Person in eine Rolle (z. B. Arbeitsrolle) eingebunden ist, umso mehr bedingt der Glaube daran, diese Rolle erfolgreich auszufüllen ihr Selbstwertgefühl (Ashforth, 2001). Insbesondere wenn die Arbeit als zentraler Aspekt der eigenen Identität betrachtet wird, kann die Verrentung als „Rollenverlust“ erlebt werden, (Kim & Moen, 2002). In diesem Fall haben arbeitsbezogene Rollen die Funktion, ein positives Selbstbild aufrecht zu erhalten (Feldman, 1994). Entsprechend kann der Verlust der Arbeits-Rolle zu negativen Auswirkungen wie



Angst oder Depressionen und somit zu reduziertem Wohlbefinden in der Nacherwerbsphase führen (Riley & Riley, 1994). Es kann aber auch zu gegenteiligen Effekten kommen. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die Verrentung (z. B. aufgrund hoher physischer oder psychischer Beanspruchung bzw. wenig Sinnerleben bei und Spaß an der Arbeit) eine willkommene Abwechslung und Erleichterung darstellt (Wang et al., 2011). Entsprechend der Rollentheorie kommt auch der Ruhestandsvorbereitung in Form einer vorausschauenden Vorbereitung auf die Übernahme neuer Rollen eine besondere Bedeutung zu (Curl & Ingram, 2013).

### 2.3.2 Kontinuitätstheorie

---

Die Kontinuitätstheorie (Atchley, 1989, 1999, 2003) postuliert, dass Menschen dazu tendieren, bestehende Lebensmuster und Gewohnheiten sowie Selbstvertrauen und persönliche Werte möglichst aufrecht zu erhalten, auch wenn sie einschneidende Lebensereignisse oder Veränderungen wie auch das Ausscheiden aus dem Berufsleben und den Eintritt in die Nacherwerbsphase erleben (Atchley, 1989; Osborne, 2012; Richardson & Kilty, 1991). Eine solche Kontinuität von Identität sowie Selbstkonzept trägt maßgeblich dazu bei, wie sich eine Person an die neue Lebensphase anpasst (Atchley, 1999). In der Regel verändern sich Persönlichkeit, persönliche Einstellungen und Verhaltensweisen nicht maßgeblich beim Eintritt in die Nacherwerbsphase (Osborne, 2012). So kann trotz großer Veränderungen auch beim Eintritt in den Ruhestand Stabilität erlebt werden.

Der Theorie zufolge gibt es durch den Eintritt in den Ruhestand keine gravierenden negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden. Diese Annahme hat allerdings nur dann Bestand, wenn es keine besonderen Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung alter Muster gibt. Probleme können dann entstehen, wenn relevante Aspekte nicht übertragbar sind bzw. bestimmte Muster nicht aufrechterhalten werden können. Dazu gehören z. B. grundlegende Veränderungen im eigenen Selbstkonzept (z. B. Wegfall der Sinnhaftigkeit der eigenen Person durch Wegfall der Arbeit).

Diese theoretischen Annahmen der Theorie wurden im Schwerpunkt mit Hinblick auf die Weiterarbeit im Ruhestand untersucht, da dies zur Aufrechterhaltung bestehender Muster und Strukturen beitragen und sich so positiv auf die Anpassung an den Ruhestand auswirken kann (Kim & Feldman, 2000; Wang et al., 2008). Die Theorie wird entsprechend auch häufig zur Erklärung positiver Effekte des Eintritts in den Ruhestand herangezogen (Latif, 2011).

### 2.3.3 Life Course Perspective

---

Die Life Course Perspective oder Lebens(ver)laufstheorie (Elder, 1995) postuliert, dass Transitionen beziehungsweise Übergänge Teil des Lebens sind. Wie diese verlaufen, hängt von Kontextfaktoren ab. Der Theorie zufolge gehen Übergänge meist mit reduziertem Wohlbefinden einher. Daraufhin erfolgt eine Anpassung, im Rahmen derer das Wohlbefinden wieder ansteigen sollte. Die Theorie betont, dass bei der Anpassung insbesondere dynamische Prozesse der Entwicklung und Veränderung über die Lebensspanne relevant sind. Die eigene (Lebens-)Geschichte sowie die individuellen sozialen Umstände beeinflussen die persönliche Entscheidungsfindung und