



„(...) und dann wurde ich pensioniert.“

FRAUEN IM ÜBERGANG IN DIE NACHBERUFLICHE LEBENSPHASE

– EINE FORSCHUNGSARBEIT

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgänge Soziokulturelle Animation & Sozialarbeit
VZ-2015-2020

Aisha Kashemwa, Nadine Krüsi, Anna Ribaux

„(...) und dann wurde ich pensioniert“
Frauen im Übergang in die nachberufliche Lebensphase – eine Forschungsarbeit

Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2019 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Soziokulturelle Animation & Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches und soziokulturell-animatorisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Soziokulturellen Animatorinnen und Sozialarbeiterinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2019

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Das Älterwerden und der Lebensabschnitt rund um die Pensionierung sind aktuelle Themen, die im gesellschaftspolitischen Diskurs an Relevanz gewinnen. Dabei entsteht die Frage, wie sich der Ausstieg aus dem Erwerbsleben auf das Individuum auswirkt und welche psychosozialen Veränderungen dabei entstehen. In vorliegender Bachelorarbeit gehen die Autorinnen Aisha Kashemwa, Nadine Krüsi und Anna Ribaux dieser Frage nach. Im Fokus der qualitativen Forschung stehen acht Frauen mit ihren individuellen Erfahrungen im Übergang in die Pension.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen stellen neupensionierte Frauen vor vielfältige, psychosoziale Veränderungen, welche für sie teilweise Herausforderungen darstellen. Aus einem ressourcenorientierten Blickwinkel betrachtet sind die Autorinnen überzeugt, dass diese Veränderungen auch Chancen mit sich bringen. Diesbezüglich beleuchten sie in vorliegender Arbeit die individuellen Bedürfnisse von Frauen im Übergangsprozess in die Pension und leiten Handlungsfelder und Handlungsbedarfe für die Soziale Arbeit ab. Es wird ersichtlich, dass eine Auseinandersetzung mit der Thematik der Pensionierung sowie die Sensibilisierung dafür gefördert werden müssen, um der Stigmatisierung älterer Menschen entgegenzuwirken. Diese verfügen über Ressourcen und Potenziale, welche nur dadurch optimal erkannt und genutzt werden können. Die Autorinnen regen mit dieser Arbeit dazu an, dass sich Professionelle, vor allem der Sozialarbeit und der Soziokulturellen Animation, vermehrt mit dem Alter(n) und der Pensionierung auseinandersetzen und die Bedürfnisse dieser Zielgruppe in ihrem Planen und Handeln miteinbeziehen.

Die Autorinnen verwenden in dieser Arbeit das Gender-Sternchen *, um die Berücksichtigung aller Geschlechter zu gewährleisten.

Dank

An dieser Stelle bedanken sich die Autorinnen herzlich bei den Personen, die sie bei der Erstellung vorliegender Bachelorarbeit begleitet und unterstützt haben. Ein besonderer Dank gilt dabei den acht Frauen, welche sich für ein Interview zur Verfügung gestellt haben und offen über ihre individuellen Erfahrungen im Übergang in die Pension erzählt haben. Weiter danken sie François Höpflinger und Christina Schilt für ihre wertvolle fachliche Expertise und das Teilen ihrer durch langjährige Erfahrung geprägte, fundiert ausgedrückte Sichtweise. Ein grosses Dankeschön geht auch an Simone Gretler Heusser und Mario Störkle, die durch ihre fachlichen Beiträge und konstruktives Feedback zum Gelingen dieser Forschungsarbeit beigetragen haben. Ausserdem bedanken sich die Autorinnen bei Eva Wengi und Fabian Achermann für das Gegenlesen der Arbeit sowie bei Nicole Gämperli für die Gestaltung des Titelblattes.

Ihren Familien, Freunden und Freundinnen danken die Autorinnen für die motivierenden Worte in intensiven Phasen, das Zuhören, die Geduld und die Präsenz in allen Up's und Down's – merci!

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	II
DANK	III
ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS	VI
1 EINLEITUNG	1
1.1 AUSGANGSLAGE	2
1.2 PROBLEMSTELLUNG	3
1.3 FORSCHUNGSINTERESSE UND FORSCHUNGSGEGENSTAND	4
1.4 FRAGESTELLUNG UND ZIELSETZUNG	6
1.5 AUFBAU DER ARBEIT	7
1.6 DEFINITION ZENTRALER BEGRIFFE	7
1.6.1 BEDÜRFNISSE	7
1.6.2 BIOGRAFISCHER ÜBERGANG	8
1.6.3 PENSIONIERUNG, RUHESTAND, ENTBERUFUNG	8
1.6.4 INKLUSION, EXKLUSION	8
1.6.5 STATUS UND SOZIALE SCHICHTEN	9
2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN	10
2.1 ALTER UND ARBEIT IM KONTEXT DES GESELLSCHAFTLICHEN WANDELS	11
2.1.1 LEBENSPHASE ALTER	11
2.1.2 DEMOGRAFISCHER WANDEL	13
2.1.3 ERWERBSARBEIT UND LEISTUNG IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT	14
2.1.4 DIE NACHERWERBSPHASE IM KONTEXT GESELLSCHAFTLICHER ENTWICKLUNG	16
2.2 BEDEUTUNG DES INDIVIDUELLEN LEBENSLAUFES IM ÄLTERWERDEN	18
2.2.1 BIOGRAFISCHE ENTWICKLUNG	18
2.2.2 SUBJEKTIVES ALTER(N)	19
2.3 ÜBERGANG IN DAS NACHBERUFLICHE LEBEN	20
2.3.1 ZAHLEN UND FAKTEN ZUR ERWERBSARBEIT UND PENSIONIERUNG	20
2.3.2 IDENTITÄT UND SOZIALER STATUS	21
2.3.3 PSYCHOSOZIALE VERÄNDERUNGEN UND AUSHANDLUNGSPROZESSE	23
2.3.4 RESSOURCEN UND BELASTUNGEN	25
2.3.5 PERSPEKTIVEN	28

3 FORSCHUNG	30
3.1 FORSCHUNGSDESIGN	31
3.1.1 FORSCHUNGSGRUPPE IM PROZESS	31
3.1.2 FORSCHUNGSMETHODE	32
3.1.3 SAMPLING	33
3.1.4 DATENERHEBUNG	35
3.1.5 AUSWERTUNGSVERFAHREN	35
3.2 ERGEBNISSE DER LEITFADENINTERVIEWS	40
3.2.1 KATEGORIE IDENTITÄT	41
3.2.2 KATEGORIE GESUNDHEIT	46
3.2.3 KATEGORIE SELBSTMANAGEMENT	48
3.2.4 KATEGORIE BEDÜRFNISSE	50
3.2.5 KATEGORIE GESELLSCHAFT	55
3.2.6 KATEGORIE FRAUEN	57
3.2.7 KATEGORIE UNTERSTÜTZUNG	62
3.2.8 KATEGORIE ANLIEGEN	66
3.3 ERGEBNISSE DES EXPERTEN- UND EXPERTINNENINTERVIEWS	68
4 DISKUSSION	73
4.1 SYNTHESE	74
4.2 HANDLUNGSFELDER UND HANDLUNGSBEDARF	76
4.2.1 MAKROEBENE	77
4.2.2 MESOEBENE	78
4.2.3 MIKROEBENE	79
4.3 ANREGUNGEN FÜR DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT	79
5 SCHLUSSFOLGERUNGEN	85
5.1 FAZIT ZUR ARBEIT	86
5.2 PERSÖNLICHES FAZIT DER AUTORINNEN	87
5.3 AUSBLICK	87
6 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	89
7 ANHANG	93

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

ABBILDUNG 1:	
VERSCHIEBUNGEN IM GENERATIONENGEFÜGE	13
ABBILDUNG 2:	
ERWERBSQUOTE NACH GESCHLECHT UND ALTER	21
ABBILDUNG 3:	
ABLAUFSHEMA EINER INHALTLICH STRUKTURIERENDEN QUALITATIVEN INHALTSANALYSE	37
TABELLE 1:	
DARSTELLUNG DER STICHPROBE	34
TABELLE 2:	
ENDVERSION KATEGORIENSYSTEM F4ANALYSE	39
TABELLE 3:	
INTERVIEWTHEMEN INNERHALB DES KATEGORIENSYSTEMS	41

1

Einleitung

Diese Forschungsarbeit widmet sich dem Thema Pensionierung, genauer dem Übergangsprozess in die nachberufliche Lebensphase und untersucht dabei die aktuelle Situation von Frauen, die sich in den ersten 18 Monaten nach ihrer Pensionierung befinden. Mittels qualitativer Forschung in Form von acht Leitfadeninterviews wird das individuelle Erleben und Befinden sowie die mit der Pensionierung neu entstehenden Bedürfnisse und Herausforderungen aufgenommen. Zudem werden unterstützende und hilfreiche Faktoren erforscht und daraus Handlungsfelder, Handlungsbedarfe sowie Empfehlungen für die Soziale Arbeit abgeleitet.

1.1 Ausgangslage

Der Austritt aus dem Erwerbsleben und die finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Pensionierung sind in der Schweiz klar geregelt. Das gesetzliche Pensionsalter, der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) liegt für Frauen aktuell bei 64 Jahren, das für Männer bei 65 Jahren. Für viele Menschen hört die Erwerbsarbeit aber nicht exakt mit diesem festgelegten Datum auf. Immer mehr Personen entscheiden sich dafür, schon vorher aus der Arbeitswelt auszusteigen, während andere über das Pensionsalter hinaus weiterarbeiten. Grundsätzlich ist also eine gewisse Flexibilität im Zeitpunkt und bei der Gestaltung der Pensionierung möglich. Die gesetzlichen Grenzen und die möglicherweise damit verbundenen finanziellen Einbussen beeinflussen Entscheidungen bezüglich der Pensionierung sowie die Haltung und das Erleben im Übergang in die Nacherwerbsphase. Die arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Bedingungen haben indessen einen entscheidenden Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden der Menschen, welche das Pensionsalter erreichen.

Dass der Ausstieg aus dem Erwerbsleben und der damit einhergehende Eintritt in die Pension die Lebens- und Existenzbedingungen des Individuums verändern, ist naheliegend. Die bisher dominante Lebensstruktur kommt zu einem mehr oder weniger abrupten Ende. Dies verlangt von Neupensionierten einen Perspektivenwechsel sowie bisher handlungsgestaltende Rahmenbedingungen zu reflektieren, um die neu beginnende Lebensphase des *Ruhestands* gestalten zu können (Toni Faltermaier, Philipp Mayring, Winfried Saup & Petra Strehmel, 2014, S. 267-269). Die durch den Berufsaustritt bedingten Umstellungen auf struktureller und psychosozialer Ebene werden unterschiedlich erlebt. Für manche Personen ist der Übergang in die Nacherwerbsphase ein herausfordernder Prozess, der Orientierungsschwierigkeiten oder Überforderung mit sich bringt (ebd.). Die Haltung einer Person zur eigenen Pensionierung hängt von unterschiedlichen Faktoren ab.

Die Bedeutung, welche die Erwerbsarbeit für eine Person hatte, ist gemäss Inga-Maria Hübner (2017, S. 86) auch in der Nacherwerbsphase noch entscheidend. Obwohl sie subjektiv ist, wird klar, dass die Berufstätigkeit für die meisten Menschen mehr ist als nur ein Mittel zur finanziellen Existenzsicherung (ebd.). Sie dient zudem der psychosozialen Entwicklung und der Identitätsbildung, spendet ein Gefühl gesellschaftlicher Zugehörigkeit, erweitert das soziale Umfeld, strukturiert das alltägliche Zeiterlebnis,

hat einen kollektiven Zweck und kann sich sinnstiftend auf das Individuum auswirken (Hübner, 2017, S. 78-85). Ein anregender Arbeitsplatz kann also durchaus eine Ressource für die betreffende Person darstellen, deren Abschluss als Belastung empfunden wird (ebd.).

Als sozialpolitische Thematik ist die Pensionierung auch für die Profession der Sozialen Arbeit mit ihren unterschiedlichen Handlungsebenen relevant. Die globale Definition der Sozialen Arbeit (Internationale Föderation der Sozialarbeiter [IFSW], 2019) aus dem Jahre 2014 beschreibt diese als Disziplin, die gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen sowie den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen fördert. Sie bezeichnet die Soziale Arbeit als auf Sozialstrukturen einwirkende Profession, die Menschen so befähigt, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können. In ihrer Praxis widmen sich Professionelle der Sozialen Arbeit demzufolge sowohl den Menschen wie auch ihren sozialen Umfeldern und Netzwerken. Des Weiteren beschäftigen sie sich mit den gesellschaftlichen Strukturen und Systemen, die den Menschen ein befriedigendes Leben erst ermöglichen, dieses aber auch behindern können (ebd.).

1.2 Problemstellung

Die im demografischen und gesellschaftlichen Wandel begründeten Veränderungen der Altersstruktur, der gesellschaftlichen Zusammensetzung im Allgemeinen, aber auch der gesellschaftlichen Vorstellungen und Erwartungen bezüglich dem Alter(n) und der Erwerbsarbeit fordern die Debatte rund um die Pensionierung neu heraus und verstärken ihre Relevanz. Mit dem Älterwerden der ersten Nachkriegsgeneration treten in der nachberuflichen Lebensphase aktivere Verhaltensformen auf (Pasqualina Perrig-Chiello & François Höpflinger, 2009, S. 20-21). Die aktuelle und in den nächsten Jahren in Pension gehende Generation ist somit die Erste, die erfährt, dass ein erfolgreiches Altern aktiv gestaltet werden muss. Modellvorstellungen eines *neuen Alters* postulieren ein hohes Aktivitätsniveau in späteren Lebensphasen als wichtige Voraussetzung für ein erfülltes Altern (ebd.).

Auf die individuellen Lebensverhältnisse hat insbesondere auch die Ausdehnung der (gesunden) Lebensjahre tiefgreifende Auswirkungen (Höpflinger, 2012, S. 205). Daraus schliessen die Autorinnen dieser Bachelorarbeit, dass auf der individuellen wie der gesellschaftlichen Ebene neue Herausforderungen entstehen und vertreten die Meinung, dass diese sowohl auf der politischen sowie der rechtlichen und der sozial(strukturell)en Ebene mehr Beachtung erhalten sollten.

Nach Faltermaier et al. (2014) ist der Übergang in die Pension für das Individuum gerade deshalb sehr bedeutsam, weil die mit ihr einhergehenden Veränderungen der ökologischen und sozialen Lebenssituation dazu führen, dass alltägliche Anforderungen nicht mehr routinemässig – etwa durch habitualisierte Verhaltens- und Bewältigungsstrategien – beantwortet werden können (S. 243-244). Dies kann für die betreffende Person sehr fordernd oder gar psychisch überfordernd sein. Dazu kommen die

durch die Pensionierung bedingten Veränderungen der sozialen Beziehungen und der gesellschaftlichen und subjektiven Erwartungen (Faltermaier et al., 2014, S. 243-244). Die Autorinnen sehen in den genannten Veränderungen ein erhöhtes Risiko, dass die Bedürfnisse der in Pension gehenden Menschen durch die systemisch-strukturellen Rahmenbedingungen nicht mehr aufgefangen werden können. Dies macht die Nacherwerbsphase aus ihrer Perspektive zu einer Zeit, die für die berufliche Praxis der Sozialen Arbeit an Bedeutung gewinnt und die Menschen, die sich in dieser Übergangsphase befinden, zu einer beachtenswerten Zielgruppe.

Aus Sicht der Autorinnen liegen geschlechterspezifische Unterschiede im Erleben und Gestalten des Übergangs in die Pension auf der Hand. In der feministischen Kritik wird so Michèle Métraillier (2018) dem herkömmlichen Verständnis der Pensionierung als Abschluss ausserhäuslicher Erwerbsarbeit ein androzentriertes Denkmuster vorgeworfen (S. 28-31). Wird die Pensionierung als Rückzug aus einem aktiven Erwerbsleben in die Privatsphäre verstanden, lässt dies implizit auf eine Trennung von öffentlicher und privater Sphäre, beziehungsweise von Arbeitswelt und häuslicher Lebenswelt, schliessen (ebd.). Dies entspricht der Lebenswelt vieler Frauen nicht. Trotz der gestiegenen weiblichen Erwerbsquote, sind immer noch viele Frauen, die heute das Pensionsalter erreichen, nicht (mehr) oder nur teilweise erwerbstätig (Bundesamt für Statistik [BFS], 2018). Zudem sind weibliche Erwerbsbiografien aufgrund einer häufigen Kombination von ausserhäuslicher und häuslicher Arbeit oft weniger linear und von Unterbrüchen gekennzeichnet. Frauen sind ausserdem in höheren Berufspositionen noch immer unterrepräsentiert und haben aufgrund genannter Unterschiede in der Erwerbsbiografie sowie des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern eine andere finanzielle Ausgangslage. Dies macht deutlich, dass die Pensionierung als Übergang in das nachberufliche Leben kein geschlechtsneutrales Konzept darstellt. Für die Autorinnen ist es deshalb besonders interessant, die Situation der in Pension gehenden Frauen genauer zu erforschen. Die beschriebenen Veränderungen, relevanten Faktoren und ihre Auswirkungen beim Übergang in die Pension werden im *Kapitel 2 [Theoretische Grundlagen]* genauer erläutert.

1.3 Forschungsinteresse und Forschungsgegenstand

Mit dieser qualitativen Forschungsarbeit wollen die Autorinnen in erster Linie erforschen und beschreiben, welche psychosozialen Bedürfnisse sich bei Frauen durch den Übergang in die Nacherwerbsphase und den damit verbundenen Veränderungen der Lebens- und Existenzbedingungen ergeben. Sie setzen sich mit den Auswirkungen des Berufsausstiegs auf der psychosozialen Ebene auseinander und gehen der Frage nach, inwiefern diese eine Herausforderung für die betreffenden Personen darstellen können. Damit einher geht die Frage nach Faktoren und Gegebenheiten, welche im Übergangsprozess vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase als stützend erlebt werden. Von Interesse ist zudem, inwiefern die durch die Veränderungen neu auftretenden Bedürfnisse aus eigener

Kraft gedeckt werden können und wo neupensionierte Frauen auf professionelle Hilfe, zum Beispiel seitens der Sozialarbeit und/oder der Soziokulturellen Animation, angewiesen sind. Um diesen Forschungsinteressen nachzugehen, ist nicht nur das Erleben nach dem Pensionierungszeitpunkt von Interesse, sondern auch die subjektive Haltung bezüglich Gesellschaft und Erwerbstätigkeit sowie das Verhältnis zum eigenen Beruf. In diesem Zusammenhang haben die Autorinnen die Hypothese aufgestellt, dass in der heutigen modernen Gesellschaft durch zunehmend leistungsorientiertes Denken und Handeln sowohl der gesellschaftliche Status als auch das Selbst- und Fremdbild einer Person hauptsächlich durch die Berufstätigkeit erworben werden. Dies würde bedeuten, dass der Eintritt in die Nacherwerbsphase ein erhöhtes Risiko für Statusverlust, gesellschaftliche Exklusion und Identitätsirritationen mit sich bringt. Dieser Hypothese wird durch Forschung und unter Einbezug von Fachliteratur nachgegangen.

Im Fokus vorliegender Arbeit liegt also der *Transformationsprozess*, in welchem sich neupensionierte Frauen befinden. Die Autorinnen definieren den Begriff als Phase der Veränderung und Umgestaltung der subjektiven Lebenssituation, genauer als Übergangsperiode von einer gewohnten in eine neue Lebensführung. Zur Forschung herangezogen werden Frauen, welche im ersten Arbeitsmarkt einer bezahlten Tätigkeit nachgingen und sich in den ersten 18 Monaten nach dem Pensionierungsdatum befinden.

1.4 Fragestellung und Zielsetzung

Die vorliegende Bachelorarbeit orientiert sich an folgenden vier Fragestellungen, welche sich aus den Bereichen Grundlagenwissen (I.), dem beschriebenen Forschungsinteresse (II./III.) und dem Handlungswissen aus der Disziplin der Sozialen Arbeit (IV.) ableiten:

- I. Wie wird der Übergang vom Arbeits- in das nachberufliche Leben im wissenschaftlichen Diskurs dargelegt?**
 - a) Welche Bedeutung wird dem Alter(n) und der Erwerbsarbeit im Kontext des gesellschaftlichen Wandels beigemessen?
 - b) Inwiefern und wie sind in diesem Zusammenhang die individuellen Lebenserfahrungen und -bedingungen sowie Aspekte der Persönlichkeit relevant?
 - c) Weshalb ist die Pensionierungsthematik hochaktuell und demzufolge eine intensiverte Auseinandersetzung erforderlich?

- II. Welche psychosozialen Bedürfnisse resultieren bei Frauen aus den Veränderungen der Lebens- und Existenzbedingungen beim Übergang in die Pension?**

- III. Welche Aspekte sind in dieser Übergangsphase herausfordernd, welche unterstützend?**

- IV. Wo kann die Soziale Arbeit mit ihren unterschiedlichen Handlungsfeldern ansetzen, um Bedürfnisse aufzufangen und neupensionierte Frauen strukturell und/oder individuell zu unterstützen?**

Folgend auf oben aufgeführte Fragestellungen besteht das Hauptziel dieser Forschungsarbeit darin, durch das Vernetzen von wissenschaftlichem Grundlagenwissen und den Ergebnissen aus der durchgeführten Forschung, einen Überblick bezüglich gesellschaftlicher und individueller Bedingungen im Übergang in die Nacherwerbsphase darzustellen. Beruhend auf intensiver Recherche zur Thematik erkennen die Autorinnen einen Mangel an wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit benanntem Übergangsprozess, den sie als *Forschungslücke* bezeichnen. Ferner vertreten sie die Ansicht, dass der wissenschaftliche Stand durch den rasanten gesellschaftlichen und demografischen Wandel der letzten Jahre, die Situation der aktuell in Pension gehenden Frauen nicht adäquat abzubilden vermag. Ziel dieser Arbeit ist es deshalb, einen Beitrag zum Schliessen dieser Lücke zu leisten und gerade die bisher wenig beachteten frauenspezifischen Aspekte zu beleuchten. Daraus werden im Schlussteil Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die Sozialarbeit und die Soziokulturelle Animation abgeleitet.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die Bachelorarbeit gliedert sich in insgesamt sieben Kapitel. Nachdem im *Kapitel 1 [Einleitung]* die Ausgangslage, die Problemstellung, das Forschungsinteresse und der Forschungsgegenstand, die Fragestellung und die Zielsetzung erläutert wurden, werden nachfolgend die zentralen Begriffe definiert, welche der Arbeit zugrunde liegen.

Im *Kapitel 2* widmen sich die Autorinnen der Darstellung der theoretischen Grundlagen unter Einbezug aktueller Fach- und Forschungsliteratur. In einem ersten Schritt werden das Alter und die Arbeit im Kontext des gesellschaftlichen Wandels betrachtet. Weiter wird die Bedeutung des individuellen Lebenslaufs im Älterwerden aufgezeigt und zuletzt der Übergang in das nachberufliche Leben beleuchtet. Im Anschluss folgt ab *Kapitel 3* der empirische Teil der Bachelorarbeit, beginnend mit der Beschreibung des Forschungsmodells. Nebst der Beschreibung und Reflexion des Gruppenprozesses werden die gewählten Methoden und das Sampling aufgezeigt sowie die Datenerhebung und das methodische Auswertungsverfahren dargelegt. Als Abschluss des empirischen Teils werden die Ergebnisse der Leitfaden- und Expert*inneninterviews aufgezeigt. Darauf folgt *Kapitel 4*, welches sich der Diskussion widmet: Zu Beginn werden die theoretischen Grundlagen und die Forschung synthetisiert und die zentralen Erkenntnisse aufgezeigt. Im Anschluss werden Handlungsfelder und Handlungsbedarfe diskutiert und daraus Anregungen für Professionelle der Sozialen Arbeit abgeleitet. Im letzten Kapitel folgen die Schlussfolgerungen der Autorinnen und ein Ausblick, in dem künftige Herausforderungen der Pensionierung thematisiert und Möglichkeiten für eine weitere fachliche Auseinandersetzung aufgezeigt werden. Mit dem Literaturverzeichnis und ausgewählten Dokumenten im Anhang wird die Bachelorarbeit abgeschlossen.

1.6 Definition zentraler Begriffe

Folgend werden einige dieser Bachelorarbeit zugrunde liegende zentrale Begriffe dargestellt und beschrieben, wie diese angewendet werden.

1.6.1 Bedürfnisse

Gemäss AvenirSocial (2010) sind *Bedürfnisse* gleichwertige, biologische und biopsychische Werte mit universellem Charakter (S. 42). In diesem Zusammenhang werden Menschen als Biosysteme betrachtet, welche solche Bedürfnisse, also intrinsische, biologische, psychische und soziale Werte haben, die unter anderem den emotionalen und kognitiven Regelungsprozessen dienen. Demzufolge sind Bedürfnisse interne Spannungszustände und jene Werte, die erreicht werden müssen, um nicht nur zu überleben, sondern auch leben und sich wohlfühlen zu können (ebd.).

1.6.2 Biografischer Übergang

Der Ausdruck biografischer Übergang bezeichnet einen Wendepunkt im Lebenslauf einer Person, der an ein bestimmtes Alter oder eine Entwicklungsphase gebunden ist. Dorothea Frank und Hans-Jürgen Glinka (2013) beschreiben den biografischen Übergang auch ganz einfach als Übergang von einer vorangegangenen in die nächste Lebensphase (S. 52). Ein solcher Wendepunkt im Leben einer Person hat neben der Wandlung der Identität auch die Veränderung der Wahrnehmungsperspektive zur Folge (ebd., S. 11-15). Das Erkenntnisinteresse richtet sich im Folgenden auf den Übergang, der vom Erwerbsleben in die Entberuflichung führt. Dabei handelt es sich um einen Übergang von einem bisherigen an die Erwerbsarbeit gebundenen, in einen zukünftigen gesellschaftlichen Status, in welchem sich Pensionierte von ihrer Berufsidentität lösen (ebd., S. 52).

1.6.3 Pensionierung, Ruhestand, Entberuflichung

Die Lebensphase nach der Phase der Erwerbstätigkeit wird unterschiedlich bezeichnet. Häufig wird der Begriff Ruhestand oder Pensionierung/Pension verwendet. In der Literatur finden sich zudem Begriffe wie Nacherwerbsphase oder Entberuflichung. Hübner (2017) umschreibt den Begriff des Ruhestandes als nicht mehr passend und empfiehlt, ihn durch Begriffe wie beispielsweise der der Nacherwerbsphase zu ersetzen (S. 417-418).

«Der Fokus auf Ruhe und Stillstand repräsentiert die Lebensphase in unserer Gesellschaft nicht mehr angemessen und steht für das veraltete Bild des Ruheständlers und Alters bei dem das Ableben einer Restlebenszeit im Vordergrund steht. Wie (...) Analysen jedoch eindrucksvoll belegen, sind das Alter und die Nacherwerbsphase viel mehr, was auch begrifflich zum Ausdruck kommen sollte»
(Hübner, 2017, S. 417-418).

Die dargelegte Empfehlung und Begründung wird in dieser Bachelorarbeit berücksichtigt. Die Begriffe *Pensionierung/Pension, Entberuflichung, Nacherwerbsphase sowie nachberufliche Phase* werden synonym verwendet und wenn immer möglich wird der Begriff *Ruhestand* durch diese ersetzt.

1.6.4 Inklusion, Exklusion

Der Begriff der *Inklusion* stammt aus dem Lateinischen (*includere*) und bedeutet *einschliessen, einbeziehen, aufnehmen*. Den Gegensatz dazu bildet die *Exklusion*, die gemäss Duden (ohne Datum) so viel wie *Ausschluss* meint. Mit dem Gegensatzpaar *Inklusion/Exklusion* lassen sich gesellschaftliche Teilnahmebedingungen und -chancen und somit zugleich Teilnahmebegrenzung und sozialer Ausschluss beobachten und beschreiben.

1.6.5 Status und soziale Schichten

Als *Status* wird die Stellung eines Positionsinhabenden auf den Abstufungen von Erwerbstätigkeit, Einkommen, Macht, Prestige oder Qualifikation verstanden (Stefan Hradil, 2016, S. 254). Der Statusbegriff bezieht sich immer auf die Dimensionen sozialer Ungleichheit. Der gesellschaftliche Gesamtstatus eines Menschen setzt sich aus verschiedenen Einzelstati zusammen.

Als eines der wichtigsten Instrumente der Statuszuweisung gilt der Bildungsgrad, welcher den *Bildungsstatus* einer Person bestimmt (Hradil, 2016, S. 255-259). Formale Bildungsabschlüsse sind in modernen Gesellschaften Voraussetzung für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsposition. Diese entscheidet in hohem Masse über Erwerbschancen und den *Erwerbsstatus* einer Person. Ungleiche Erwerbschancen stellen einen wichtigen Bereich sozialer Schichtung dar. Die Spannbreite erstreckt sich hierbei von der Nicht- über die Teilzeit- bis zur Vollzeiterwerbstätigkeit (ebd.).

Gemessen wird der Erwerbsstatus hauptsächlich daran, wie gesichert die Tätigkeit langfristig ist, in welchem Masse sie zu Unabhängigkeit verhilft und Identifikation sowie soziale Kontakte ermöglicht (Hradil, 2016, S. 255-260). Der *Einkommensstatus* kann als direkte Folge aus dem Erwerbsstatus angesehen werden. Er ist abhängig von der herrschenden Einkommensverteilung und dem Durchschnittseinkommen einer Gesellschaft. Der Bildungs-, Erwerbs- und Einkommensstatus beeinflusst das soziale Ansehen, auch *Prestige* genannt, welches eine Person oder eine Gruppe in einer Gesellschaft genießt. Dabei werden bestimmte Merkmale von Mitmenschen bewertet und führen damit zu geringerem oder höherem Ansehen. Aus den verschiedenen Statuszuweisungen begründen sich schliesslich auch die Abstufungen der Macht, welche zu den grundlegenden Erscheinungsformen sozialer Ungleichheit zählen (ebd.).

2

Theoretische Grundlagen

Im folgenden Theorieteil dieser Forschungsarbeit stellen die Autorinnen die Ergebnisse ihrer Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Texten zum Thema des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase dar. Die im *Kapitel 1.4* dargestellten Fragestellungen zum Grundlagenwissen gliedern die thematischen Schwerpunkte des Kapitels.

2.1 Alter und Arbeit im Kontext des gesellschaftlichen Wandels

Wie bereits im *Kapitel 1.4* beschrieben, gehen die Autorinnen durch die Analyse von Fachliteratur unter anderem der Frage nach, welche Bedeutung dem Alter(n) und der Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Kontext beigemessen wird. In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse der Literaturrecherche zur Beantwortung genannter Forschungsfrage dargestellt.

2.1.1 Lebensphase Alter

Bis in die 1970er Jahre wurde der Übergang in die Pension als klarer Schritt ins Alter gewertet. Martin Kohli (1985; zit. in Faltermaier et al., 2014, S. 19) kam nach einer Langzeitstudie zum Schluss, dass der Lebenslauf und das Lebensalter jedes Menschen einer gesellschaftlichen Regelung unterliegen. In diesem Zusammenhang sprechen Faltermaier et al. (2014, S. 19-21) von einer Institutionalisierung der Lebensläufe: Das Lebensalter einer Person wurde zu einem Merkmal, welches ihre gesellschaftliche Position und die Lebenschancen mitbestimmt. Eine wesentliche Entwicklung hierfür war der drastische Anstieg der Lebenserwartung im westlichen Europa, die sich im deutschsprachigen Raum im Laufe des 20. Jahrhunderts fast verdoppelt hat. Auf dieser Grundlage entstanden Vorstellungen einer Normalbiografie und somit vorhersehbare Lebensläufe als Abfolgen sozial erwarteter Ereignisse, die die meisten Menschen in einem bestimmten Alter durchlaufen. Es entstand ein Lebenskonzept, nach dem menschliche Lebensläufe in drei Phasen unterteilt werden; eine Vorbereitungsphase (Kindheit und Jugend), eine Aktivitätsphase (*aktives* Erwachsenenalter) und eine Ruhephase (Alter). Die Entstehung des Bildungssystems und des Rentensystems im 19. Jahrhundert trugen zur rechtlichen Fixierung von Altersgrenzen bei. Damit wurde auch zum ersten Mal eine Altersphase als *drittes Alter* definiert, die von einem immer grösser werdenden Teil der Bevölkerung erreicht und als *Ruhestand* bezeichnet wurde (ebd.). Diese Chronologisierung und Dreiteilung der Lebensläufe in industrialisierten Gesellschaften bestimmen letztlich zu einem grossen Teil über die Beziehungen der Individuen zur sowie ihre Positionierung in der Gesellschaft.

In heutigen westlichen Gesellschaften werden die Lebensstile der Menschen zunehmend vielseitiger und variabler. Gertrud M. Backes und Wolfgang Clemens (2013) sprechen von *Pluralisierungstendenzen der Lebensformen*, welche eine genaue Abgrenzung des Begriffs und der Lebensphase *Alter* erschweren (S. 22-23). Vielseitige Modelle der Altersteil- und -freizeit wie die Möglichkeit zur vorzeitigen Pensionierung und gleitenden Übergängen in das Nacherwerbsleben sowie die zunehmende

Erwerbsminderung und Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmenden haben dazu geführt, dass der Zeitpunkt und die Form des Ruhestandes trotz gesetzlichen Regelungen nicht mehr einheitlich sind (Backes & Clemens, 2013, S. 22-23). Obwohl der Eintritt in die Nacherwerbsphase noch immer eine starke gesellschaftliche Zuschreibung von *Alter* symbolisiert, hat er dadurch einen Teil seiner determinierenden Wirkung verloren. Diese Veränderung führt letztlich dazu, dass der Übergang vom mittleren zum höheren Erwachsenenalter – und damit ins *Alter* - immer schwieriger zu bestimmen ist sowie zu einer Ausdifferenzierung der Alterskategorie im Allgemeinen (ebd.).

Traditionelle Definitionen des Alters orientieren sich an körperlichen und biopsychischen Veränderungen des menschlichen Organismus (Kohli, 2000, S. 16). Als problematisch lassen sich hierbei die individuellen und geschlechterspezifischen Unterschiede und die stark auf Defizite und Verlust fokussierende Sichtweise, nennen (ebd.).

Die psychischen, physischen sowie sozialen Merkmale einer Person können vielfältig sein (Norbert F. Schneider, Andreas Mergenthaler, Ursula M. Staudinger & Ines Sackreuther, 2015, S. 17). Hinsichtlich der körperlichen und geistigen Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie sozialer Partizipation sind bei Personen ähnlichen Alters grosse Unterschiede sichtbar. Weder Biologie und Medizin noch Sozial- und Verhaltenswissenschaften liefern somit eindeutige Kriterien, nach denen sich der Beginn des Alters klar markieren liesse (ebd.). Alter(n) ist also ein komplexes Phänomen, welches mehrere Dimensionen umfasst. Neben körperlichen und biopsychischen Merkmalen sind auch gesellschaftliche, politische und kulturelle Aspekte als Determinanten des Alter(n)s bedeutsam. Gesellschaftliche und individuell vorherrschende Vorstellungen bezüglich der Lebensphase Alter werden als *Altersbilder* bezeichnet. Es handelt sich hierbei um bildhafte Vorstellungen, die in vereinfachter Form Vorstellungen, Meinungen und Informationen über ältere Personen vermitteln. Dies betrifft teilweise konkurrierende Vorstellungen zur Rolle, gewissen Eigenschaften und dem Nutzen älterer Menschen in der Gesellschaft. Neben der subjektiven haben sie auch eine soziokulturelle Dimension, da sie gesellschaftlich verbreitete Vorstellungen eines *normalen* Alter(n)s artikulieren. Sie geben also nicht nur ein Abbild der sozialen Wirklichkeit wieder, sondern wirken an der Konstruktion dieser mit (ebd., S. 24-25). Daraus lässt sich schliessen, dass gesellschaftliche Altersbilder nicht nur einer individuellen Handlungsaktivierung, sondern auch zur Legitimierung von ökonomischen, politischen und weiteren Interessen dienen. Damit fungieren sie als argumentative Machtmittel in Diskursen rund ums Alter wie zum Beispiel in der Regelung der Generationenverhältnisse oder des gesetzlichen Pensionsalters. Allein das kalendarische Alter einer Person oder das Erreichen des AHV-Alters geben demnach nur bedingt Auskunft über den psychischen oder physischen Gesundheitszustand, die individuelle Autonomie oder die Möglichkeiten zur sozialen Partizipation einer Person.

Nach Kohli (2000) scheinen deshalb starre Altersgrenzen, wie sie durch Arbeitswelt und Politik aufrechterhalten werden, nicht mehr sinnvoll und zeitgemäss (S. 21-22).

2.1.2 Demografischer Wandel

Mindestens zwei analytisch zu unterscheidende, in der Öffentlichkeit aber eng aufeinander bezogene Dynamiken, machen den demografischen Wandel aus (Schneider et al., 2015, S. 15-16). Zum einen beeinflusst der *Strukturwandel des Alters* die demografischen Entwicklungen der letzten Jahre. Hierbei geht es um Veränderungen, welche das persönliche Erleben älterer Personen betreffen. Nie zuvor erlebten die Menschen das Ende der Erwerbsphase in besserer gesundheitlicher Verfassung. Für das Individuum und die Gesellschaft bedeutet dies gewonnene Jahre, welche zur Verwirklichung persönlicher und gesellschaftlicher Ziele genutzt werden können. Zum anderen bezieht sich die Begrifflichkeit des demografischen Wandels auf den Strukturwandel spätindustrieller Gesellschaften, in welchen sich der Altersaufbau in der Gesellschaft, zugunsten der Menschen in der zweiten Lebenshälfte verschiebt (ebd.). Der Anstieg der Lebenserwartung führt gekoppelt mit dem rasanten Geburtenrückgang seit Mitte der 1960er Jahre zu einer allgemeinen *Alterung der Gesellschaft*, der Anteil älterer Menschen nimmt zu (Höpflinger, 2012, S. 25). Folgende Grafik veranschaulicht diesen Wandel anhand der veränderten *Alterspyramide*.

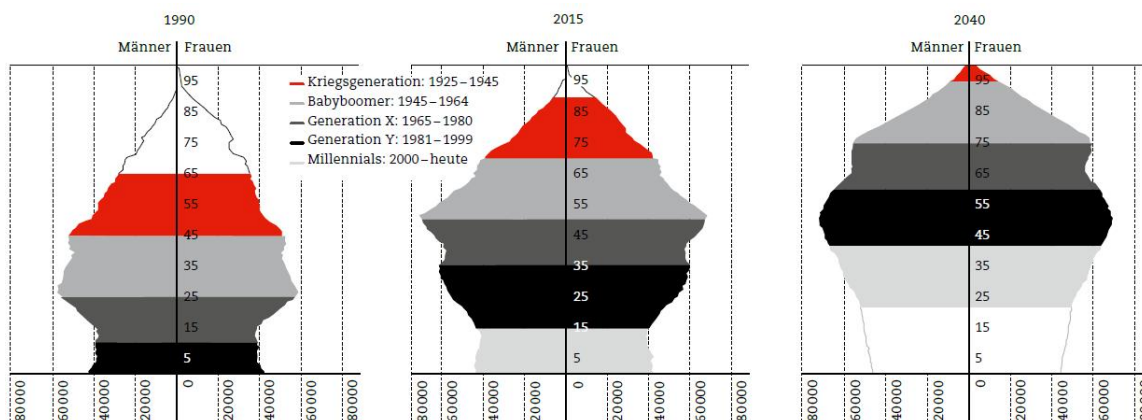


Abbildung 1: Verschiebungen im Generationengefüge (Quelle: Avenir Suisse, 2017, S. 6)

Gegenwärtig ist die Lebenserwartung in der Schweiz eine der höchsten der Welt. Seit Anfang des 20. Jahrhunderts hat sie sich von 46 auf mehr als 79 Jahre für Männer und von 49 auf über 84 Jahre für Frauen, erhöht (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009, S. 13). Wie Tina Denninger, Silke Van Dyk, Stephan Lessenich und Anna Sarah Richter (2014) beschreiben, geht es heute für viele Menschen, zumal Frauen, im *dritten Alter* (der Zeit nach der Pensionierung) um mehr als ein Drittel ihres Erwachsenenlebens (S. 380). Das Alter gewinnt folglich nicht nur an quantitativem Umfang, sondern auch an Qualität. Höpflinger (2012, S. 207) spricht in diesem Zusammenhang von einem Auftreten aktiverer und kreativerer Wert- und Verhaltensweisen der älteren Generation. Dies habe unter anderem mit dem Älterwerden der ersten europäischen Wohlstandsgeneration, den Babyboomer zu tun, welche durch die

Hochkonjunktur der Nachkriegsjahrzehnte und die Jugendbewegungen der 1960er und 1970er Jahre geprägt wurden.

Die neu entstandenen Modelle eines aktiven und kreativen Alter(n)s führen zu einer bedeutsamen Neugestaltung der nachberuflichen Lebensphase, in welcher traditionelle Vorstellungen des Nacherwerbslebens zunehmend durch Leitbilder einer aktiven nachberuflichen Lebensphase ersetzt werden (Höpflinger, 2012, S. 207).

2.1.3 Erwerbsarbeit und Leistung in der modernen Gesellschaft

In der Regel wird der Begriff *Arbeit* mit *Beruf* gleichgesetzt (Jürgen Oelkers, 2007, S. 2-4). Dies ist nicht ganz zutreffend, da auch arbeiten kann, wer keinen Beruf ausübt. Grundsätzlich kann jede Tätigkeit *Arbeit* genannt werden, die halbwegs zielgerichtet ist, auch dann, wenn sie kein besonderes Können abverlangt. Gleichwohl meint der Begriff in der modernen Gesellschaft vor allem *Berufsarbeit*. Dies meint eine erwerbliche Tätigkeit in einem professionellen Verhältnis, die eine Ausbildung voraussetzt und sich von Laien unterscheidet (ebd.).

In modernen Gesellschaften hat der Beruf also einen hohen Stellenwert, der weit über die Beschaffung von monetären Mitteln zur Überlebenssicherung hinausgeht (Kohli, 1992; zit. in Hübner, 2017, S. 71.). Er gilt als wichtige Quelle sozialer Kontakte und Gratifikationen wie Anerkennung und Wertschätzung, die den Menschen ein Gefühl des *Gebraucht-Werdens* sowie des *Eingebunden-Seins* in eine Gemeinschaft gibt (ebd.).

Arbeit geht mit Kompetenzentwicklung, Selbstverwirklichung und sozialen Beziehungen einher und liefert damit wichtige Beiträge zur persönlichen Identitätsentwicklung sowie sozialer Partizipation (Julia Steinfort, 2010, S. 55). Die Ausübung eines Berufs liefert also die Möglichkeit, an Zielen und Anstrengungen grösserer Einheiten, teilzuhaben und teilzunehmen, was Sinn stiften und Identifikation fördern kann. Die Entwicklung einer beruflichen Identität beginnt nach Faltermaier et al. (2014, S. 144) schon sehr früh. Kinder entwickeln schon in den ersten Schuljahren Vorstellungen von einem späteren Beruf. Neben den individuellen Vorlieben spielen auch Sozialisationsinstanzen wie die Familie, die Schule oder Medien in der Berufswahl eine wichtige Rolle. Der rasche technologische Wandel führt zu zentralen Veränderungen der Arbeitswelt und beeinflusst somit die persönliche Haltung zum Beruf. So geht es heute immer weniger darum, einen Beruf fürs Leben zu finden, sondern vielmehr darum, eine ausbaufähige Basisqualifikation zu erhalten. Das Konzept des lebenslangen Lernen ist dadurch zu einer Selbstverständlichkeit geworden (ebd.). In den letzten Jahren wurden die Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt zunehmend flexibilisiert und das sogenannte *Normalarbeitsverhältnis* immer mehr in Frage gestellt (ebd., S. 142). Von diversen Teilzeitarbeitsformen und befristeten Arbeitsverträgen bis hin zu ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Jobs ohne Sozialversicherung oder Arbeit auf Abruf) sind heute diverse Formen beruflicher Tätigkeit möglich.

Dieser Tendenz zur Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sowie der Arbeitszeiten folgt ein Aufbrechen der normalen Erwerbsbiografie. Diese wird sowohl an ihrem Anfang (Berufseinstieg) wie auch an ihrem Ende (Erwerbsaustritt) variabel und enthält zunehmend Brüche im Verlauf einer Berufskarriere. Es wird sowohl für Männer wie auch Frauen immer seltener, dass ein Beruf ohne grössere Veränderungen bis hin zum Rentenalter ausgeübt wird (Faltermaier et al., 2014, S. 132).

Selbst heute zeigen sich in diesem Zusammenhang noch relevante *geschlechtsspezifische Unterschiede* (Schneider et al., 2015, S. 71). Weibliche Erwerbsbiografien sind oftmals noch widersprüchlicher, bunter und verlaufen diskontinuierlicher als diejenigen der Männer. Dies liegt daran, dass Erwerbsbiografien von Frauen immer noch stärker mit dem Familienzyklus verwoben sind. Die Biografie von Frauen zeichnet sich vermehrt durch unterschiedliche identitätsstiftende Rollen aus. So leiden Frauen häufiger unter dem Konflikt, Erwerbstätigkeit und Familie in Einklang zu bringen. Zudem erschweren Kindererziehung und die Verantwortung als Mutter den Erhalt eines Vollzeitjobs (ebd.). Weiter arbeiten mehr Frauen Teilzeit als Männer und sind häufiger unter den Geschiedenen und Unverheirateten zu verzeichnen, was sich gerade beim Übergang in die Pensionierung finanziell und im Erleben negativ auswirken kann (Métrailler, 2018, S. 44).

Laut Faltermaier et al. (2014) fördert die Berufstätigkeit die Entwicklung fachlicher Qualifikationen und kommunikativer Kompetenzen im öffentlichen Raum mehr als die Haus- und Familienarbeit (S. 155-156). Oft hat der temporäre Ausstieg aus der *Arbeitswelt*, wie sie vorangehend definiert wurde, negative Konsequenzen für die berufliche Entwicklung. Viele Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit mit der Geburt der Kinder unterbrechen oder in eingeschränkter Form fortführen (etwa in Teilzeit), versuchen nach der Zeit der Kindererziehung das der Familiengründung vorangegangene Arbeitsverhältnis wieder aufzunehmen oder sich neu zu orientieren. Häufig wird dabei der Beruf nicht nur als Einkommensquelle betrachtet, sondern auch als Mittel zu neuer Sinnfindung und Selbstverwirklichung sowie als Chance zur persönlichen Entfaltung und Unabhängigkeit. Jedoch hören Frauen (und Männer) auch bei familial bedingten Berufsunterbrechungen nicht auf zu *arbeiten*, sondern wechseln lediglich den Arbeitskontext. Die Haus- und Familienarbeit setzt sich zusammen aus gemeinschaftlichen und umweltverändernden Haushaltungsaufgaben, Betreuungs-, Versorgungs- und Pflegeaufgaben sowie pädagogischen Tätigkeiten (ebd.).

Neben der Erwerbsarbeit und der Arbeit im familiären Kontext, üben Menschen auch oft *Informelle Arbeit* aus (Schneider et al., 2015, S. 97). Informelle produktive Tätigkeiten sind in erster Linie gekennzeichnet durch das sogenannte *Drittpersonenkriterium*. Die erbrachte Leistung einer Person wird grundsätzlich über den Markt, also über eine dritte Person gehandelt. In der Regel wird für solche Tätigkeiten, mit Ausnahme von Aufwandentschädigungen, kein Lohn oder Gehalt bezahlt. Steuern sowie Beiträge zu den Sozialversicherungen fallen nicht an. Hierzu zählen alle Formen des Engagements in der Zivilgesellschaft, unabhängig davon, ob die ausgeübte Tätigkeit an eine Organisation gebunden ist oder nicht (ebd.).

2.1.4 Die Nacherwerbsphase im Kontext gesellschaftlicher Entwicklung

Das wissenschaftliche Interesse am Alter(n), speziell am Übergang vom Berufsleben in die Entberuflichung, entwickelte sich im deutschsprachigen Raum in den 1950er und 1960er Jahren (Frank & Glinka, 2013, S. 17). Erste wissenschaftliche Annäherungen bezeichnen Dynamiken der Nacherwerbsphase als «Pensionierungsbankrott» oder sogar als «Pensionierungstod». Dabei wurde der Ruhestand mit einem nahezu krisenhaften biografischen Umbruch assoziiert und ein Negativbild im Sinne eines Statusverlustes der bislang Arbeitstätigen entworfen. In den 1970er und 1980er Jahren verlagerte sich diese Interpretation, da Forschende durch quantitative Analysen erkannten, dass viele Pensionierte auch positive Erlebnisse mit dieser Lebensphase verknüpfen (ebd., S. 18).

In der Altersforschung hat sich mittlerweile ein Konzept des «Differenziellen Alterns» etabliert (Sigrun-Heide Filipp & Anne-Kathrin Mayer, 2005, S. 25). Dieser Begriff meint die zum Teil grossen Unterschiede bezüglich körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit, der gemeinschaftlichen Partizipation oder der allgemeinen Verfassung bei älteren Menschen derselben Altersgruppe (ebd.).

Schneider et al. (2015) beschreiben, dass diese heterogenen Zustände nicht notwendigerweise eine Folge fortschreitender Lebenszeit darstellen, sondern durch unterschiedliche Biografien zustande kommen (S. 17). Das Ausmass körperlicher und geistiger Betätigung in der vorangehenden Lebenszeit, sowie Lebensstile oder verschiedene Bildungsgrade legen somit unterschiedliche Grundsteine für die Lebensphase Alter. Daraus resultieren diverse biologische Altersniveaus, die sich stark vom kalendarischen Alter unterscheiden können und das alltägliche Nacherwerbsleben beeinflussen (ebd.). Ältere Personen sind nicht nur zunehmend aktiver, fitter und unabhängiger, auch ihr Leben ist heute durch vergleichsweise gute Einkommens- und Vermögensverhältnisse gekennzeichnet (Steinfort, 2010, S. 27).

Solche beobachtbaren Veränderungen in den Lebenssituationen älterer Personen sind auch Bedingungen und Resultate des gesellschaftlichen Wandels. Höpflinger (2012) beschreibt, dass die zunehmende Ausdehnung der Lebensjahre und besonders die Ausweitung gesunder Lebensjahre entscheidende Auswirkungen auf die individuellen Lebensverhältnisse aufweist (S. 205). Durch die zeitliche Ausdehnung der Altersphase verändert sich die Bedeutung des *dritten Alters*. Bei immer mehr älteren Menschen führen neue Modelle eines aktiven Alter(n)s zu einer bedeutsamen Neugestaltung der nachberuflichen Lebensphase (ebd., S. 207). Traditionelle Vorstellungen der Pensionierung werden zunehmend durch neue, eher leistungsorientierte Leitbilder einer aktiven nachberuflichen Lebensphase ersetzt (ebd.). Unterstützt von einer zunehmend mobilisierten wissenschaftlichen Expertise, setzen sich in der Gesellschaft neue Bilder und ein neuartiges Verständnis von älteren Pensionierten durch (Denninger et al., 2014, S. 113). Der Ruhestand entwickelt sich zunehmend zum *Unruhestand* (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009, S. 20). Einerseits werden *Normalpensionierungen* immer seltener und der Wechsel vom Berufsleben in die Pensionierung vielfältiger, andererseits müssen Pensionierte

zunehmend erfahren, dass ein erfolgreiches Alter(n) aktiv gestaltet werden muss (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009, S. 20). Übergänge vom Erwerbsleben in die nachberufliche Phase werden immer abhängiger von beruflichen, betrieblichen, wirtschaftlichen und persönlichen Einflussfaktoren. Die neuen Lebensstile der heutigen älteren Personen und die sich wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen führen zu einer Neuakzentuierung des Verhältnisses von Alter, Aktivität und Verantwortung (ebd.).

Seit Ende der 1990er Jahre findet allmählich eine Ausweitung der Verantwortungszuschreibung an Pensionierte statt (Denninger et al., 2014, S. 362-363). Dies einerseits mit Blick auf die individuelle Lebensqualität im Alter sowie hinsichtlich einer *Schadensminderungspflicht* gegenüber der Gesellschaft, die mit den Herausforderungen des demografischen Wandels kämpft. Die Eigenverantwortung für Gesundheit und Wohlbefinden wird zunehmend um das Konzept der *Mitverantwortung* ergänzt, welches als Ausweitung des eigenen Aktivitätsradius und der Produktivität zum Nutzen für Drittpersonen und die Gesellschaft, verstanden wird. Gleichzeitig sind eine Verengung des Aktivitätsverständnisses sowie eine zunehmende Hierarchisierung von Aktivitäten zu beobachten. Im Kontext des «Ruhestandsdispositivs» war das Leben im Ruhestand im 20. Jahrhundert weitgehend befreit von gesellschaftlichen Erwartungen. Aktivität war im Sinne angeleiteter Beschäftigung im Rahmen von Altenarbeit sowie niederschwelliger Freizeitgestaltung im häuslichen und familiären Umfeld gemeint (ebd.). Dies hatte zur Folge, dass von Pensionierten zwar kaum konkrete Aktivitäten erwartet wurden, jedoch war dadurch auch der ihnen zugestandene Aktivitätsradius entsprechend begrenzt. Die Verantwortung für das nachberufliche Leben wurde eindeutig auf der Seite öffentlicher Instanzen verortet und war im engeren Sinne auf materielle Versorgung für die Sicherung des Lebensstandards angelegt. Mit dieser Entwicklung geht auch eine Neuakzentuierung negativer Altersbilder einher (Denninger et al., 2014, S. 366). Während früher bezüglich des Alter(n)s vor allem von Defiziten erster Ordnung (körperliche und/oder geistige Einschränkungen) gesprochen wurde, rücken heute auch Defizite zweiter Ordnung - im Sinne einer ausbleibenden Potenzialnutzung und Produktivität - zum Schaden der Gesellschaft, ins Blickfeld. Damit rahmt die (erwartete) Aktivität gewissermassen den legitimierten Grad gesellschaftlicher Inklusion für Pensionierte (ebd.). Tatsächlich, so Perrig-Chiello und Höpflinger (2009), sehen immer mehr Neupensionierte den Eintritt in das AHV-Alter nicht mehr als *Ruhestand*, sondern als Ausgangspunkt für neue berufliche, familiale, freundschaftliche oder freizeitorientierte Aktivitäten (S. 21). Das Alter(n) einer Generation, die ihre späteren Lebensjahre vermehrt aktiv gestaltet, gleichzeitig aber wesentlich für die demografische Alterung unserer Gesellschaft verantwortlich ist, führt zu Spannungsfeldern zwischen neuen Freiheiten des Alters sowie sozialen Verpflichtungen (ebd.).

2.2 Bedeutung des individuellen Lebenslaufs im Älterwerden

In diesem Unterkapitel stellen die Autorinnen - beruhend auf ihre wissenschaftliche Auseinandersetzung - die Relevanz von individuellen Lebenserfahrungen und -bedingungen sowie Aspekten der Persönlichkeit im individuellen Alterungsprozess dar.

2.2.1 Biografische Entwicklung

Zu bestimmten Zeiten im Leben eines Menschen ergeben sich bestimmte Lebensaufgaben, die das Individuum zu einer aktiven Auseinandersetzung herausfordern. Faltermaier et al. (2014) beschreiben solche Aufgaben nach Robert Havighurst (1972), der in seiner «Theorie des Lebenslaufs» den Lebenslauf einer Person in aufeinander aufbauende Phasen, in welchen jeweils spezifische Entwicklungsanforderungen zu bewältigen sind strukturiert (S. 63-64). Havighurst definiert den Begriff *Entwicklungsaufgabe* als

«Eine Aufgabe, die in einer bestimmten Lebensperiode des Individuums hervortritt und deren erfolgreiche Bewältigung zu einem Wohlbefinden und zum Gelingen späterer Aufgaben führt, während ein Misslingen zu Unzufriedenheit im Individuum, zu Missbilligung durch die Gesellschaft und zu Schwierigkeiten bei späteren Aufgaben beiträgt» (Havighurst, 1972, S. 2; zit. in Faltermaier et al., 2014, S. 61).

Nach Havighurst (1972) sind Entwicklungsaufgaben in erster Linie Lernaufgaben eines Menschen, die aus drei Quellen entstehen: der biologischen Reifung, den gesellschaftlichen und kulturellen Erwartungen sowie aus individuellen Werten und Ansprüchen (zit. in Faltermaier et al., 2014, S. 61). Entwicklungsaufgaben stellen somit ein Bindeglied im Spannungsverhältnis zwischen individuellen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Anforderungen dar. Während in den früheren Lebensphasen eher die Einflüsse der biologischen Reifung dominieren, spielen gesellschaftliche Anforderungen und selbstgesetzte Ziele in späteren Phasen eine grössere Rolle. Die jeweils charakteristischen Entwicklungsaufgaben jeder Lebensphase bestimmen also gewissermassen die allgemeine biografische Struktur. Im lebenslangen Lernprozess führen sie im Zusammenhang mit realen Anforderungen zum Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen, die für ein zufriedenstellendes Leben in einer Gesellschaft von Bedeutung sind (ebd.).

Schneider et al. (2015) betonen, dass Lebensläufe und Biografien nicht durch biologische Prozesse determiniert sind, sondern massgeblich durch soziale, kulturelle und institutionelle Rahmenbedingungen geformt werden (S. 23). Somit sind, gerade für Pensionierte, vorherrschende gesellschaftliche Altersbilder und Gelegenheitsstrukturen entscheidende kontextuelle Faktoren. Die Biografie einer Person, beziehungsweise deren bisheriger Lebenslauf, entscheidet massgeblich, wie sie sich selbst betrachtet und mit neuen Lebensereignissen umgeht.

Perrig-Chiello und Höpflinger (2009) beschreiben, dass die biografischen Umstände sowie deren Verarbeitung die Gesundheit und das Verhalten eines älteren Menschen beeinflussen (S. 93). So sind zum Beispiel die Bedürfnisse bezüglich Aktivität, Zeit- und Beziehungsgestaltung nach der Pensionierung abhängig von einem gewohnten Habitus.

Die «Kontinuitätstheorie» nach Robert C. Atchley (1989; zit. in Brigitte Boothe & Bettina Ugolini, 2003, S. 51-52) beschreibt bei alternden Menschen einen internen Druck nach Kontinuität, der sich aus einem grundlegenden Bedürfnis nach Stabilität begründet. Dabei unterscheidet er eine interne Kontinuität als Beibehaltung der eigenen kognitiven Struktur und eine externe Kontinuität, die er als Beibehaltung der Umweltstruktur beschreibt. Der externe Druck hängt also auch von den Rollenerwartungen, mit denen ein Individuum konfrontiert wird, ab. Die Möglichkeit in späteren Lebensjahren, Kontinuität zu erleben und individuell typische Aktivitäts- und Rückzugsbestrebungen beizubehalten, sieht er als wesentlicher Faktor, um die Nacherwerbsphase positiv zu erleben (ebd.).

2.2.2 Subjektives Alter(n)

Wie im Kapitel 2.1.1 [*Lebensphase Alter*] erwähnt, ist das Alter(n) ein komplexes Phänomen, welches mehrere Dimensionen umfasst und dessen begriffliche Definition durch die Pluralisierungs- und Individualisierungstendenzen zunehmend schwieriger wird. Hinsichtlich der grossen Unterschiede bezüglich physischer und psychischer Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie der sozialen Partizipation bei Menschen ähnlichen Alters, erscheint es deshalb sinnvoll, den Fokus vermehrt auf die subjektive Wahrnehmung zu legen.

In der gerontologischen Forschung entwickelten Ludwig Amrhein und Gertrud M. Backes (2008, S. 383-392) den Ansatz einer *narrativen Gerontologie*. In einer qualitativen Studie beschäftigten sie sich mit der Frage, auf welche Art und Weise Menschen im dritten Alter auf ihr Älterwerden reagieren und sich in dieser Lebensphase verorten. Auf der Basis idealtypischer Reaktionsstile haben sie vier unterschiedliche *Alter(n)sidentitäten* identifiziert:

- *Identifikation mit dem Alter*: Personen dieses Typus sehen die Altersphase als gleichrangig mit anderen Lebensphasen an. Sie bejahen das Alter(n) und betrachten die körperlichen und psychischen Veränderungen als normal.
- *Ambivalente Akzeptanz*: Befragte dieses Typus betrachten das Älterwerden sowohl als gewinnbringend wie auch als Verlust. Sie akzeptieren den Alternsprozess, fürchten sich aber auch davor.
- *Alterslosigkeit*: Charakteristisch für diesen Typus älterer Menschen ist das duale Empfinden zwischen dem kalendarischen, dem körperlichen und dem gefühlten Alter. Sie empfinden sich selbst als alterslos, obschon die körperliche Alterung klar wahrgenommen wird. (ebd.)

- *Auflehnung gegen das Alter(n)*: Menschen die diesem Typus angehören kämpfen gegen ihren Alternsprozess an. Sie können sich mit dem eigenen Alter(n) nicht anfreunden und versuchen typischerweise (zum Beispiel durch plastische Eingriffe) eine gewisse Jugendlichkeit zu behalten. (Amrhein & Backes, 2008, S. 383-392)

Diese vier subjektiven Identitätsmodelle des Alter(n)s verdeutlichen, dass Alter(n)sidentitäten verschiedene Dimensionen beinhalten und dass sich die Bewertung des Altersprozesses je nach subjektivem Erleben, dem zugrundeliegenden Selbstbild wie auch den Kriterien sozialer Zugehörigkeit und Abgrenzung unterscheidet (ebd.)

Backes und Clemens (2013) betonen zudem die Relevanz selbstbezogener Überzeugungen in der subjektiven Wahrnehmung des eigenen Alters (S. 58). Diese orientieren sich an Hoffnungen oder Befürchtungen im Hinblick auf die persönliche Zukunft als ältere Person. Sie hängen mit normativen Überzeugungen aber auch mit subjektiven Erfahrungen im persönlichen Lebensraum zusammen. So unterscheiden sich zum Beispiel die Einschätzungen, wann eine Person als *alt* anzusehen ist, auch geschlechterspezifisch – Frauen werden früher für alt gehalten als Männer. Zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr, wenn die Menschen auf die Pension zugehen, wird dem Alter(n) eine grössere gesellschaftliche Bedeutung beigemessen (ebd.).

2.3 Übergang in das nachberufliche Leben

Nachdem die wichtigsten Aussagen der Wissenschaft bezüglich gesellschaftlicher Entwicklungen, Erwerbsarbeit, Alter(n) und Pensionierung dargestellt wurden, fokussieren die nachfolgenden Unterkapitel genauer auf den Übergangsprozess vom Berufsleben in die Pension.

2.3.1 Zahlen und Fakten zur Erwerbsarbeit und Pensionierung

Der Übergang in die gesetzliche Altersrente ist gemäss Schneider et al. (2015) durch den Wechsel aus einer Phase der dauerhaften Erwerbstätigkeit in eine nacherwerbliche Ruhephase gekennzeichnet (S. 195). Dabei ist der Übergang in die Nacherwerbsphase individuell sehr unterschiedlich zu betrachten. Wie bereits unter 2.1.4 [*Die Nacherwerbsphase im Kontext gesellschaftlicher Entwicklung*] beschrieben, entscheiden sich immer mehr Menschen dafür, schon vorher aus der Arbeitswelt auszusteigen. Andere wiederum möchten oder müssen darüber hinaus weiterarbeiten. Die Bedingungen für einen Aufschub oder Vorbezug der Altersrente unterliegen gemäss Andreas Balthasar, Olivier Bieri, Peter Grau, Kilian Künzi, Jürg Guggisberg (2003) einer staatlichen Regelung. Im Rahmen des flexiblen Rentenalters kann der Bezug der Rente um ein oder zwei ganze Jahre vorgezogen werden. Dies bedeutet für die berentete Person jedoch eine Kürzung der ausbezahlten Altersrente für die gesamte Dauer des Rentenbezugs. Wird die Altersrente aufgeschoben, erhält die betreffende Person für die Dauer ihres

Bezugs eine erhöhte Altersrente (Balthasar et al., 2003). Der Bezug der Altersrente kann um ein bis höchstens fünf Jahre aufgeschoben werden. Kürzung sowie Zuschlag der Altersrente werden nach versicherungs-technischen Grundsätzen berechnet und mit der Rente stetig den Lohn- und Preisentwicklungen angepasst (ebd.).

In den folgenden Grafiken des BFS (2018) sind relevante Differenzen bezüglich Erwerbsquote und Austritt nach den Faktoren *Geschlecht* und *Alter* zu erkennen:

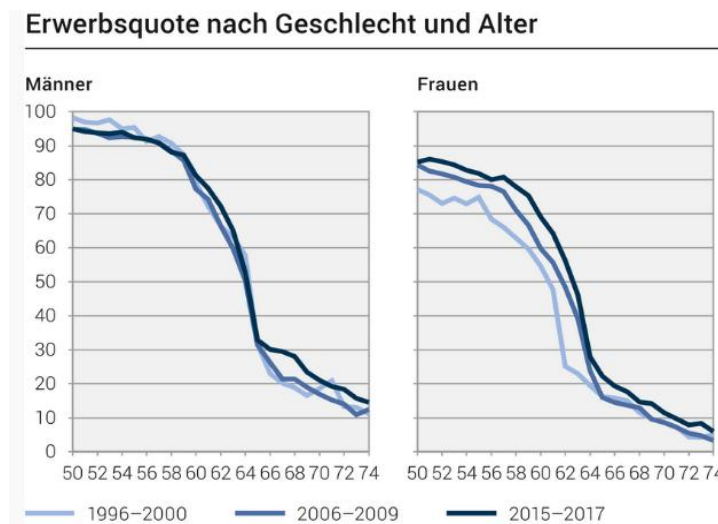


Abbildung 2: Erwerbsquote nach Geschlecht und Alter (Quelle: BFS, 2018)

Die Abbildung 2 zeigt, dass die Erwerbsquote (das heisst der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung) ab 50 Jahren generell mit dem Alter abnimmt (BFS, 2018). Zum Zeitpunkt der gesetzlichen AHV-Rente sind noch 33% der Männer und 28% der Frauen beruflich eingebunden. Selbst 74-Jährige beteiligen sich teilweise noch am Erwerbsleben (14% der Männer; 6% der Frauen). Es ist eine Tendenz ersichtlich, dass der Anteil der Erwerbstätigen im Pensionsalter kontinuierlich gestiegen ist. Innerhalb der letzten zwanzig Jahre hat insbesondere die Erwerbsquote der 50- bis 74-jährigen Frauen zugenommen. Die starke Zunahme der Erwerbsquote der 62- und 63-jährigen Frauen hängt unter anderem mit der zweifachen Erhöhung des ordentlichen Rentenalters der Frauen in den Jahren 2001 und 2005 zusammen (ebd.).

2.3.2 Identität und sozialer Status

Die Wortbedeutung von *Identität* kommt aus dem Lateinischen und wird konstruiert durch 'id' (dieses, es, dasjenige) und 'idem' (dasselbe, derselbe, dieselbe). Der Begriff beschreibt etwas Unverwechselbares und im psychologischen Kontext das Erleben einer Einheit der eigenen Person (Duden, ohne Datum).

Beruhend auf Ausführungen von William James (1920;1890) und George Herbert Mead (1934) kann zwischen personaler, sozialer sowie der Ich-Identität unterschieden werden (James, 1920; 1890 & Mead, 1934; zit. in Bernadette Müller, 2011, S. 74).

Es wird davon ausgegangen, dass sich die *personale Identität* vor einem biopsychosozialen Hintergrund entwickelt (Müller, 2011, S. 74-76). Dies bedeutet, dass die Identitätsbildung sowohl durch den gesellschaftlichen Kontext wie auch die Natur und deren Grenzen beeinflusst wird. Personale Identität umfasst Persönlichkeitsmerkmale, Interessen, Fähigkeiten, biographische Aspekte eines Individuums aber auch biopsychosoziale Merkmale wie etwa der Körper. Damit verleiht sie dem Individuum Individualität und eine bestimmte Art und Weise zu denken, zu handeln und zu fühlen (ebd.). Die *soziale Identität* eines Menschen umfasst die sozialen Rollenidentitäten (Beruf, Zivilstand, etc.), kollektive Identitäten (Herkunftsort, soziale Schicht etc.) sowie symbolisch-materielle Elemente (z.B. Kleidung). Die soziale Identität wird im Interaktionsprozess mit anderen Individuen aktiviert und drückt sowohl die Verortung des Individuums im sozialen Beziehungsgefüge als auch umfassenderen gesellschaftlichen Einheiten aus. Zudem meint sie das Bewusstsein darüber, wie die eigene Person von Anderen wahrgenommen wird und welche Erwartungen an diese herangetragen werden. Sie ist immer abhängig vom kulturellen und historischen Rahmen, der Sozialstruktur, den sozialen Beziehungen, dem zentralen Werte- und Normengefüge und der Sozialisation (ebd., S. 76-83). Die Komponenten der personalen und der sozialen Identität einer Person stehen immer in Wechselwirkung und beeinflussen sich gegenseitig. Auf der Stufe der *Ich-Identität* werden die soziale und die personale Identität vereint und organisiert. Auf dieser Stufe stellt sich das Individuum die Frage, wer es ist und wie es sein möchte. Dazu gehört auch die Lösung von Konflikten zwischen sozialen und personalen Identitätserwartungen sowie intrapsychischer Widersprüchlichkeiten (ebd., S. 84-90).

Obige Beschreibungen machen deutlich, dass die Bildung und Veränderung von Identität als ein Wechselspiel zwischen individuellen Entwicklungen und gesellschaftlichen Prozessen zu verstehen ist. Somit sind Identitätsentwicklungen und das Bewältigen von Identitätskrisen auch im späteren Erwachsenenalter, namentlich in der Nacherwerbsphase, noch wahrscheinlich und relevant und beeinflussen die zukünftige biografische Entwicklung. Diese kann, so Frank und Glinka (2013) als eine Reihe von aufeinander bezogenen Transformationen verstanden werden (S. 37). Sie bezeichnen den Übergang in die Pension auch als «biografische Passage der Entberuflichung», wobei *Passage* den Übergang von einem Vorher in ein Danach meint. Dem Charakter nach handelt es sich hierbei um einen Formenwechsel im sozialen Status (ebd.). Somit handelt es sich beim Übergang in das Nacherwerbsleben auch um einen Übergang von einem bisherigen in einen zukünftigen gesellschaftlichen Status (ebd., S. 52). Nach der Pensionierung ändert sich vielfach die Ausrichtung und Gewichtung der drei Lebensbereiche Berufs- und Arbeitswelt, Partnerschaft und Familie sowie soziale Beziehungen.

Das Individuum hat neue und eigenständige Balancierungsarbeit zu leisten (Steinfort, 2010, S. 28). Die Erweiterung des individuellen Verhaltensrepertoires, die Ausweitung und/oder Vertiefung von Erlebnismöglichkeiten, die Veränderung oder Zu- bzw. Abnahme von Interessen, das Ausprobieren neuer Aktivitäten oder der Wandel sozialer Beziehungen, können als entwicklungsbedeutsame Persönlichkeitsveränderungen von Pensionierten verstanden werden (ebd.). Die Nacherwerbsphase fordert also eine Anpassung und Veränderung der sozialen Rollen und der Identität. Die identitätsstiftende Rolle der Erwerbsarbeit fällt weg und damit auch viele soziale Interaktionsmöglichkeiten sowie berufliche Gratifikationen. Dies kann, so Hübner (2017), problematisch werden, wenn der Verlust der beruflichen Rolle und die weggefallenen sozialen Aktivitäten nicht durch neue soziale Situationen substituiert wird (S. 73-74).

2.3.3 Psychosoziale Veränderungen und Aushandlungsprozesse

In der Nacherwerbsphase gibt es so Faltermaier et al. (2014) kaum Lebensbereiche, in welchen das Individuum nicht mit Anforderungen und Belastungen durch bedeutsame, teils kritische, Lebensereignisse konfrontiert wird (S. 264-266). Mit dem Wegfallen der Erwerbstätigkeit und dem Übergang in die Pension verschiebt sich zwangsläufig das Tätigkeits- und Lebensgestaltungsmuster der betreffenden Person: Tätigkeiten werden aufgegeben, es müssen neue Aktivitäten und ein neuer Tagesrhythmus gefunden werden, die vorhandene (Frei-)Zeit verändert sich und muss neu gestaltet werden, die Beziehungen zu Partner*in und Familienangehörigen verändern sich, soziale Kontakte am Arbeitsplatz gehen verloren und müssen substituiert werden oder die wirtschaftliche Lage kann ungünstiger werden (ebd.). Durch die Aufgabe der Berufstätigkeit kommt es zu einer abrupten Abnahme von Leistungsanforderungen und Leistungsbestätigungen und die berufsbedingten Anforderungen und Anregungen fehlen plötzlich (Backes & Clemens, 2013, S. 209). Zudem verlieren ältere Menschen beim Übergang in die Pension durch das Wegfallen der Erwerbsarbeit ein zentrales Medium gesellschaftlicher Integration. Dadurch ergibt sich eine Statuspassage, so dass sich die Personen nun mit der (Re-)Organisation des eigenen Tätigkeitsmusters beschäftigen müssen. Möglicherweise erfordert die Auseinandersetzung mit derartigen Veränderungen die Entwicklung neuartiger Verhaltens- und Denkweisen, da tägliche Anforderungen nicht mehr routinemässig durch habitualisierte Formen der Lebensbewältigung beantwortet werden können. Pensionierte müssen wieder selber *wollen*, sich neue Ziele setzen, sich zeitlich organisieren, freie Entscheidungen treffen und einen Tagesrhythmus finden. In diesem Sinne kann das Lebensereignis der Pensionierung eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung darstellen (ebd.).

Solche Ereignisse im Lebenslauf von Menschen, die zentrale Veränderungen hervorrufen und psychosoziale Anpassungs- und Bewältigungsleistungen erforderlich machen, werden auch als *kritische Lebensereignisse* bezeichnet (Backes & Clemens, 2013, S. 175). Kritische Lebensereignisse können in ihrer Grundstruktur sowohl positiv wie auch negativ ausgeprägt sein. Sie stellen einen Eingriff in ein

aktuelles Passungsgefüge zwischen Umwelt und Individuum dar, in dem die interne Kongruenz in ein Ungleichgewicht geraten kann (Backes & Clemens, 2013, S. 175). Der Übergang in die Nacherwerbsphase wird oft als kritisches Lebensereignis bezeichnet. Er kann Stress und psychische Anspannung erzeugen, zu deren Bewältigung neue Umgangsformen, sogenannte «Coping-Strategien» entwickelt und angewendet werden müssen (ebd.).

Laut Perrig-Chiello und Höpflinger (2009) variiert der Umgang mit der Pensionierung stark (S. 47-49.), wobei vereinfacht vier Gestaltungsmodelle des nachberuflichen Lebens genannt werden können:

- *Weitermachen*: Private sowie berufliche Aktivitäten werden nach der Pensionierung mehr oder weniger unverändert weitergeführt. Oftmals handelt es sich bei diesem Gestaltungstypus um Menschen, die schon früher selbstständig tätig waren oder dank einem hohen sozialen Status auch nach Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters noch gefragt sind.
- *Nachberufliches Engagement*: Besonders sozial und politisch engagierte und interessierte Menschen setzen ihre Kompetenzen oft auch nach der Pensionierung für soziale Aufgaben ein. Sei es durch Freiwilligenarbeit oder auch in Organisationen zusammen mit anderen Pensionierten.
- *Befreiung*: Meist findet sich dieses Modell bei Menschen, die sich aufgrund körperlicher Beschwerden, dem Abhandenkommen der Berufsmotivation oder anderer Faktoren darauf freuen, dass das Berufsleben zu Ende geht.
- *Nachholen*: Es geht hierbei um das Nachholen dessen, was während der Zeit der Berufstätigkeit und Familiengründung nicht verwirklicht werden konnte. Dies können zum Beispiel grössere Auslandsreisen, sportliche Aktivitäten, Weiterbildungen oder Ähnliches sein (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009, S. 47-49).

Wie eine Person mit dem *pensioniert sein* umgeht, hängt wesentlich mit biografischen Mustern zusammen (Hübner, 2017, S. 66-67). Zentral ist dabei ob und wie eine Person in soziale (Unterstützungs-)Netzwerke eingebunden ist, wobei sich die sozialen Beziehungen gerade beim Übergang in die Pension stark verändern und selbst eine Anpassung erfordern (Backes & Clemens, 2013, S. 230). Wie bereits erwähnt, bietet die Berufstätigkeit für die meisten Menschen eine wichtige Möglichkeit zu sozialen Kontakten mit Arbeitskolleg*innen und deren Angehörigen. Mit der Pensionierung lockern sich diese Beziehungen oftmals oder sie brechen ganz ab. Ein gewisser Ausgleich findet oft durch die Intensivierung anderer Sozialkontakte statt (ebd.).

In sozialen Netzwerken wird generell unterschieden zwischen verwandtschaftlichen und nichtverwandtschaftlichen Beziehungen (Métraiiller, 2018, S. 56-57). Nichtverwandtschaftliche Netzwerke bestehen aus informellen sozialen Beziehungen wie nichtehelichen Partner*innen, Bekannten und Nachbar*innen, Freundschaften oder formellen Beziehungen wie zum Beispiel zu professionell Helfenden (ebd.). Bei den heute älteren Personen gewinnen die nichtverwandtschaftlichen sozialen

Beziehungen zunehmend an Bedeutung, obwohl familiäre Beziehungen immer noch überwiegen und weiterhin sehr eng und wichtig bleiben (Métrailler, 2018, S. 56-57). Dies hängt unter anderem mit dem stetigen Rückgang familiärer Netzwerkmitgliedern sowie mit der Veränderung der Lebensstile im Allgemeinen zusammen. Zudem gewinnen formelle Unterstützungssysteme an Bedeutung (ebd.).

2.3.4 Ressourcen und Belastungen

Aus den Ausführungen unter 2.3.3 [*Psychosoziale Veränderungen und Aushandlungsprozesse*] wird ersichtlich, dass der Übergang in die Nacherwerbsphase durchaus als kritisches Lebensereignis betrachtet werden kann. Als Solches stellt die Pensionierung eine Aufforderung zur Entwicklung psychischer Kompetenzen dar, die dazu dienen, dass durch den Berufsausstieg ins Ungleichgewicht geratene Personen-Umwelt-Gefüge neu zu organisieren (Métrailler, 2018, S. 37-38). Für den weiteren Entwicklungsverlauf einer Person beinhaltet sie sowohl Chancen wie auch Risiken. Generell können Lebensereignisse in Normative und Non-Normative unterschieden werden. Die nachberufliche Phase gehört zu den normativen Lebensereignissen, was bedeutet, dass sie altersabhängig und normativ in den soziokulturell beeinflussten Lebenslauf eingebettet ist. Durch die gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ist der Zeitpunkt des Eintreffens der Pensionierung vorherseh- und planbar (ebd.). Trotzdem ist sie für betroffene Personen oftmals mit Belastungen verbunden, zu deren Bewältigung das Individuum auf verschiedene Ressourcen zurückzugreifen hat. Im Folgenden werden verschiedene Personen- und Kontextmerkmale in unterschiedlichen Bereichen aufgeführt, die das Erleben des Übergangs und die Pensionierung selbst beeinflussen und für neupensionierte Personen Belastungen darstellen oder in deren Bewältigung hilfreich sein können:

- *Berufsarbeit*

Die Merkmale der ehemaligen Berufsarbeit einer in Pension gehenden Person können sich auf unterschiedliche Art und Weise auf den Übergang auswirken. Dies sowohl auf das Erleben der nachberuflichen Lebensphase als auch auf den Pensionierungszeitpunkt. Wie bereits erwähnt, beschränken sich die Funktionen der Berufsarbeit nicht nur auf die materielle Sicherung, sondern stellen für viele Erwachsene auch eine wesentliche Quelle der Identität, des Selbstwertgefühls und der Sinnstiftung dar. Einerseits kann und muss die Erwerbstätigkeit daher als Erfüllung interpretiert werden und ein anregender Arbeitsplatz mit der Möglichkeit von Gratifikationen kann durchaus eine Ressource darstellen (Hübner, 2017, S. 85). Andererseits kann deren Abschluss als Belastung empfunden werden (ebd.). Diese sinnstiftenden Funktionen fallen mit der Pensionierung weg und müssen in anderen Lebensbereichen kompensiert werden (Métrailler, 2018, S. 40-41). Wie gut diese Umorientierung gelingt, ist massgeblich davon abhängig, welche Kompetenzen das Individuum in der Arbeitssozialisation erworben hat, die als Schutzfaktoren (bzw. *Ressourcen*) wirken können (ebd.). Verschiedene Studien machen deutlich, dass Personen, welche im Beruf viel Handlungsspielraum hatten und sich dadurch Planungs- und Zeitstrukturierungskompetenzen aneignen konnten, weniger

Anpassungsprobleme haben (Métrailler, 2018, S. 40-41). Dies sind Kompetenzen, die für die Alltagsgestaltung in der Nacherwerbsphase von Bedeutung sind. Zudem ist bekannt, dass Personen in Berufen, die mit hohen psychischen oder physischen Anforderungen verbunden sind und tendenziell Stress oder Unzufriedenheit auslösen, öfters eine frühzeitige Pensionierung avisieren. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich aber auch bei Berufen mit repetitivem Charakter oder fehlenden Herausforderungen. Komplexere Arbeitsprofile, die aber nicht als belastend empfunden werden, sowie eine hohe Zufriedenheit im Beruf, begünstigen eher ein längeres Verbleiben auf dem Arbeitsmarkt. Anpassungsprobleme, Unzufriedenheit und ein negatives Selbstbild beim Berufsaustritt zeigen sich eher bei beruflich sehr engagierten Personen, bei welchen die Erwerbstätigkeit den Lebensmittelpunkt darstellte (ebd.). In diesem Zusammenhang scheint auch ein Blick auf die Arbeitszufriedenheit sinnvoll. Die Zufriedenheit mit der persönlichen beruflichen Tätigkeit beeinflusst die Bewertung des Übergangs in die Nacherwerbsphase. Daraus folgend weist Hübner (2017) darauf hin, dass das Wohlbefinden in der nachberuflichen Phase davon abhängt, ob berufliche Ziele erreicht wurden und ob Entfaltungsmöglichkeiten im Beruf gegeben waren (S. 85). Laut Perrig-Chiello und Höpflinger (2009) spielt auch die Freiwilligkeit des Berufsaustritts eine wichtige Rolle in dessen Erleben (S. 47). Sie beschreiben, dass das Gefühl, auf den beruflichen Ausgliederungsprozess keinen Einfluss gehabt zu haben und einen sozialen Abstieg zu erleben, belastende Auswirkungen haben kann (ebd.). Erzwungene Pensionierungen können ein Prädiktor für Anpassungsschwierigkeiten sein, was die Freiwilligkeit zu einer wichtigen Schlüsseldeterminante für die Zufriedenheit in der Nacherwerbsphase macht (Métrailler, 2018, S. 52).

- *Persönlichkeitsmerkmale*

Die Fähigkeit, in der Nacherwerbsphase zufriedenstellende Aktivitäten zu finden, neue Rollen zu entwickeln und die zur Verfügung stehenden Ressourcen zu nutzen, ist von bestimmten psychischen Dispositionen abhängig. So kann zum Beispiel eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung die Anpassung an die Pensionierung erleichtern (ebd., S. 42). Diese ist als ein hohes Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten zu verstehen, welche der Person ermöglichen, eine Situation zu bewältigen. Eng damit verbunden ist auch das Konzept der «Kontrollüberzeugung», worunter die subjektive Vorstellung darüber, Ereignisse durch das eigene Handeln beeinflussen zu können, verstanden wird. Pensionierte Personen mit einer ausgeprägten internalen Kontrollüberzeugung gehen davon aus, die Lebensumstände durch entsprechendes Verhalten verändern und kontrollieren zu können, was sich positiv auf ihre Zufriedenheit auswirkt. Personen mit externaler Kontrollüberzeugungen sehen ihr Leben als von äusseren Faktoren bestimmt und haben grössere Anpassungsschwierigkeiten (ebd.). Eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung sowie internale Kontrollüberzeugungen können somit als Ressourcen im Übergang betrachtet werden.

- *Gesundheit*

Die physische und psychische Gesundheit einer Person hat einen entscheidenden Einfluss auf das Erleben der Pensionierung sowie deren Zeitpunkt. So ist erwiesen, dass ein schlechter Gesundheitszustand Frühpensionierungsabsichten begünstigt und Gesundheitseinbrüche während des Übergangs die Zufriedenheit verringern (Métrailler, 2018, S. 43). Sorgen bezüglich der Finanzierbarkeit zukünftig anfallender Krankheitskosten können aber auch zu einem längeren Verbleiben auf dem Arbeitsmarkt führen. Ein schlechter Gesundheitszustand kann zudem zu einer unfreiwilligen Pensionierung führen, was wiederum die Anpassung an die neuen Umstände erschwert. Umgekehrt kann eine belastete Gesundheit durch die Berentung auch eine Verbesserung erfahren, wenn Stress und Belastung durch die Arbeit wegfallen (ebd.). Interessant scheinen auch die Erkenntnisse von Kandauda Wickrama, Catherine W. O’Neal, Kyung H. Kwag, Tae K. Lee (2013), die über zehn Jahre hinweg den Zusammenhang von Erwerbstätigkeit mit körperlicher und psychischer Gesundheit bei Personen über 62 Jahren untersuchten (Wickrama et al., 2013; zit. in Schneider et al., 2015, S. 158). Die erkannten Zusammenhänge waren bidirektional: Wer geistig, psychisch und körperlich in gutem Zustand war, hatte eine höhere Wahrscheinlichkeit, auch nach der Pensionierung erwerbstätig zu bleiben oder es wieder zu werden. In umgekehrter Richtung zeigte sich, dass wer nach Erreichen des 63. Lebensjahres erwerbstätig bleibt, weniger körperliche, psychische und/oder geistige Einschränkungen erlebte (ebd.).

- *Soziale Beziehungen*

Von Geburt an beeinflussen soziale Beziehungen die Entwicklung und die Sozialisation des Menschen. Sie erlauben das Erleben von sozialer Integration und Sozialität (Métrailler, 2018, S. 47-48). Im Lebenslauf verändern sich die sozialen Beziehungen hinsichtlich ihrer Funktionen, Struktur, Inhalte, Relevanz sowie im Hinblick auf Intensität und Qualität. Soziale Beziehungen haben vielerlei Funktionen: Sie können emotional und instrumentell-praktisch unterstützend sein, beeinflussen die Konstruktion und Entwicklung der Identität, stellen Informationen bereit, eröffnen Zugang zu sozialen Räumen und können eine wichtige Quelle der Liebe, Anerkennung und Fürsorge sein. Gerade in herausfordernden Lebensphasen können sie die Auseinandersetzung und Bewältigung einer Situation entscheidend beeinflussen. Da unterschiedliche Formen der Unterstützung aus sozialen Beziehungen erfahren werden kann, können sie auch als Ressource angesehen werden. So tragen stützende Beziehungen auch beim Übergang in die Pensionierung entscheidend zum Wohlbefinden bei. Dabei ist weniger das Vorhandensein oder die Grösse eines sozialen Netzes von Bedeutung, sondern viel mehr die erlebte Nähe in der Beziehung. Am stärksten wird das Erleben der nachberuflichen Zeit von Familienmitgliedern beeinflusst. Aber auch Arbeitskolleg*innen, Freunde und Bekannte können stützend auf die Anpassung an die neue Lebensphase einwirken (ebd.).

- *Sozioökonomischer Status*

Mit dem Prozess der Ausgliederung aus dem Erwerbsleben gehen oftmals Veränderungen in der Einkommenssituation einher, die als unsicher und gefährdend wahrgenommen werden können oder es tatsächlich sind (Backes & Clemens, 2013, S. 27). Die Fähigkeit, den Lebensstandard in der Nacherwerbphase aufrechterhalten zu können, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Pensionierung (Métrailler, 2018, S. 46). Im Allgemeinen beeinflussen sozioökonomische Ressourcen die Gesundheit und damit das Wohlbefinden während des ganzen Lebenslaufs. Ein möglicher Einkommensrückgang nach der Pensionierung wird bereits vorgängig oft als Belastung thematisiert, wobei befürchtet wird, sich nach Eintritt der Pensionierung stark einschränken zu müssen. Unzufriedenheit mit der finanziellen Situation löst also ein Gefühl der Bedrohung und diverse Ängste aus (ebd.). Auch Perrig-Chiello und Höpflinger (2009) gehen davon aus, dass wirtschaftliche Absicherung im Pensionsalter zentral ist (S. 55). So ist die finanzielle Sicherheit zum Beispiel auch oftmals eine Voraussetzung für soziales Engagement im Alter und diverse Freizeitaktivitäten. Lücken in der AHV oder Pensionskasse können eine Veränderung des Lebensstandards bedeuten und die Lebensqualität einschränken (ebd.).

2.3.5 Perspektiven

Im politischen, wissenschaftlichen und medialen Feld besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass wir gegenwärtig mit grundlegenden Veränderungen des höheren Lebensalters und der nacherwerblichen Phase konfrontiert sind, wobei die Einschätzungen dieser Entwicklung selbstverständlich divergieren (Denninger et al., 2014, S. 359). Die Neuverhandlung des Alters mit Blick auf die altersspezifischen Kontexte - insbesondere des demografischen Wandels und der *Verjüngung des Alters* wird durchaus analytisch verhandelt. Jedoch bleiben dabei gesellschaftstheoretische Implikationen wie etwa Prozesse der sozialpolitischen Aktivierung und der Individualisierung von Verantwortung unterbelichtet (ebd.). Die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung, so Backes und Clemens (2013) – wie auch die Lebenslage zukünftiger pensionierter Menschen – werden durch die sozialstrukturellen und demografischen Entwicklungen der nächsten Jahrzehnte geprägt sein (S. 46). Es stellt sich die Frage, wie Pensionierte, die heute oft noch sehr vital sind, in ihrem Alter(n) unterstützt und auf sinnvolle Weise in die (Arbeits-)Gesellschaft eingebunden werden können. Herausforderungen vielfältiger Art sind damit verbunden, zum Beispiel die Umgestaltung der Arbeitsgesellschaft, des politischen- und Sozialversicherungssystems, kulturelle Entwicklungen sowie das Verhältnis der Generationen zueinander (ebd.).

Im «Aktivitätskonzept» wird davon ausgegangen, dass Probleme im Alter hauptsächlich aus Funktionslosigkeit entstehen (Schneider, 1974; zit in Backes & Clemens, 2013, S. 214-215). Die Ausgliederung aus relevanten gesellschaftlichen Funktionszusammenhängen durch die Pensionierung wird als Zwang betrachtet, der den eigentlichen Bedürfnissen der Pensionierten zuwiderläuft. Ein erfolgreiches und zufriedenes Alter stellt sich dem Konzept zufolge nur dann ein, wenn Aktivitäten des *mittleren Erwachsenenalters* aufrechterhalten werden können (ebd.). Dies lässt auf die Relevanz der

Nutzung von Potenzialen der pensionierten *jungen Alten* schliessen (Schneider et al., 2015, S. 217). Unter *Potenzialen* sind hier die Produktivitätsspielräume älterer Menschen in den Bereichen Arbeit, Familie und Zivilgesellschaft zu verstehen. Der Begriff «Produktivität» ist an dieser Stelle nicht in einem ökonomischen Sinne gemeint, sondern umfasst diverse Tätigkeiten und Beiträge älterer Personen, die sich indirekt auf das Bruttosozialprodukt auswirken, unabhängig davon, ob sie gegen Entgelt geleistet werden. Als Beispiele zu nennen sind hier etwa das Engagement in Familie und Nachbarschaft, die Weiterbeteiligung an der Arbeitswelt oder generell die Partizipation in gesellschaftlichen Angelegenheiten (ebd.).

Ob Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft, stets steht bei der Entdeckung der Potenziale des Alters eine spezifische Ressource im Mittelpunkt: die Lebenserfahrung beziehungsweise das Erfahrungswissen älterer Menschen (Denninger et al., 2014, S. 138-139). Die verschiedenen Akteure sind sich dabei einig, dass dieses Wissen gesellschaftlich von grossem Nutzen sein könnte und deshalb auch genutzt werden sollte. Die Frage, was der Nutzung der Potenziale pensionierter Menschen entgegensteht, lässt verschiedene Antworten zu. Im Kontext einer leistungsorientierten Arbeitsgesellschaft scheinen zwei Faktoren besonders relevant. Zum einen sind es die fehlenden institutionellen Rahmenbedingungen für eine effektive Mobilisierung von Alterspotenzialen. Zum anderen hat auch die zunehmend dominant werdende Semantik der Eigenverantwortung, die an die Eigenverantwortung der älteren Menschen appelliert, ihren Anteil (ebd.). Fest steht, dass die Aktivierung und Beteiligung älterer Menschen sowohl für die erwerbstätige Zivilgesellschaft wie auch für die Pensionierten selbst, Vorteile bringt (Schneider et al., 2015, S. 122).

3

Forschung

3.1 Forschungsdesign

Im Vorfeld dieser Forschungsarbeit haben sich die Autorinnen intensiv mit Literatur und Forschungsarbeiten rund um die Thematik des Übergangs in die nachberufliche Phase auseinandergesetzt. Im *Kapitel 1 [Einleitung]* wurde die Ausgangslage und Problemstellung dargestellt und im *Kapitel 2 [Theoretische Grundlagen]* in verschiedenen Bereichen vertieft. Die Autorinnen einigten sich darauf, eine qualitative Forschung zu betreiben und mindestens acht Leitfadeninterviews sowie zwei Expert*inneninterviews durchzuführen.

3.1.1 Forschungsgruppe im Prozess

Die Entstehung dieser Forschungsarbeit war eine längere Reise, welche bereits im April 2018 begann. Grund der Zusammenarbeit war das gemeinsame Interesse, eine spannende Bachelorarbeit zu erarbeiten – eine die begeistert, inspiriert und einen wichtigen Beitrag für die Soziale Arbeit leistet. Anfangs fand die Auseinandersetzung jeweils in Gruppentreffen statt, durch welche sich schliesslich abzeichnete, wie die Autorinnen gemeinsam vorgehen wollen. Eine gute Gruppendynamik mit der Bereitschaft zur Metakommunikation, ausreichend zeitlichen Ressourcen und Austauschmöglichkeiten über die fachlichen Erkenntnisse waren zentral, um sich eine gemeinsame Zusammenarbeit vorstellen zu können. Diese Basis zog sich durch den gesamten Erarbeitungsprozess, indem ein detaillierter Zeitplan erstellt und grösstenteils eingehalten werden konnte. Obwohl der Gruppenprozess nicht immer reibungsfrei verlief und mit einigen Herausforderungen verbunden war, war genau dieser das tragende Element, durch das die Arbeit mit ausreichender Tiefe wachsen konnte.

Nach den Grundsatzdiskussionen wurde in drei weiteren Treffen die Themenwahl zum zentralen Diskussionsgegenstand. Zunächst wurde der thematische Fokus auf Psychische Gesundheit und Leistungsgesellschaft gerichtet, welcher hintergründig bestehen blieb und in die Arbeit miteinfluss. Nach individuellen Recherchen wurde in einem Folgetreffen das gemeinsame Interesse an zwei Lebensphasen ersichtlich: Da Leistungsgesellschaft und psychische Gesundheit eng mit der Erwerbstätigkeit zusammenhängen, wurden jene Lebensphasen als interessant betrachtet, in der sich der Mensch noch nicht oder nicht mehr im Erwerbsleben befindet – an einer Schwelle, bei der Leistung auf neue Weise zu einem Thema wird. Während zunächst Jugendliche im Berufseinstieg und Menschen im Übergang in die Pension als Zielgruppe in Frage kamen, wurde der thematische Schwerpunkt auf die zweite Gruppe reduziert, um die Arbeit eingrenzen und eine tiefere Auseinandersetzung erreichen zu können. Ausserdem wurde ersichtlich, dass spezifisch zum Thema *Übergang in die Pension* (vor allem in der Schweiz) wenig Literatur und Forschungsbeiträge zu finden sind, die sich mit den psychosozialen Veränderungen direkt nach der Pensionierung beschäftigen. Für die Autorinnen stellt die Bachelorarbeit eine Möglichkeit dar, eine qualitative Forschung durchzuführen, anhand derer versucht wird, einen inspirierenden Beitrag für die Soziale Arbeit zu leisten.

3.1.2 Forschungsmethode

Um mehr über das Erleben der Pensionierung und die damit einhergehenden psychosozialen Veränderungen herauszufinden, entschieden sich die Autorinnen neben einer Vertiefung mit bereits bestehender Literatur, neupensionierte Frauen anhand eines Leitfadeninterviews zu befragen. Das detaillierte Sampling findet sich nachfolgend in *Kapitel 3.1.3*. Um generell mehr über die Pensionierung aus fachlicher Sicht zu erfahren, wurden zwei Interviews mit einer Expertin und einem Experten durchgeführt, welche einen tieferen fachlichen Einblick in die Thematik ermöglichten und Inspiration für mögliche Handlungsfelder ergaben. Die Ergebnisse des Expertinnen- und Experteninterviews werden unter *Kapitel 3.3* aufgezeigt. Die beiden Interviewformen werden nachfolgend unter Einbezug des Forschungsvorgehens erläutert.

- *Das Leitfadeninterview*

Nach Jan Kruse (2014) wird unter einem Leitfadeninterview eine Form der qualitativen Interviewführung verstanden, bei der die Kommunikation anhand eines Leitfadens strukturiert wird, sodass der Interviewverlauf einem bestimmten vorgegebenen Themenweg folgt (S. 206-207). Die Gesprächsstrukturierung durch den Leitfaden (siehe Anhang B) kann unterschiedlich ausgeprägt sein: Einerseits kann er als eine Art *Spickzettel* gesehen werden, welcher dazu dient, dass bestimmte Themen im Gespräch behandelt werden. Wann diese jedoch aufgegriffen werden, obliegt den Befragten allein. Andererseits kann der Leitfaden differenzierter ausgearbeitet werden und die einzelnen Fragen können klar strukturiert gestellt werden. So befinden sich Leitfadeninterviews im Spannungsfeld zwischen Offenheit und Strukturierung, wobei die Wichtigkeit darin liegt, die vorformulierten Fragen offen und erzählgenerierend zu erstellen (ebd.). Interessant ist, dass weniger die Verwendung eines Leitfadens an sich, vermehrt jedoch der *Stil* (Art und Weise) der Leitfragen, sowie die *konkrete Anwendung* des Leitfadens und die Haltung des Interviewers / der Interviewerin dieses Spannungsfeld beeinflussen (ebd., S. 215).

Da die Forschungsfragen im Rahmen dieser Arbeit spezifische Antworten forderten, schien die Methode des Leitfadeninterviews die geeignetste. Die Autorinnen strebten bei der methodischen Umsetzung eine Ergebnisoffenheit an, deshalb wurde der Leitfaden als Variante *Spickzettel* verwendet. Die Interviews zielten darauf ab, Hypothesen zu überprüfen, neues Wissen zu generieren und die Forscherinnen auf noch nicht bedachte Aspekte hinzuweisen. Kruse (2014) beschreibt diesbezüglich, dass die Relevanz bei der Erstellung des Leitfadens darin liegt, die Fragen thematisch zu fokussieren, jedoch keine schliessende Wirkung zu erzeugen. Bei qualitativen Interviews geht es um ein *Erfragen* und weniger um ein *Ab-* oder gar *Ausfragen* (S. 217). Die einleitende Frage «Wie erleben Sie die Pensionierung?» sollte deshalb einen Erzählmodus generieren, in dem bereits zahlreiche Themen aufgegriffen werden können. Dies entspricht der Haltung der Forscherinnen, die sich während den Interviews im Nachfragen zurückhielten, um der Interviewpartnerin zu erlauben, selbst den Fokus auf für sie wichtige Themen zu

lenken. Ein explizites Nachfragen erfolgte dann, wenn ein spezifisches Thema nicht oder kaum angesprochen wurde, welches für das Forschungsinteresse relevant war. Die Ergebnisse der Leitfadenterviews werden im *Kapitel 3.2* ausführlich beschrieben.

▪ *Das Expertinnen- und Experteninterview*

Das Expertinnen- und Experteninterview ist eine anwendungsfeldbezogene Variante des Leitfadenterviews und keine eigene Interviewform an sich (Kruse, 2014, S. 168-169). Das Spezifische dabei ist weniger die methodische Form der Durchführung als mehr die Zielgruppe der Expertinnen und Experten. Diese stehen im Rahmen eines informationsorientierten Ansatzes als Repräsentant*innen für die Handlungsweisen, Sichtweisen und Wissenssysteme einer bestimmten Expert*innen-Gruppe, wobei diese Interviewform wie mündliche Gutachten, Stellungnahmen oder Expertisen betrachtet werden können (ebd.). Die Expert*innen gelten dabei als Ratgebende in Bezug auf den Forschungsgegenstand und ihr Wissen wird als objektiv-faktisch und sachdienlich behandelt (ebd., S. 173). Mit François Höpflinger, dem mehrfach zitierten Fachexperten für Alters- und Generationenfragen, sowie Christina Schilt, verantwortliche Leiterin der Pensionierungskurse bei Bildung Bern, fanden die Autorinnen zwei wichtige Fachpersonen, welche die Forschungsarbeit mit ihrem Wissen bereicherten. Die Personen sowie die Ergebnisse der beiden Interviews werden unter *Kapitel 3.3* genauer beschrieben und miteinander in Verbindung gebracht.

3.1.3 Sampling

Um die Forschungsergebnisse der Leitfadenterviews vergleichen zu können, wurde die Zielgruppe bereits im Vorfeld eingegrenzt und der Fokus auf neupensionierte Frauen gelegt. Gemäss Horst Otto Mayer (2009) entspricht dieses Vorgehen der Methode der *Vorab-Festlegung* der Stichprobe, welche bereits vor Beginn der Untersuchung anhand bestimmter Merkmale festgelegt wird (S. 39). Die Merkmale wurden aufgrund der im Vorfeld definierten Forschungsfragen, der Abgrenzung zu anderen Forschungsarbeiten und dem aktuellen Stand der Literatur festgelegt und vor Beginn der Forschung mit Fachpersonen besprochen. Die Kriterien für die Stichprobe wurden wie folgt festgelegt:

Befragt wurden Frauen,

- welche eine Rente der AHV und/oder der Pensionskasse beziehen,
- bei denen das Datum der Pensionierung nicht länger als 18 Monate zurück liegt,
- die zuvor im ersten Arbeitsmarkt einer Erwerbstätigkeit nachgingen
- und dabei als Arbeitnehmerinnen angestellt waren.

Die Forscherinnen konnten bei der Suche nach geeigneten Interviewpartnerinnen auf ihr eigenes erweitertes Netzwerk zurückgreifen. Gemeinsam wurde eine einheitliche Anfrage mit Informationen zur Bachelorarbeit, den vorgegebenen Kriterien und dem geplanten Ablauf des Interviews verfasst und an rund 80 Personen per E-Mail verschickt (siehe Anhang A). Zu diesem Zeitpunkt waren die Kriterien

noch auf maximal 12 Monate seit dem Pensionierungsdatum festgelegt und es wurde verlangt, dass bereits eine Rente der AHV fliessen muss. Weil die Kriterien die Auswahl der geeigneten Frauen stark einschränkten, konnte schnell festgestellt werden, dass dadurch nicht die gewünschten acht Interviewpartnerinnen gefunden werden können. Deshalb wurden die Kriterien erweitert und das Datum der Pensionierung durfte 18 Monate zurückliegen. Zudem genügte neu der Bezug einer Rente der beruflichen Vorsorge (Pensionskasse), ohne den Erhalt einer AHV-Rente. Durch dieses Vorgehen gelang es schlussendlich, acht für ein Interview motivierte Frauen aus verschiedenen Teilen der Schweiz und mit unterschiedlichen Erwerbsbiografien, für die Forschung zu gewinnen.

Um den Datenschutz der befragten Frauen zu gewährleisten wurden die Namen geändert. Bei der Auswahl der neuen Bezeichnungen beabsichtigten die Forscherinnen kreative Varianten, dabei wurden auch die vier Landessprachen der Schweiz aufgegriffen. Nachfolgende Tabelle soll einen Einblick in die ausgewählte Stichprobe geben.

Interviewpartnerin	Alter in Jahren	Pensioniert seit (Monaten)	Beziehungsstatus	Kinder/ Enkelkinder	Arbeitspensum vor der Pensionierung	Arbeitsfeld vor der Pensionierung
Frau Trübeli	65	18	Verheiratet	3/4	80%	Bereichsleitung Reinigung / agogische und fachlich- personelle Leitung
Frau Nitschola	66	11	Paarbeziehung	3/4	70-75%	Verkäuferin/ Detailhandel
Frau Apricot	65	13	Verheiratet	4/4	30-40%	Tagesbetreuung - Menschen mit Demenz
Frau Thymian	62	1	Alleinstehend	-/-	80%	Betriebsökonomin/Ber eichsleitung Finanzen
Frau Mango	64	8	Alleinstehend	2/1	70%	Lehrerin 10. Schuljahr
Frau Romanesco	66	6	Verheiratet	2/-	70%	Sozialarbeiterin/ Sozialdienst
Frau Framboise	64	2	Paarbeziehung	2/1	90%	Beraterin/ Sachbearbeiterin
Frau Pomodoro	65	8	Verheiratet	5/6	100%	Hochschuldozentin

Tabelle 1: Darstellung der Stichprobe (eigene Erhebung)

Weiter kann festgehalten werden, dass vier der acht Frauen schon lange (teilweise über 40 Jahre) verheiratet sind, zwei in einer neueren Partnerschaft leben, eine davon als Witwe, die andere nach einer Scheidung und zwei der Frauen alleinstehend leben. Drei der Frauen wohnen in einem Einpersonenhaushalt, fünf mit ihren (Ehe-)Partnern. Die acht Frauen wohnen in Gemeinden/Städten unterschiedlicher Grössen (zwischen ca. 4'400 bis ca. 81'000 Einwohner*innen) in der Schweiz.

Die Autorinnen sind sich bewusst, dass viele Themen wie Migration, Armut, Einsamkeit und weitere im Übergang in die Nacherwerbsphase sowie in der dritten Lebensphase allgemein wichtige Aspekte aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe in dieser Bachelorarbeit nicht aufgegriffen werden.

3.1.4 Datenerhebung

Bereits bei der Kontaktaufnahme wurden erste Daten wie Wohnort, Alter, Datum der Pensionierung, letzte Arbeitsstelle und Arbeitspensum aufgenommen. Die Interviews fanden meist in den Räumlichkeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit statt. Ein Interview wurde in einem Café und eines bei einer Interviewpartnerin zuhause durchgeführt. Zu Beginn des Interviews wurde jeweils das Vorgehen erklärt und das Einverständnis zur Tonaufnahme sowie die Freigabe der erhobenen Daten für Forschungszwecke eingeholt. Bei den Interviews waren jeweils zwei Forscherinnen anwesend, wobei eine das Interview leitete und die andere für Notizen, bezüglich der Atmosphäre, auffällender Gestik oder Mimik der Interviewpartnerin sowie besonders zentral erscheinender inhaltlicher Aspekte zuständig war. Wenn das Interview dem Ende zuging, hatte die notierende Person jeweils noch die Gelegenheit Nachfragen zu stellen und übernahm zum Schluss die Aufnahme von weiteren statistischen Daten, welche in einem Kurzfragebogen (siehe Anhang B) definiert wurden. Die Notizen wurden anschliessend in einem Kurzprotokoll festgehalten. Es wurde stets Wert darauf gelegt, dass sich die Befragten und die Forschenden nicht kannten und die Rollen gewechselt wurden. Die jeweils nicht anwesende Forscherin übernahm die Verschriftlichung der aufgenommenen Audiodatei, wobei das sogenannte Transkript für die weitere Auswertung der Interviews entstand. Die Transkripte wurden in schriftdentscher Sprache paraphrasierend und teilweise wortwörtlich verfasst. Für diese Forschungsarbeit war es wichtig, den Inhalt der Gespräche aufzunehmen, auf Anmerkungen zu Pausen, Stimmlage oder Lachen wurde deshalb bei der Transkription verzichtet (Mayer, 2009, S. 47-48).

3.1.5 Auswertungsverfahren

Nach einer mehrmonatigen Phase der Datenerhebung folgte die Auseinandersetzung mit dem gesammelten Material in Anlehnung an die *inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse* nach Udo Kuckartz (2018, S. 97-121). Die Auswertung wurde vor allem mit dem Analyseprogramm *f4analyse* umgesetzt - eine von Thorsten Dresing und Thorsten Pehl eigens entwickelte Software zur Unterstützung der Analyse von Textdaten (Dresing & Pehl, 2014; zit. in Kruse, 2014, S. 614-623).

Bevor nachfolgend auf die methodische Umsetzung der *inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse* eingegangen wird, sollen an dieser Stelle zunächst die dafür grundlegenden Begriffe *Codieren* und darauf aufbauend *deduktive* und *induktive* Kategorienbildung näher beschrieben werden.

▪ *Codieren & Kategorienbildung*

Nach Kruse (2014) ist unter dem *Codieren* die komplexe Zuordnung von zentralen Begriffen zu Textabschnitten gemeint, anhand derer die Forschenden den Sinn des Textes und Zusammenhänge erkennen können (S. 387). Unter einer *Codiereinheit* wird in der qualitativen Inhaltsanalyse eine

Textstelle verstanden, die mit einem bestimmten Inhalt, zum Beispiel einem Thema in Verbindung steht, also ein codiertes Segment, welches unter eine bestimmte Kategorie fällt (Kuckartz, 2018, S. 41-43). Während bei diesem Vorgehen auf der Basis bereits bestehender Kategorien einzelne Textabschnitte codiert werden, kann man das Ganze auch umgekehrt angehen: Anhand von codierten Stellen, die sich (noch) nicht zuordnen lassen, kann eine neue Kategorie gebildet werden. So kann ein neues Phänomen, welches erst durch die direkte Arbeit mit den empirischen Daten erkannt wurde, zu einer neuen Kategorie werden, da dieses inhaltlich eine wichtige Thematik darstellt. Die Vorgehensweisen werden unterschieden in deduktive oder induktive Kategorienbildung. (ebd., S. 41-43, 63)

Nach Kuckartz (2018) geschieht bei der *deduktiven Kategorienbildung* – auch *a-priori-Kategorienbildung* genannt – die Kategorienbildung, bevor die ersten Daten in Augenschein genommen werden (S. 64). Er erwähnt, dass oftmals in der ersten Phase der qualitativen Inhaltsanalyse (vor der direkten Arbeit mit den transkribierten Interviews) deduktive Kategorien aus den strukturierenden Mitteln der Datenerhebung (beispielsweise dem Leitfaden) generiert werden, die Kategorien jedoch oftmals zu einem späteren Zeitpunkt unmittelbar am Material weiterentwickelt werden (ebd., S. 72).

Das von Kuckartz erwähnte Vorgehen der Kategorienbildung am Material wird als *induktive Kategorienbildung* bezeichnet (2018, S. 72). Dabei handelt es sich um einen sensiblen Prozess, der besser gelingt, je mehr sozialwissenschaftliches Wissen, Forschungserfahrung und Sensibilität für die Thematik vorhanden sind – es handelt sich um einen Konstruktionsprozess, der besser oder schlechter gelingen kann und von den individuellen Kompetenzen und dem aktiven Tun abhängen (ebd.). Sind mehrere Personen unabhängig voneinander an der induktiven Kategorienbildung und dem allgemeinen Codierungsprozess beteiligt, gewinnen die Kategoriendefinitionen mehr oder weniger automatisch an Präzision und die Zuordnungen werden zuverlässiger (ebd., S. 105).

- ***Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse***

Laut Kuckartz (2018) ist in Forschungsprojekten, die mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse arbeiten, häufig eine Mischform von deduktiver und induktiver Kategorienentwicklung anzutreffen (S. 95). Die Mischung erfolgt meist in eine Richtung: Es wird mit a-priori-Kategorien (deduktiv) begonnen und in einem zweiten Schritt Kategorien am Material (induktiv) gebildet. Dabei spricht man von deduktiv-induktiver Kategorienbildung (ebd.). Eine typische Anwendung einer solchen Mischform wird in der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ersichtlich (ebd., S. 96).

Abbildung 3 auf nachfolgender Seite soll einen Überblick über den methodischen Ablauf verschaffen, welcher anschliessend erläutert wird.

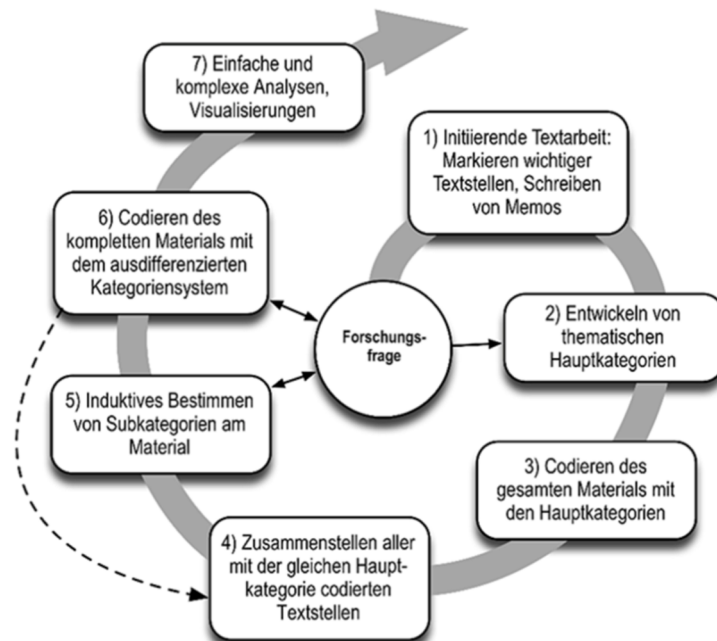


Abbildung 3: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Quelle: Kuckartz, 2018, S. 100)

Phase 1: Initiierende Textarbeit

Das interessierte, sorgfältige Lesen des Textes und das Markieren von besonders wichtig erscheinenden Textpassagen, leiten die inhaltlich strukturierende qualitative Analyse ein, wobei alles festgehalten wird, was an Besonderheit auffällt (Kuckartz, 2018, S. 101). In dieser Phase setzten sich die Autorinnen intensiv mit den transkribierten Interviews auseinander, lasen sämtliche Texte individuell und diskutierten die Erkenntnisse in einem Austauschtreffen, bei dem sie sich auf *Phase 2* vorbereiteten.

Phase 2: Entwickeln von thematischen Hauptkategorien

Nach Kuckartz (2018) gilt für die Hauptthemen einer qualitativen Inhaltsanalyse häufig, dass sie aus den Forschungsfragen abgeleitet werden können (S. 101). Anhand der zunächst erstellten Notizen und Kommentare auf Papier, leiteten die Autorinnen, auch in Anlehnung an den Interviewleitfaden, erste Kategorien und Codes ab. Die Kategorienbildung fand zunächst also in einem deduktiven Verfahren statt. Dadurch, dass drei Personen an diesem Prozess beteiligt waren und durch die Synthese der individuellen Erkenntnisse und Interpretationen, entstand ein sehr differenziertes und umfangreiches Kategoriensystem (siehe Anhang D), welches in Phase vier und fünf reduziert werden musste.

Phase 3: Codieren des gesamten Materials mit den Hauptkategorien.

Der erste Codierprozess wird in der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse sequenziell, das heisst Zeile für Zeile durchlaufen, wobei Textabschnitte den verschiedenen Codes innerhalb der Kategorien zugeordnet werden (Kuckartz, 2018, S. 102). Bei der thematischen Codierung können in einem Textabschnitt mehrere Themen angesprochen werden, sodass einzelne Stellen gleich mehreren

Codes und/oder Kategorien zuzuordnen sind (ebd., S. 103). Um die Qualität des Codierprozesses zu sichern, ist es empfehlenswert, jeden Text durch zwei Personen bearbeiten zu lassen (ebd., S. 105). Jede der Autorinnen war inzwischen durch die unterschiedlichen Schritte der Erhebung sehr vertraut mit dem Inhalt der einzelnen Texte. So wurde entschieden, dass die Erstcodierung in einem konsensuellen Verfahren von zwei Personen übernommen wird. Konsensuelles Codieren ist eine Technik, bei der die Interviews von zwei Personen unabhängig voneinander codiert und in einem nächsten Schritt diskutiert werden, um einen Konsens über die thematische Auseinandersetzung zu finden (Christel Hopf und Christiane Schmidt, 1993; zit. in Kuckartz, 2018, S. 105). Dieses Verfahren soll die Zuverlässigkeit der Codierung verbessern und die Kategorisierung präzisieren (ebd.). Um der Komplexität der mehr als hundert Seiten Interviewtext gerecht zu werden, wurde vor diesem Schritt die Software *f4analyse* erworben. Das QDA-Programm (Qualitative-Data-Analysis Programm) soll im Gegensatz zu anderen Analyseprogrammen explizit wenige, dafür überschaubare Funktionen anbieten (Dresing & Pohl, 2014; zit. in Kruse, 2014, S. 614). Dabei erhalten Memos (abschnittspezifische Anmerkungen) und Textkommentare (auf den Gesamttext bezogen) viel Raum und sind gut sicht- und codierbar. Das Programm ermöglicht sowohl die intensive Arbeit am Text, als auch mit den eigenen Anmerkungen, Paraphrasen und Zusammenfassungen und unterstützt dadurch einen Arbeitsablauf, der sich auf das Lesen, Kommentieren und Deuten von Texten bezieht (ebd.).

Phase 4, 5 und 6: Zusammenstellen aller gleich codierten Textstellen, induktives Bestimmen von Subkategorien am Material und zweiter Codierprozess anhand der ausdifferenzierten Kategorien

Nach Kuckartz (2018) soll bei einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach dem ersten Codierprozess eine Ausdifferenzierung der zunächst noch relativ allgemeinen Kategorien vorgenommen werden (S. 106). Dabei werden alle codierten Stellen der deduktiven Kategorien analysiert und daraus neue Subkategorien erstellt. An dieser Stelle werden ausserdem auch neue Subkategorien direkt am Material anhand des induktiven Verfahrens erstellt. Alle Kategorien werden anschliessend in einer Liste dargestellt und von allen Forschenden bearbeitet, analysiert, verglichen und neuorganisiert. Zuletzt wird eine überschaubare Liste zu den einzelnen Kategorien erstellt und dabei definiert, wann eine Textstelle zur jeweiligen Kategorie gehört (ebd.). Das konkrete Forschungsvorgehen unterschied sich in der *Phase 4* und *5* in einigen Punkten von den methodischen Vorgaben nach Kuckartz. Da das deduktiv erstellte Kategoriensystem, welches in *Phase 2* erstellt wurde, bereits sehr umfassend war, wurde dieses in der *Phase 4* und *5* nach Anwendung auf das Textmaterial reduziert, teilweise gelöscht und geeignete Codes zusammengefasst. So wurde beispielsweise die deduktive *Kategorie Freiheit* neu als Code zur *Kategorie Bedürfnisse* hinzugezogen. Bei der *Kategorie Identität* wurden Codes wie *Prozess* oder *Status* gelöscht, da diese kaum verwendet wurden und die jeweils codierten Textstellen auch anderen zutreffenderen Codes und Kategorien zugeordnet waren. Trotz der Reduktion ergaben sich durch die Arbeit am Material induktiv auch neue Kategorien, beispielsweise die *Kategorie Anliegen* sowie die *Kategorie*

Unterstützung. Die Endversion der angewendeten Kategorien und Codes ist nachfolgend in Tabelle 2 ersichtlich, wobei neu entstandene oder neu zugeordnete Codes und Kategorien kursiv und fettgedruckt dargestellt werden.

Kategorie	Code
Identität	Selbstwahrnehmung - Befinden Persönliche Werte Selbstreflexion/Sinnstiftung Biografische Entwicklung Fremdwahrnehmung Prozess <i>Gesundheit (Stress/Bewusstsein/Selbstreflexion)</i>
Selbstmanagement	Planen / Organisieren / Strukturieren Eigenverantwortung/Eigeninitiative
Bedürfnisse	<i>Freiheit (Zeitmanagement/-einteilung/ Gestaltungsspielraum/-möglichkeiten/Wahrnehmung)</i> Beziehungen / Begegnungen/ Austausch Wertschätzung/Anerkennung Nachholbedürfnis Zeit haben / sich Zeit nehmen Struktur / Orientierung Partizipation / Resonanz ernst genommen werden geistige Herausforderung Selbstverwirklichung Autonomie
Beziehungen	Soziales Netzwerk Partnerschaft Familie
Gesellschaft	Leistungsgesellschaft / Meritokratie Rentensystem Frauenthematik Altersbilder Wertewandel Generationenkonflikt Staatliche Verantwortung
Erwartungen	Rollenerwartungen Leistungserwartungen Erwartungen an sich selber Solidarität
Engagement	Ressourcennutzung Freiwilligkeit
Unterstützung	Informationszugang Abschluss Erwerbsleben/Start neue Lebensphase Soziales Netzwerk/Persönliche Ressourcen/Struktur Angebote <i>Finanzielle Sicherheit</i>
Anliegen	

Tabelle 2: Endversion Kategoriensystem f4analyse (eigene Darstellung)

Sobald die Subkategorien gebildet wurden, steht erneut ein zweiter Codierungsprozess des gesamten Materials an, welches ein systematischer Schritt der Analyse darstellt (Kuckartz, 2018, S. 110). Dies wurde von den Forscherinnen kategorien-, code- und textspezifisch durchgeführt, um allfällige Wiederholungen zu verhindern und eine weitere Reduktion der umfangreichen Datenmenge zu erreichen.

Phase 7: Analyse

Während *Phase 1* bis *6* anhand der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz durchgeführt wurden, wichen die Autorinnen in *Phase 7* vom methodischen Vorgehen nach Kuckartz ab. Das Ziel der Autorinnen war es, aus den gesammelten Daten relevante Themenfelder abzuleiten und diese darlegen zu können. Dabei arbeiteten sie im Programm *f4analyse* (Auszüge siehe Anhang G, H, I) vor allem mit Memos und Textkommentaren. Das Programm ermöglichte es, alle codierten Textstellen einer spezifischen Kategorie auf einen Blick darzustellen, welche jeweils als Worddokument exportiert wurden. Die Forscherinnen haben in diesem Arbeitsschritt bei jeder Kategorie alle codierten Textstellen noch einmal durchgelesen, nicht zutreffende Codierungen gelöscht und aussagekräftige Zitate markiert. Danach wurde für jede Kategorie und die darin enthaltenen Codes eine Zusammenfassung der Inhalte unter Einbezug von Häufigkeitsverteilungen, Besonderheiten, Abgrenzungen und Gemeinsamkeiten mit anderen Kategorien erstellt. In jeder Zusammenfassung wurden aussagekräftige Zitate zu den einzelnen Inhalten eingefügt. Im letzten Schritt wurden alle Zusammenfassungen der einzelnen Kategorien zusammengefügt und miteinander verglichen. Dabei zeigte sich, dass es noch diverse Überschneidungen und Wiederholungen innerhalb des entstandenen *Ergebnisberichtes* gab. Der Bericht wurde daraufhin abwechselnd durch alle drei Forscherinnen überprüft, ergänzt und überarbeitet.

Anschliessend lasen alle Autorinnen sämtliche Teile der *Kapitel 1* bis *3* noch einmal genau durch und diskutierten die Ergebnisse der Forschung unter Einbezug der erarbeiteten Literatur und den fachlichen Expertisen aus den Expert*inneninterviews. Auf dieser Basis konnte das *Kapitel 4 [Diskussion]* sowie *Kapitel 5 [Schlussfolgerungen]* erarbeitet und die Bachelorarbeit inhaltlich fertiggestellt werden.

3.2 Ergebnisse der Leitfadeninterviews

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln das methodische Vorgehen genauer beschrieben wurde, folgt in diesem Kapitel eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse aus den Leitfadeninterviews. Nachfolgende Darstellung soll an dieser Stelle einen ersten Überblick der einzelnen Themen aus den Leitfadeninterviews vermitteln, welche durch die Forscherinnen den aufgeführten acht Kategorien zugeordnet wurden.

Kategorie Identität (3.2.1)	Kategorie Gesundheit (3.2.2)	Kategorie Selbstmanagement (3.2.3)	Kategorie Bedürfnisse (3.2.4)
(Wohl-)Befinden im Prozess des Übergangs Selbstwert und Selbstbild Erwerbsarbeit und Identität Anerkennung und Wertschätzung durch Begegnungen und Gemeinschaft Struktur und Sinnstiftung durch Erwerbsarbeit und Engagement		Vorbereitung Eigeninitiativ ergreifen und aktive Pflege des sozialen Netzwerkes Engagement	Beziehungen, Begegnungen und Austausch Anerkennung und Wertschätzung Nachholbedürfnis Struktur und Orientierung Geistige Herausforderung Ernst genommen werden – Wunsch nach Partizipation Neugewonnene Freiheit und Flexibilität
Kategorie Gesellschaft (3.2.5)	Kategorie Frauen (3.2.6)	Kategorie Unterstützung (3.2.7)	Kategorie Anliegen (3.2.8)
Leistungsgesellschaft und ihre Bedeutung für Neupensionierte Das Rentensystem Generationenvertrag und gesellschaftliche Solidarität Vorherrschende Altersbilder	Erwartungen an die Frau Stellenwert der Frau in der Gesellschaft Emanzipation Rollenerwartungen	Abschluss des Erwerbslebens Soziales Netzwerk und Partnerschaft Bekanntes und unterstützende Angebote	Informationszugang Angebote Durchmischung der Generationen

Tabelle 3: Interviewthemen innerhalb des Kategoriensystems (eigene Darstellung)

3.2.1 Kategorie Identität

In dieser Kategorie werden verschiedene Aspekte rund um die Identität aufgegriffen. Bei der Befragung wurden vor allem das eigene Erleben und Befinden sowie der Selbstwert und das Selbstbild thematisiert, wobei die Identität auch im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit analysiert wurde.

- ***(Wohl-)Befinden im Prozess des Übergangs***

Mit der Absicht herauszufinden, wie es um das Befinden der acht Interviewpartnerinnen steht, begannen die Forschungsinterviews mit der Frage, wie sie die Pensionierung erleben und wie es ihnen dabei geht. Obwohl die Pensionierung zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung bei den Frauen unterschiedlich lange zurücklag, bewerteten sie den Übergang ähnlich. Trotz neuauftretenden Herausforderungen wurden diese nicht als schwerwiegende Schwierigkeiten bewertet. Der Übergang in die Pensionierung wurde von sieben der acht Frauen als mehrheitlich positiv und befreiend erlebt und das Befinden als gut beschrieben.

Im Gegensatz zu allen anderen hatte eine der Befragten grosse Schwierigkeiten zu Beginn der Pensionierung. Sie war bis zum Schluss ihrer Erwerbstätigkeit mit einem Pensum von 80 Prozent in einer Führungsposition tätig und hatte bei der Arbeit viel Verantwortung.

«Ich hatte einen schwierigen Start. { . . . } Ich wollte bewusst total auf null runterfahren, damit ich mich, meine Bedürfnisse, meinen Körper spüre – was macht das mit mir. Alle sagten immer, dass das schwierig sein wird und das war mir absolut bewusst. Und das war es dann für mich – ganze drei Monate lang war es sehr schwierig. Ich ging fast die Wände hoch und versuchte das auszuhalten, um zu spüren was ich will, was mir fehlt. { . . . }» (Frau Trübeli, Absatz 3-10)

Die Befragungen zeigten auf, dass hinter dem Umgang mit der neuen Situation sowie dem Erleben und Befinden, ein grosser Prozess steckt, unabhängig von einer negativen oder positiven Bewertung. Alle befragten Frauen haben sich bereits vor dem tatsächlichen Berufsaustritt mit der Pensionierung auseinandergesetzt und sich Gedanken gemacht, wie sie das Ende der Erwerbstätigkeit gestalten wollen und wie das Leben weitergehen und die neue Situation aussehen soll. Nach der Pensionierung nahm die Intensität dieser Auseinandersetzung weiterhin zu. Der Übergang wurde als «Reinkommen» und «Lernen» beschrieben, als etwas, das Zeit benötigt, um sich mit sich selber und dem neuen Leben auseinanderzusetzen. Es geht darum, sich neu zu orientieren und herauszufinden, was man noch, wieder oder nicht mehr will. Es ist ein gleichzeitiges Neuankommen wie auch Ablösen, ein Herunterfahren und Wiederfinden.

«Aber eben das ist nicht so mit dem Tag X der Pensionierung, es ist ein Übergang, der stattfindet, ein Prozess.» (Frau Apricot, Absatz 22).

«Es ist ein schwieriges Thema, nämlich was ist wichtig und wie gehst du mit dem Ganzen um? { . . . } Es ist ein neuer Lebensabschnitt, den ich am Lernen bin. Ich lasse es auf mich zukommen und ich habe das Gefühl, dass das für mich am besten ist.» (Frau Framboise, Absatz 57)

▪ **Selbstwert und Selbstbild**

Die Pensionierung und der damit verbundene Veränderungsprozess wirkt sich auf verschiedenen Ebenen auf den Selbstwert und das Selbstbild aus. Einige der Frauen äusserten, zu Beginn der Pensionierung Unsicherheiten erlebt zu haben. Mit dem Wegfall der Erwerbsarbeit gehe ein Stück Bestätigung verloren, was Selbstzweifel auslösen könne.

«Ich habe natürlich nicht mehr so viel Bestätigung was meine Person anbelangt, wie gut dass ich bin.» (Frau Framboise, Absatz 15)

«Unmittelbar nach der Pensionierung natürlich total unsicher. Was kann ich jetzt noch, was bin ich jetzt noch.» (Frau Trübeli, Absatz 33)

Die Veränderung des Selbstbildes oder Selbstwerts wurde vor allem als Bestandteil der Anfangsphase beschrieben, jedoch nicht von allen Frauen erwähnt. Jene Frauen, die sich eher zu Beginn der Pensionierung befanden, nahmen die Veränderungen weniger wahr, wollten den Prozess auf sich zukommen lassen und sich Zeit für sich selber nehmen. Jene, die schon länger pensioniert waren, hatten diese Phase eher hinter sich und sich ein Stück weit wiedergefunden. Es war die Rede von den ersten drei Monaten, welche die intensivste Phase darstellte, in der die Auseinandersetzung mit dem eigenen Wert und dem Selbstbild stattfand. Letzteres hängt ausserdem eng mit dem Zugehörigkeitsgefühl zu den Seniorinnen zusammen. Verbänden sie den Begriff mit «alten» Menschen, fühlten sie sich zuweilen komisch, selber nun dazuzugehören und konnten sich noch nicht damit identifizieren.

«Zu den Seniorinnen zu gehören, das ist für mich noch etwas lustig. { . . . } Das Pro Senectute Programm wollte ich damals gar nicht anschauen, da wollte ich gar nicht dazugehören. Aber nun gehe ich und es ist super. { . . . } Aber da zum Beispiel, wenn ich so mit der Pro Senectute in Verbindung gebracht werde, dann kommt mein Selbstbild schon etwas ins Wanken.» (Frau Pomodoro, Absatz 17)

Bei jenen Frauen, welchen das «Ältersein» weniger Mühe bereitet, war eher das Gegenteil der Fall und es bestand die Meinung, dass man sich dem Alter entsprechende Angebote suchen sollte.

«Da gibt es ja viele Angebote für ältere Personen. Du musst nicht mehr dort gehen, wo die Jungen sind, da passt du nicht mehr hin.» (Frau Nitschola, Absatz 62)

Weiter hängt das altersbezogene Selbstbild von der Wahrnehmung der eigenen Gesundheit ab. Einige der Frauen äusserten das Bewusstsein, körperlich nicht mehr dieselbe Leistung zu erbringen wie in jüngeren Jahren wobei sie zunehmend lernen, das Alter(n) zu akzeptieren. Dies wurde als langandauernder Prozess beschrieben, der vor der Pensionierung beginnt und im Verlauf des Älterwerdens besser gelingt, dadurch dass mehr Zeit dafür verwendet werden kann. Es kommt vermehrt zur Auseinandersetzung mit der eigenen Sterblichkeit auch dadurch, dass die Personen des eigenen Umfelds vermehrt ins Pensionsalter kommen.

«Ich kann es nun besser annehmen, dass ich nicht mehr 20ig oder 40ig bin. Die Energien sind nun früher erschöpft und ich brauche mehr Erholung. Ich nehme mir nicht mehr allzu viel vor. Ich habe mich nun langsam mit dem angefreundet und versöhnt mit dem älter werden. Ich fühle mich noch nicht alt, aber nicht mehr so ganz jung.» (Frau Apricot, Absatz 12)

«Ich habe ein Abonnement beim Luzerner Sinfonieorchester im KKL und wenn man dort schaut, ist der grösste Teil einfach im Pensionsalter. Das ist schon ein Gefühl, ein neuer Lebensabschnitt, irgendwann kommt dann der Tod. Damit befasst man sich schon.» (Frau Thymian, Absatz 40)

Eine Frau fühlt sich körperlich fitter seit sie ihre mittlerweile sechs Enkelkinder regelmässig betreut. Es sei eine Aufgabe, die sie physisch wie auch psychisch fordere. Diesen Effekt bewertet sie als positiv. Es habe auch einen präventiven Aspekt, vor allem in Bezug auf ihre geistige Gesundheit.

Die Interviewpartnerinnen nehmen pensionierte Personen mehrheitlich als erfahrene Menschen wahr und bezeichneten die Pensionierung als Wertschätzung ihrer jahrelangen Leistung. Die Rente als Gegenleistung für vorausgegangene Arbeit wurde mehrfach erwähnt. Dies scheint ein Grund zu sein, durch den die Identifikation mit der neuen Rolle als pensionierte Frau einfacher wird.

«Ich finde es schön, wenn man den Pensionierten ihre Pension gönnt und ihnen auch zugesteht, dass es Menschen sind mit Erfahrung, die viel gearbeitet haben und jetzt geniessen können.» (Frau Mango, Absatz 41)

«Wenn du dann mal nicht mehr im Erwerbsleben bist, erhältst du dann ja die Rente der AHV und Pensionskasse. Das ist ja dann irgendwie der Lohn für deine Leistungen, die du vorher erbracht hast.» (Frau Framboise, Absatz 37)

Zuletzt wurde durch die Interviews deutlich, dass sich alle befragten Frauen auf die dritte Lebensphase freuen und sich gesundheitlich in der Lage fühlen, sich weiterhin aktiv einzubringen. Es wurde eine Neugier ersichtlich, mit der sie sich an ihre Zukunft wagen und diese anhand ihrer persönlichen Bedürfnisse gestalten möchten, sei dies nun in der Gesellschaft, im familiären Umfeld oder bezüglich der persönlichen Entwicklung.

▪ **Erwerbsarbeit und Identität**

Die Erwerbstätigkeit war für alle der befragten Frauen von grosser Bedeutung. Leistung zu erbringen gehörte zu ihrem Leben und war massgebend an der Entwicklung ihrer Identität beteiligt. Jene Frauen, die sich während des Arbeitsprozesses selber einbringen und mitbestimmen konnten oder Verantwortung für die Stellengestaltung hatten, sprachen dabei vermehrt von Identifikation und davon, mit Herzblut gearbeitet zu haben.

«Eine sehr grosse. Eine sehr, sehr grosse. Ich war mit Leib und Seele dort. { . . } Ich hatte nicht viele Arbeitsstellen und bin immer lange geblieben und habe mich sehr damit identifiziert. Es hat für mich sehr viel Bedeutung.» (Frau Trübli, Absatz 75)

Alle befragten Frauen bezeichneten ihre Erwerbsarbeit als Teil ihrer Identität, mit der sie sich identifizieren konnten. Doch auch das private Umfeld, mit Familie und ausserfamiliären sozialen Kontakten, trug bei den Frauen massgeblich zur Identitätsentwicklung bei.

«Das war für mich schon ein Teil meiner Identifikation. Aber das andere war für mich auch wichtig, mein privates Umfeld. Mir war es wichtig, dass das ausgeglichen ist.» (Frau Thymian, Absatz 26)

Nachberuflichen Tätigkeiten im informellen Bereich oder in der Verwandtschaft sowie der geistigen Leistung in Form von Weiterbildungen, kommt ebenfalls eine hohe Bedeutung zu. Etwas leisten zu können wird von den Interviewpartnerinnen als positiv empfunden.

▪ ***Anerkennung und Wertschätzung durch Begegnungen und Gemeinschaft***

Die Erwerbstätigkeit wurde oftmals mit Anerkennung, Wertschätzung und Selbstbestätigung in Verbindung gebracht. Die positiven Feedbacks und die Freude an der Arbeit trugen zum Gefühl bei, etwas gut gemacht zu haben. Diesbezüglich wurde erwähnt, dass der Wegfall der Arbeit Sorgen bereitet, diese Anerkennung nicht mehr zu erhalten und sich selber so organisieren zu müssen, um weiterhin gebraucht und wertgeschätzt zu werden.

*«Gleichzeitig konnte ich zeigen, was in mir steckt. Ich habe immer sehr viel Anerkennung erhalten im Job. Und eben, der Verlust dessen hat mir im Hinblick auf die Pensionierung Sorgen bereitet.»
(Frau Pomodoro, Absatz 26)*

Anerkennung und Wertschätzung im nachberuflichen Leben erfolgen vor allem durch das soziale Netzwerk. An erster Stelle stehen die eigenen Kinder und Enkelkinder. Eine Frau hat spezifisch betont, durch sie viel Liebe und ein Gefühl des Gebrauchtwerdens zu erhalten. Bei allen Frauen mit Enkelkindern wird zudem die Freude ersichtlich, Teil deren Lebens zu sein und sie aufwachsen zu sehen. Weiter werden ausserfamiliäre Begegnungen und Gemeinschaft als wichtige Faktoren genannt. Durch Beziehungen am Arbeitsplatz, den aktiven Austausch und Diskussionen, erfuhren die Frauen Wertschätzung wie auch geistige Herausforderung. Vor allem die beruflichen Kontakte ermöglichten, neben der Familie, Beziehungen und Austausch in einem anderen sozialen Gefüge, welches durchaus herausfordernd war, aber auch einen Ausgleich zum privaten Alltag schuf und damit entlastend wirkte.

«Ich fand das sehr schön als Ergänzung zum Familienleben oder auch als Erweiterung. Aus dem Haus raus und vor allem auch in die Gesellschaft, den Kontakt mit anderen Menschen. Zum Beispiel bei meiner Arbeit ist die Teamarbeit auch sehr wichtig. Ich arbeite sehr gerne in einem Team und das bedeutet mir sehr viel, auch jetzt noch. Ich bin ja immer noch dabei.» (Frau Apricot, Absatz 37)

Für andere Menschen da sein zu können kann erfüllend sein. Deshalb hat die nachberufliche, informelle Leistung vermehrt auch eine soziale Bedeutung. Alle acht interviewten Frauen organisieren sich nachberuflich so, dass das Gefühl bestehen bleibt, gebraucht zu werden und der Gemeinschaft etwas zurückgeben zu können. Die Wichtigkeit der informellen Leistung wurde zuletzt auch bezüglich der gesellschaftlichen Normen der Meritokratie genannt, welche der Leistung einen hohen Stellenwert beimessen, wodurch sie sich auf die Inklusion und den sozialen Status auswirkt.

«Wo ich mich jetzt auch wirklich eingeben kann aufgrund meiner Erfahrung. Ich glaube das ist sehr wichtig. Wenn man nichts mehr macht – unsere Gesellschaft funktioniert ja auch so, wenn man

jemanden frisch trifft, ist immer eine der ersten Frage was man arbeitet. Deswegen bin ich wirklich froh, dass ich noch etwas machen kann und das sind alles ehrenamtliche Dinge. Mir ist es immer gut gegangen und auf diese Weise kann ich der Gesellschaft auch etwas zurückgeben. Das ist etwas Wichtiges für mich.» (Frau Thymian, Absatz 20)

▪ **Struktur und Sinnstiftung durch Erwerbsarbeit und Engagement**

Drei der Frauen bezeichnen die Erwerbsarbeit als eine Struktur, welche den Tag ausfüllt und einen grossen Teil ihres Lebens ausmacht. Zu Beginn bereitete ihnen die neugewonnene Zeit Sorgen und sie fürchteten, sich darin zu verlieren.

«Es ist schon schön einfach in den Tag hinein zu leben, aber so über die Jahre hin... Klar es gibt Menschen, die das können. Es besteht dann einfach auch die Gefahr, dass man zu fest grübelt und sich beginnt Sorgen zu machen. Dann beginnt es zu drehen, wenn man zu viel Zeit hat. Das ist ja eine Kunst, dass man im Jetzt bleiben kann.» (Frau Apricot, Absatz 96)

Die Alltagsstruktur, welche oft eng mit der Erwerbsarbeit und anderen Formen von Leistung verbunden ist, hat auch einen Einfluss auf das Empfinden von Sinn und des eigenen Nutzens innerhalb der Gesellschaft. Weiter musste die Arbeit für viele ganzheitlich sinnvoll sein und ein Ziel verfolgen. Die Sinnhaftigkeit ist auch in der nachberuflichen Phase wesentlicher Bestandteil davon, sich wieder engagieren zu wollen. Jene Frauen, die zu Beginn keine Anschlussbeschäftigung hatten oder sich bewusst keine suchten, waren eher mit solchen Sinnfragen konfrontiert. Durch die Interviews wurde deutlich, dass Erwerbsarbeit sowie informelle Leistung dann als sinnstiftend erlebt werden, wenn etwas zurückerhalten wird. Wo bei der Erwerbsarbeit eine angemessene finanzielle Entlohnung eine grosse Rolle spielt, rücken nach der Pension vor allem die zuvor genannten, sozialen Aspekte ins Zentrum. Leistung in der nachberuflichen Phase wurde von den Befragten dann als positiv empfunden, wenn sie einen sozialen Charakter hat und es darum geht, Beziehungen zu pflegen und aufzubauen sowie der Gemeinschaft nützlich zu sein.

«Ich war immer stark dafür, dass die Frauen dasselbe Entgelt bekommen wie die Männer. Heute ist Leistung auch ohne Entgelt möglich, Freiwilligenarbeit, wo ich sehr drin bin. Heute ist meine Bezahlung eine sinnvolle Tätigkeit zu machen und der Allgemeinheit etwas zurückzugeben. Ich hatte es so viele Jahre sehr gut, mir geht es gesundheitlich gut und ich finde, da darf ich etwas an die Gemeinschaft abgeben.» (Frau Trübli, Absatz 79)

3.2.2 Kategorie Gesundheit

Der Wegfall der Erwerbsarbeit wurde von den Interviewpartnerinnen auf verschiedenen Ebenen in Bezug zur eigenen Gesundheit gestellt. Drei Frauen beschrieben explizit, dass sie durch ihre Erwerbsarbeit, die damit verbundene Verantwortung und die knappen Zeitressourcen, Stress erlebten.

Sie erwähnten unter gesundheitlichen Problemen, wie Schwindelattacken oder Schlafstörungen, gelitten zu haben, die sich mit der Pensionierung positiv veränderten, weniger wurden oder ganz verschwanden.

«Auch gesundheitlich – dadurch dass ich einen strengen Beruf hatte, in der Führungsfunktion musst du immer voll präsent sein, weil du musst das Ganze Zeug schleppen – hatte ich Schwindelattacken. Und das habe ich jetzt weniger und mir geht es körperlich besser, seit ich pensioniert bin» (Frau Trübeli, Absatz 15)

Auf der anderen Seite wurde auch die informelle Leistung nach der Pensionierung, hauptsächlich die Arbeit in der Familie, zur Gesundheitsthematik. Es wurde beschrieben, wie wichtig es sei, sich neu zu organisieren und herauszufinden, zu wie viel Engagement man bereit ist, ohne sich selber zu überlasten. Zwei Frauen, die im informellen Bereich, wie im familiären und nachbarschaftlichen Umfeld sehr engagiert sind, betrachten das Thema der Abgrenzung als Lernfeld, mit welchem sie sich nun neu beschäftigen wollen.

«Also ich habe mir eigentlich vorgenommen, ich wolle nie in das hineinrutschen, nie Zeit zu haben oder unter Zeitdruck zu stehen – es wurde jetzt wirklich zu dem. Ich habe gleichzeitig mit der Pensionierung auch das Hüten meines Enkels übernommen und deshalb hatte ich das Gefühl, es sei ein nahtloser Übergang. { . . . } Ich möchte dies wirklich in den Griff kriegen – dieses Zeitmanagement. Dass ich damit besser umgehen kann, dass ich auch Freiräume habe und nicht das Gefühl, immer etwas zu tun. Deshalb bin ich wahrscheinlich auch immer so empfindlich, so anfällig für Krankheiten.» (Frau Mango, Absatz 3)

«Ich habe einen freien Tag in der Woche, aber fühle mich doch dauernd sehr auf Achse. { . . . } Ich bin schon nicht nur die Aufopfernde, ich kann schon zu mir schauen. Ich muss einfach merken, welches nun mein freier Tag ist und was ich dann mache, wenn es ein Notfall gibt. Ich muss das Gleichgewicht finden. Die Leute haben mich zum Teil auch gewarnt, weil sie Freundinnen haben, die durch das direkt in ein Burnout gerieten. { . . . } Ich hoffe, dass ich mich nicht überfordere, aber das traue ich mir auch zu.» (Frau Pomodoro, Absatz 3-15)

Die Gesundheit wurde auch als zentraler Punkt der Pensionierung und des Alter(n)s beschrieben, welche sich auf das eigene Bewusstsein auswirkt. In zwei Interviews kam deutlich zum Ausdruck, dass sich die Anzahl Krankheitsbetroffener innerhalb der Partnerschaft oder dem engeren Freundeskreis mit zunehmendem Alter erhöht und sich dadurch das Bedürfnis, die Pensionierung und die kommende Lebenszeit mehr geniessen zu wollen, verstärkt. Die Pensionierung wurde in diesem Sinne auch als Meilenstein benannt, wo das Bewusstsein für die eigene Endlichkeit erhöht wird.

«Und das ist schon das – Sorgen im Hinterkopf, aber bewusster leben dadurch. Und das ist das Wesentliche, wenn du pensioniert wirst, dass du merkst, jetzt bist du an dem Ort angelangt, wo es dorthin geht (Richtung Tod). Das macht mir schon Eindruck.» (Frau Trübeli, Absatz 43)

Zuletzt wurde bei allen acht Interviewpartnerinnen eine Dankbarkeit deutlich, sich selber mehrheitlich einer guten, körperlichen Gesundheit zu erfreuen. Diese wurde als wesentliche Basis dafür genannt, sich weiterhin zu engagieren, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und die kommende Lebenszeit selbstbestimmt gestalten zu können.

3.2.3 Kategorie Selbstmanagement

In der Kategorie Selbstmanagement werden die Vorbereitung, die Eigeninitiative sowie das Engagement analysiert, welche die Interviewpartnerin verbunden mit dem Übergang in die Pension thematisierten.

▪ Vorbereitung

Unabhängig davon, wie gut der Übergang in die Nacherwerbsphase effektiv gelang, haben sich alle Frauen vorgängig alleine, mit Freunden und Freundinnen, in der Partnerschaft oder bei der Arbeit damit auseinandergesetzt, was die Pension auf der psychosozialen sowie der wirtschaftlichen Ebene mit sich bringen kann. Bei allen erfolgte eine gedankliche Auseinandersetzung und sie entwickelten Vorstellungen darüber, wie sie in die Pension starten wollen. So organisierten einige zu Beginn eine Reise, um Abstand von der Arbeit zu gewinnen und in der neuen Situation langsam anzukommen. Andere arbeiteten weiter oder beschäftigten sich vermehrt im informellen Setting und wieder andere entschieden sich bewusst dafür, nichts zu organisieren, um herauszufinden, wie sich die neue Situation anfühlt und welche Bedürfnisse entstehen.

Auch die Vorbereitung auf die neue finanzielle Situation war für viele von grosser Bedeutung, weshalb eine Auseinandersetzung meist schon vor dem Pensionierungszeitpunkt stattfand.

«Ich war ja alleine, es ist jetzt zehn Jahre her, dass mein Mann gestorben ist. Damals hatten wir ein Geschäft und ich musste da schon schauen und darum war das für mich klar, dass das Geld einfach stimmen muss, damit ich nach der Pension nicht in ein Loch falle und für mich selber sorgen kann.» (Frau Nitschola, Absatz 6)

▪ Eigeninitiative ergreifen und aktive Pflege des sozialen Netzwerkes

Im Zusammenhang mit dem Erhalt der Stärkung oder Wiederaufnahme von (alten und neuen) Beziehungen wurde erwähnt, dass mit der Pensionierung eine erhöhte Eigeninitiative notwendig wird. Die Beständigkeit eines sozialen Netzwerkes bedarf einer Beziehungspflege, für welche durch die Pensionierung mehr Zeit zur Verfügung steht. Gleichzeitig wird das aktive Zugehen auf Menschen als Herausforderung betrachtet, die eine gewisse Überwindung benötigt.

«Also ich selber muss viel mehr aktiv werden im sozialen Umfeld. Vorher war es für Viele klar, ja sie hat eh keine Zeit. Ich wusste aber, dass diese Kontakte mir wichtig sind und ich sie auch mehr

pflegen wollte. Jetzt bin ich natürlich auch gefordert, dass ich diese Kontakte wieder mehr ins Leben rufe. Das finde ich schon noch eine rechte Herausforderung. Da muss ich mich schon zusammenreißen, denn ich hätte lieber, wenn die Leute sich bei mir melden würden, das wäre ja viel lässiger. Das musst du aber nicht erwarten.» (Frau Framboise, Absatz 9)

Auch für das nachberufliche Engagement, für das Finden von Räumen, wo die Lebenserfahrung und Ressourcen eingebracht werden können, benötigen die Frauen viel Eigeninitiative. Der Umgang mit dieser neuen Situation wird unterschiedlich betrachtet. Für eine Frau ergab sich aus ihrer Biografie die Haltung, dass sie selbstverständlich eigenständig Unterstützung holen und Angebote besuchen muss, ohne einen Anstoß von aussen. Im Gegenteil würde sie sich eher nerven, wenn zu viele Leute auf sie zugehen und ihr Hilfe anbieten würden.

«Heute gibt es so viel Sachen, das kommt auch wieder auf die Person darauf an, ob man will oder nicht. Die Leute kommen halt nicht zu dir, sondern du musst gehen aber das ist ja das ganze Leben so. Wenn man nicht von sich aus geht kommt niemand um zu helfen. Man muss immer um Hilfe fragen aber die Tore sind offen.» (Frau Nitschola, Absatz 16)

«Ich glaube es gibt so viele Angebote, du musst einfach selber gehen. Ich will und brauche das gar nicht, dass die Leute zu mir kommen. Das kann auch nerven.» (Frau Nitschola, Absatz 55)

Für andere Frauen stellt dies jedoch eine Herausforderung dar und ist mit einem Lernprozess verbunden. Wo ihre Ressourcen während ihrer Erwerbstätigkeit ständig gefragt und gebraucht wurden, müssen sie nun selbstständig neue Orte finden, um diese einzubringen.

«Ja, aber man muss wirklich selber aktiv werden. Es kommt niemand auf einen zu der sagt, schön, jetzt bist du pensioniert, komm mach doch das. In diesem Moment kam niemand zu mir. Ich muss aktiv an die Sache rangehen und schauen was ich machen will. Ich hätte dort arbeiten können, dort Pfannen abwaschen – aber wenn ich etwas für den Geist gesucht habe, das war nicht so vorhanden. Da habe ich gelernt, dass ich das selber muss, wenn ich das will.» (Frau Trübeli, Absatz 92)

▪ **Engagement**

Die Auswertung der Forschung zeigt klar auf, dass sich alle acht Interviewpartnerinnen gerne engagieren. Alle haben die Phase der Erwerbstätigkeit als mehrheitlich positiv erlebt und beginnen sich in der nachberuflichen Phase neu zu orientieren, strukturieren und organisieren. Zudem zeigt sich, dass sich die Frauen weiterhin in ganz unterschiedlichen Bereichen engagieren und dies freiwillig und gerne tun. Mehrfach wurde erwähnt, wie dabei ein enger Zusammenhang zwischen ihrer guten gesundheitlichen Verfassung und der finanziell gesicherten Situation besteht. An dieser Stelle soll nochmals verdeutlicht werden, dass bei allen acht Frauen Armut und gesundheitliche Einschränkungen zurzeit klar kein Thema sind, was sich massgeblich auf das nachberufliche Engagement auswirkt. Viele sind sich ihrer privilegierten Situation bewusst. Sie machen sich jedoch auch Gedanken, dass sich

insbesondere die gesundheitliche Situation in den kommenden Jahren verschlechtern könnte. Des Weiteren wurde teilweise die Angst vor Einsamkeit im Alter angesprochen.

3.2.4 Kategorie Bedürfnisse

Aufgrund der vorgängig beschriebenen Einflüsse der Erwerbsarbeit und Leistung auf die Identität sowie den generellen Veränderungen durch den Wegfall der Erwerbsarbeit, wurden zahlreiche Bedürfnisse ersichtlich, die im Folgenden detaillierter erläutert werden.

- ***Beziehungen, Begegnungen und Austausch***

Wie bereits beschrieben, kam das Bedürfnis nach Beziehungen, Begegnungen und Austausch bei allen acht Interviews besonders zum Vorschein. Es steht teilweise in engem Zusammenhang mit einem Nachholbedürfnis, sich wieder vermehrt um die persönlichen sozialen Kontakte zu kümmern und Beziehungen zu pflegen, für welche vorher arbeitsbedingt kaum Zeit investiert werden konnte. Der enge Zusammenhang mit dem Faktor «Zeit haben» wird hier sichtbar. Sieben der acht Interviewpartnerinnen waren vor der Pensionierung in einem Pensum zwischen 70 und 100 Prozent erwerbstätig, eine ist weiterhin erwerbstätig und hat ihr Pensum von 30 bis 40 Prozent auf 10 bis 15 Prozent reduziert. Nicht nur der zeitliche Faktor, sondern auch die Distanz zwischen den Wohnorten, hatte bei den Befragten einen Einfluss auf die Intensität der Beziehungspflege vor der Pensionierung.

«Nun kann ich wieder die Familie und Freunde pflegen, konnte Kontakte wieder intensivieren, die vorher aus Distanzgründen nicht möglich waren. Das ist das Positive daran.» (Frau Mango, Absatz 5)

«Für mich zeigt es sich im Moment in einem Nachholbedürfnis meine Kolleginnen zu treffen, für die ich nicht mehr so viel Zeit hatte. Die einen waren bereits pensioniert, ich aber noch nicht und sie wohnen alle etwas verstreut. Und dann habe ich mich entschieden, dass ich mir dann sicher ein GA kaufe, in der Schweiz herumfahre und diese Kontakte pflege.» (Frau Romanesco, Absatz 7)

Es zeigt sich, dass neben dem Freundeskreis und der Familie insbesondere die Beziehung zu den Enkelkindern eine wichtige Rolle spielt. Die meisten Interviewpartnerinnen mit Enkelkindern haben ein bis vier fixe «Omatage» pro Woche, welche entscheidend zur Befriedigung des Bedürfnisses nach Struktur im Alltag beitragen.

«Ich kann jetzt viel mehr Zeit investieren und sehe auch wie die Kleine aufwächst und sich entwickelt. Das ist hilfreich und gibt dem Leben auch wieder mehr Struktur.» (Frau Framboise, Absatz 25)

Zudem wurde bei einigen Interviews klar spürbar, dass der Austausch am Arbeitsplatz fehlt oder allgemein Begegnungen mit anderen Menschen ein Thema sind und gezielt gesucht werden.

«Und die Auseinandersetzung, ernsthaft in einem Gespräch, wenn man eine Sache anschaut oder ein Thema, man ist nicht gleicher Meinung – wie siehst es Du, wie sehe ich das? Solche Sachen haben mir gefehlt.» (Frau Trübeli, Absatz 13)

«{. . .} auch das Bedürfnis, eine gute Beziehung zu anderen zu haben. Auch zu Nachbarn. {. . .} Einige von uns sind nun bereits pensioniert. Dadurch pflegt man den Umgang automatisch mehr. Also es ist keine Freundschaft, aber eine Kollegschaft. Die Nachbarschaftspflege ist ein Bedürfnis für mich.» (Frau Trübeli, Absatz 47)

▪ **Anerkennung und Wertschätzung**

Wie bereits in der *Kategorie Identität* beschrieben, ist die Erwerbstätigkeit mit dem Erhalt von Wertschätzung und Anerkennung verbunden und vermittelt ein Gefühl des Gebraucht-Werdens. In diesem Zusammenhang wurde das starke Bedürfnis geäußert, für die eigenen Leistungen Resonanz, beziehungsweise ein Feedback zu erhalten. Durch die Pensionierung werden solche Bedürfnisse nicht mehr im Arbeitsalltag abgedeckt und es müssen neue Quellen dafür gefunden werden. Einige können diese Bedürfnisse durch informelle Arbeit abdecken. Andere sind noch auf der Suche nach Lösungswegen oder wollen die Situation erstmal auf sich wirken zu lassen.

«Bei der Arbeit ist es schon so, dass man oft hört: Das haben Sie super gemacht oder wir danken Ihnen vielmals. Diese Sachen fehlen mir schon. Das war eine Nahrung, die mir guttat. Mir ist es wichtig, dass ich weiss, dass ich etwas gut mache. Wie man das Auffüllen kann ist für mich noch schwierig. Ich kann ja nicht erwarten, dass die Personen aus meinem engeren Umfeld jetzt immer sagen, wow - das hast du jetzt super gemacht. Ja das fehlt mir. Der Kontakt und das Feedback von anderen Leuten.» (Frau Framboise, Absatz 15)

▪ **Nachholbedürfnis**

Durch die neu zur Verfügung stehende Zeit hatten einige das Bedürfnis, Aktivitäten wie dem Sport, dem Lesen oder kulturellen und kreativen Beschäftigungen wieder vermehrt nachzugehen. Dieses Vorgehen entspricht einem der vier Gestaltungsmodelle des nachberuflichen Lebens, dem «Nachholen», wie es Höpflinger und Perrig-Chiello (2009, S. 47-49) beschreiben (vgl. *Kapitel 2.3.3*). Das Bedürfnis etwas nachzuholen wurde von fast allen Befragten geäußert.

«Das Bedürfnis, gewisse Sachen nachzuholen, für welche ich vorher keine Zeit hatte, hat sich verstärkt.» (Frau Mango, Absatz 23)

«Jetzt habe ich natürlich auch noch enorm viel zuhause wo ich immer sagte, wenn ich dann pensioniert bin, dann mache ich das dann und davon gibt es noch ganz viel.» (Frau Framboise, Absatz 15)

▪ **Struktur und Orientierung**

Das Thema Struktur und Orientierung zieht sich durch verschiedene Lebensbereiche. Bereits beschrieben wurde die Struktur im Zusammenhang mit den regelmässigen «Omatagen». In einem Fall äusserte eine Interviewpartnerin, sie habe sich neben den zwei Tagen, an welchen sie zu den Enkelkindern schaut, bewusst entschieden in einem Kleinpensum weiterzuarbeiten, um eine Struktur sowie eine Aufgabe zu haben. Eine Person fand zudem:

«Man muss sich einteilen. Auch was man vielleicht besser jetzt macht, wo man noch Energie hat und fit ist und andere später. Es geht halt nicht ohne Plan.» (Frau Mango, Absatz 23)

Wie bereits erwähnt, ist für einige Frauen auch Orientierung hinsichtlich der finanziellen Zukunft wichtig. In drei Interviews wurden im Hinblick auf die finanzielle Situation erwähnt, dass die Ausgaben seit der Pensionierung vermehrt geplant und budgetiert werden. Eine Interviewpartnerin besuchte einen Vorbereitungskurs der Pro Senectute, in welchem vermittelt wurde,

«dass man in den ersten 10, 15 Jahren noch etwas mehr Geld braucht und nachher wahrscheinlich eher etwas weniger. Der Kursleiter meinte, falls man Ersparnisse hätte, dann solle man das auch in den ersten Jahren brauchen und nicht warten, weil man da noch mag.» (Frau Thymian, Absatz 53)

In einem anderen Fall hat sich das Ehepaar neu ein Budget für die Weihnachtsgeschenke der sechs Enkelkinder gesetzt. Ein weiteres Ehepaar führt Buchhaltung über die privaten Einnahmen und Ausgaben:

«Am Anfang hat mich das geärgert, dass mein Mann immer alles aufschreibt. Aber im Nachhinein muss ich sagen ist das eine gute Variante, um zu sehen, ah doch, es reicht und wir können den Standard, den wir bisher hatten, weiterführen.» (Frau Trübli, Absatz 39)

Bei mehreren Interviews zeigte sich ein Bedürfnis nach Orientierung in Bezug auf die finanzielle Situation bereits vor der Pensionierung. Weitere Ausführungen dazu finden sich im *Kapitel 3.2.7 [Kategorie Unterstützung]*.

▪ **Geistige Herausforderung**

Bei einigen Interviewpartnerinnen kam das Thema der geistigen Herausforderung zur Sprache. Einerseits als Bedürfnis, andererseits als präventive Massnahme, beispielsweise zur Vorbeugung einer demenziellen Erkrankung. Die Frauen wählten unterschiedliche Wege, dieses Bedürfnis durch spezifische Aktivitäten abzudecken. Die einen fordern sich indem sie ein Instrument spielen oder ihre Sprachkenntnisse vertiefen, andere indem sie sich weiterbilden.

«Aber einfach das geistig herausgefordert zu werden, das habe ich total unterschätzt, dass mir das so fehlen wird.» (Frau Trübli, Absatz 12)

«Einfach den Kopf gebrauchen, dafür bin ich sehr motiviert. Den Kopf verlieren wäre für mich das Schlimmste. Ich spiele auch Geige und ging im Hinblick auf die Pensionierung auch wieder an die Musikschule. { . . . } das Geigenspielen gefällt mir, es ist vor allem aber auch die Idee, dass mein Kopf wach bleibt. Da würde ich schon viel dafür investieren. Aber dafür sind auch die Grosskinder ein Geschenk.» (Frau Pomodoro, Absatz 20)

«Ich möchte mich auch sprachlich wieder mehr vertiefen oder an die Senioren Uni, dort gibt es spannende Themen.» (Frau Thymian, Absatz 36)

▪ **Ernst genommen werden – Wunsch nach Partizipation**

In einem Interview wurde das Bedürfnis nach Partizipation am Beispiel eines Anlasses der Gemeinde für Neupensionierte sehr deutlich. Sie hätte sich dort gewünscht, dass die Meinung und Bedürfnisse der Teilnehmenden abgeholt werden und mehr auf sie eingegangen wird.

«Und wir gingen dorthin, es spielte eine Musik. Der Gemeinderat begrüsst uns dann, wir seien nun in einem frischen Lebensabschnitt. Wir dürften heute Abend ein Essen haben und Musik hören und dann begannen sie aufzuzeigen, was die Gemeinde alles aktiv anbietet, was wir nun alles machen können und davon profitieren. Und nirgends wurde auch nur mit einem Wort erwähnt, wir brauchen euch noch! { . . . } Eigentlich hätte man uns fragen sollen, Frauen und Männer – was wollt ihr? Man hätte einen leeren Flipchart aufhängen können, wo wir raufschreiben, welche Erwartungen wir haben an die Gemeinde. { . . . } Und am Schluss hat niemand gefragt, ob uns das gefiel oder wir eine andere Idee hätten!» (Frau Trübli, Absatz 59-61)

Wie im Kapitel 2.2 [Bedeutung des individuellen Lebenslaufs im Älterwerden] erläutert, wird auch das Bedürfnis nach Räumen ersichtlich, wo die Lebenserfahrung und die eigenen Ressourcen auch nach der Pensionierung weiterhin eingebracht werden können.

«Das sind Dinge wo ich merke, eigentlich haben wir doch jetzt eine so riesige Lebenserfahrung! Die sollte man doch eigentlich auch einbringen können.» (Frau Romanesco, Absatz 50)

Weiter wurde besonders in zwei Interviews spürbar, dass sich die pensionierten Frauen nicht ernst genommen fühlen und den Eindruck haben, dies werde durch die Pensionierung noch verstärkt.

«Was man vielleicht manchmal merkt in sozialen Kontakten mit drei Personen ist, dass man als pensionierte Frau nicht so ernstgenommen wird. Es ist für eine geschiedene Frau auch im Arbeitsprozess schwierig, sich zu behaupten und ernst genommen zu werden. Aber bei der Pensionierung wird es meiner Meinung nach noch verstärkt.» (Frau Mango, Absatz 13)

«Heute ist die Tendenz schon eher, dass die Älteren nun nichts mehr zu sagen haben. { . . . } Man fühlt sich einfach nicht mehr immer ernstgenommen.» (Frau Mango, Absatz 41)

Es wurde klar auch als Bedürfnis geäussert, dass sich die Frauen für sich persönlich und allgemein für die ältere Bevölkerung wünschen ernst genommen zu werden und weiterhin am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und mitbestimmen zu können.

«Ich möchte, dass man mich ernst nimmt, dass man die Erfahrungen, die man gemacht hat, einbringen kann.» (Frau Thymian, Absatz 49)

▪ **Neugewonnene Freiheit und Flexibilität**

Mit dem Ende der Erwerbstätigkeit wandelte sich bei vielen Frauen ein grosser Teil ihrer Tages- und Wochenstruktur, welche als grösste Veränderung nach der Pensionierung wahrgenommen wurde. Im Kapitel 3.2.1 [Kategorie Identität] wurde bereits beschrieben, dass die neue Lebensgestaltung nun viel Eigeninitiative bedarf und teilweise erst gelernt werden muss, die Zeit geniessen zu können und sich nicht darin zu verlieren. Dennoch wird die neue Freiheit nach Überwindung der ersten Herausforderungen von allen als durchwegs positiv betrachtet. Es wird davon gesprochen, nicht mehr in ein fixes Schema gedrückt zu werden, von der Freude, öfters etwas zu unternehmen, Beziehungen wiederaufleben zu lassen und pflegen zu können. Die neugewonnene Zeit wird von mehreren Befragten als Entlastung und ein «Nicht-Müssen» empfunden, dadurch, dass mehr Spielraum für ihre individuelle Lebensgestaltung besteht und weniger Anforderungen an sie herangetragen werden. Die Flexibilität, den Tagesablauf selber strukturieren und auch die Zeit unter der Woche nutzen zu können, wird als schön empfunden und deckt ein Stück weit das Bedürfnis nach Freiheit.

«Es ist insofern eine Entlastung, dass ich zum Beispiel heute mir etwas für morgen vornehme und es dann keine Rolle spielt, wenn ich es erst übermorgen mache. Die Zeitfenster meiner Möglichkeiten sind grösser. Vorher muss man mehr planen, hat weniger Freizeit, ist müde. Diese Freiheit finde ich wunderbar, der Druck ist weg. Die Möglichkeit, die Zeit frei einzuteilen, das ist toll! Das ist die grösste Veränderung. Nicht immer zur gleichen Zeit aufstehen oder essen – das lässt sehr viel Freiheit zu. Ich muss nichts mehr.» (Frau Mango, Absatz 25)

«Es hat sich insofern verändert, dass ich jetzt wie weiss «ich muss nicht». { . . . } Es ist entlastend nicht mehr die Verantwortung zu haben, die ich im Arbeitsalltag hatte.» (Frau Romanesco, Absatz 8)

3.2.5 Kategorie Gesellschaft

In der *Kategorie Gesellschaft* werden verschiedene Aspekte aus gesellschaftlicher und sozialpolitischer Perspektive beleuchtet und insbesondere frauenspezifische Themen, welche in den Interviews zur Geltung kamen, ausgeführt.

- ***Leistungsgesellschaft und ihre Bedeutung für Neupensionierte***

Im *Kapitel 2.1.4 [Die Nacherwerbsphase im Kontext gesellschaftlicher Entwicklung]* wurde der Begriff des Aktiven Alter(n)s aufgegriffen, worin Veränderungen in Bezug auf neue Gestaltungsmodelle in der nachberuflichen Lebensphase beschrieben werden. Leistungsorientierte Leitbilder lösen demzufolge traditionelle Vorstellungen der Pension vermehrt ab (Höpflinger, 2012, S.207). Um dieser These nachzugehen wurden die Interviewpartnerinnen gefragt, welche Bedeutung für sie Leistung in der Erwerbsphase hatte und welche Bedeutung sie dem Begriff Leistung seit der Pensionierung zuschreiben.

Wie bereits beschrieben ist es für alle Interviewpartnerinnen weiterhin sehr wichtig, Leistung zu erbringen, solange dies freiwillig geschieht. Die Form der erbrachten Leistung zeigt sich in den Interviews sehr vielfältig. Einig sind sich die Befragten in Bezug auf gesellschaftliche Erwartungen. Sie sind der Meinung, dass sich Pensionierte ohne Zwang und Druck so engagieren sollen, wie es für sie stimmt.

«Ja gut jetzt ist es halt einfach Leistung auf einer anderen Ebene, aber Leistung ist schon noch wichtig. Wenn ich jetzt nichts mehr leisten würde, das würde gar nicht gut kommen. Das ist vielleicht auch der Grund, weshalb ich immer noch das Gefühl habe, etwas machen zu müssen.»
(Frau Framboise, Absatz 35)

«Warum solltest du als Pensionierte noch Leistung erbringen? Wenn du das willst, dann ist das ok, aber von der Aussenwelt finde ich, dass die keine Leistung von dir verlangen dürfen. Dass soll jede Person machen können, wie es für sie stimmt. Du hast ja so viele Jahre gearbeitet. Da finde ich, dass es keinen Druck mehr braucht, damit eine Leistung kommt.» (Frau Nitschola, Absatz 41)

- ***Das Rentensystem***

Vier der interviewten Frauen hätten sich gewünscht über das gesetzliche Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten. Durch klare Vorstellungen und Regelungen seitens der Arbeitgebenden, konnte dieser Wunsch nur von zwei der vier realisiert werden. Eine der Frauen beendete ihre Erwerbstätigkeit zwei Jahre vor dem regulären Pensionierungsalter. Die vorzeitige Pensionierung oder Reduktion des Pensums war für andere aus finanziellen Gründen klar kein Thema. Auf die Wichtigkeit des Mitspracherechts bei der Planung des Berufsausstiegs, wird im *Kapitel 3.2.7 [Kategorie Unterstützung]* weiter eingegangen. Dieses hängt zudem eng mit dem Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung zusammen.

«Ich finde das Thema Flexibilisierung sehr wichtig. Dass man selber entscheiden kann, wie lange man arbeiten möchte und wann man aufhört. Im Akademikerkuchen kenne ich so viele Leute, für welche es der Horror ist, aufzuhören. Und andere sehnen sich danach. Das sollte doch viel flexibler laufen.» (Frau Pomodoro, Absatz 28)

Bis auf eine Person sind alle Interviewpartnerinnen Mütter. Sechs der acht Frauen haben zudem Enkelkinder. In jüngeren Jahren haben sie ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familien- und Erziehungsarbeit unterschiedlich lange unterbrochen. Zu dieser Zeit war die 2. Säule noch nicht obligatorisch und es galten andere Regeln. Dadurch entstanden für die Frauen Einbussen bei den Rentenzahlungen. Bereits in die Pensionskasse einbezahlte Geldleistungen gingen beim Abschluss einer Erwerbstätigkeit zu gleichen Teilen zurück an die angestellte Person und den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin.

«Also Frauen haben damals echt den Zweiten gemacht, ich habe damals so viel Geld einfach quasi verloren. Dadurch ist meine Pensionskasse einfach auch ein Stück weniger, weil dieser Teil fehlt. { . . . } Das sind einfach die Dinge, wo ich mich auch ärgere. Ich habe so viel Geld verloren, das hat keinen Knochen gekümmert – ich war ja nur eine Frau, die hat ja dann ein Mann, der ja eine Pension hat. Das war einfach eine solche Ungleichbehandlung!» (Frau Romanesco, Absatz 40-42)

▪ **Generationenvertrag und gesellschaftliche Solidarität**

Die Zitate aus den Interviews zeigen, dass sich die Interviewpartnerinnen Gedanken über die Generationenverhältnisse sowie den Generationenvertrag machen und sich mehr Solidarität innerhalb der Gesellschaft wünschen.

«Es wäre schön, wenn der soziale Gedanke wieder mehr Einzug halten kann, auch in politischen Entscheidungen. Dass es nicht mehr immer nur ums Geld geht und ums Wachstum – wieder mehr Solidarität.» (Frau Mango, Absatz 47)

Es wird auch angesprochen, dass sie von jüngeren Menschen oft hören:

«ihr habt noch eine AHV! Bei uns ist das dann anders. Wo ich manchmal merke, ähm – hallo? Ich habe die ganze Zeit immer gearbeitet und eingezahlt. Das sind so Diskussionen, wo man indirekt vermittelt bekommt habt ihr es gut! Wir haben irgendwann mal nichts mehr.» (Frau Romanesco, Absatz 39)

Weiter wird der Wunsch geäußert, im Alter finanzielle Entlastung zum Beispiel bei den Krankenkassenprämien zu erhalten, denn auch dort sei der Solidaritätsgedanke weg. Es wird der Vergleich zur SBB aufgestellt, wo pensionierte Personen vergünstigte Angebote erhalten. Zudem wird die Verantwortung des Staates angesprochen und politisches Handeln gefordert.

- ***Vorherrschende Altersbilder***

Im Zusammenhang mit dem Generationenvertrag und der Solidarität bestehen teilweise konkurrierende (gegensätzliche) Vorstellungen in Bezug auf die Rollen, die Kompetenzen und den Nutzen älterer Personen innerhalb der Gesellschaft. Solche Altersbilder können Stigmatisierungen begünstigen und sich negativ auf das Selbstbild einer Person auswirken. Es wurden bekannte und verbreitete Altersbilder angesprochen.

«Ich denke ich gehöre nun einfach auch zu jenen, die nicht am Abend um 18.00 Uhr auf den Zug sollten, wenn doch alle, die pendeln, dann gehen müssen» (Frau Romanesco, Absatz 37)

«Manchmal hört man im Zug Pensionierte, die über Ihre Krankheiten und so sprechen – es gäbe ja auch noch andere Themen. Und ich hoffe ich werde einfach nicht so!» (Frau Thymian, Absatz 41)

In einem Interview wurde der Einfluss von Altersbildern und Selbststigmatisierung besonders deutlich. Die Frau erwähnte, dass sie persönliche sowie gesellschaftliche Vorstellungen von älteren Menschen heute daran hindern, wieder in einem Chor mitzusingen oder in der Politik aktiv zu werden, weil sie der Meinung ist, dass diese Aktivitäten eher für jüngere Personen gedacht sind.

3.2.6 Kategorie Frauen

In den Interviews wurden die Frauen gefragt, wie sie sich selber und andere pensionierte Frauen in der Gesellschaft wahrnehmen und welchen Platz sie innehalten. Dabei wurden Erwartungen an Frauen benannt, die Position der Frau im gesellschaftlichen Wandel angesprochen und die Emanzipation als frauenspezifische Aufgabe in der heutigen Zeit aufgegriffen.

- ***Erwartungen an die Frau***

Im Vorfeld dieser Forschung wurde die Annahme getroffen, dass insbesondere von den Frauen innerhalb der Familie sowie aus gesellschaftlicher Perspektive erwartet wird, dass sie nach der Pensionierung vermehrt Betreuungs- und Erziehungsarbeit übernehmen. In den Interviews wurde die Familienarbeit als Hauptaufgabe an die pensionierte Frau benannt, dass sie sich um den Haushalt kümmert, alte Menschen betreut und auf die Kinder aufpasst – dies auch nach ihrer Pensionierung. Während in der Hypothese angenommen wurde, dass diese Erwartungen einen hohen Leistungsdruck auslösen und eine Herausforderung darstellen, zeigte sich, dass die Interviewpartnerinnen dieser Arbeit gerne und ohne spürbaren Druck von aussen nachgehen und die Betreuung ihrer Enkelkinder als neue Aufgabe sehr schätzen. Es wurde jedoch angesprochen, dass diese Erwartungen von aussen bestehen, was eine gründliche Auseinandersetzung und Selbstreflexion bedarf. Der Austausch mit Frauen derselben Altersgruppe wird sehr geschätzt und untereinander des Öfteren diskutiert, ob sie sich in einer Betreuungsrolle sehen und sie annehmen wollen. Die Betreuungsleistung wird in diesem Sinne in den

Interviews klar als Frauenthematik beschrieben, die zwar sehr viel Struktur, Wertschätzung und Anerkennung bietet, aber auch mit einem Neufindungs- und Abgrenzungsprozess verbunden ist, welcher im Unterkapitel Emanzipation genauer erläutert wird.

«Von einer Frau wird immer dasselbe erwartet, dass sie sich um den Haushalt kümmert, egal ob sie pensioniert ist oder berufstätig, es wird einfach nach wie vor erwartet – dass sie das auch macht, wenn sie pensioniert ist. Es wird sicher von ihr erwartet, dass sie in der Familie aktiv bleibt, eben halt alte Menschen betreut, auf Kinder aufpasst, zum Teil, aber ich höre das oft von Frauen. Viele Kolleginnen von mir schauen zu ihren Grosskindern und zwar jede Woche kontinuierlich.» (Frau Framboise, Absatz 41)

▪ **Belastende Mehrfachrolle der Frau**

Die Mehrfachrolle der Frau wurde in den Interviews als in der Lebensphase des Alter(n)s wichtig und zum Teil belastend bezeichnet. Obwohl dies hauptsächlich von einer Frau geäußert wurde, wird die Thematik hier aufgrund der Bedeutung für die Soziale Arbeit, im Hinblick auf die Bewertung unentgeltlicher Leistung in der heutigen Gesellschaft, genauer erläutert. Sie ist nicht direkt mit der Pensionierung verbunden, sondern betrifft in erster Linie den Fakt, dass die Verantwortung für Familie und Verwandtschaft immer noch vermehrt bei den Frauen liegt, während sie gleichzeitig erwerbstätig sind. Die Mehrfachbelastung durch die Berufstätigkeit, die Verantwortung für Kinder und Grosskinder, für die eigenen Eltern und gegebenenfalls die Schwiegereltern, wird neben der informellen Hausarbeit, der Partnerschaft und der Pflege des sozialen Netzwerkes als sehr anstrengend empfunden.

«Für mich war es eine viel grössere Veränderung, als ich 60 Jahre alt wurde. Da hatte ich das Gefühl, 60ig, jetzt bist du wirklich einfach älter. Wenn ich das nun vergleiche mit 65ig, dann muss ich sagen war dieser Übergang ein bisschen sanfter. { . . } Da war ich Tochter einer sehr pflegebedürftigen Mutter. { . . } Nachdem ich sie lange Zeit betreut habe, kam sie dann ins Pflegeheim und es ging ihr nicht gut. Das hat mich sehr belastet. { . . } Und jetzt mit 65ig, meine Mutter konnte mittlerweile zum Glück sterben, das gab Erleichterung und die studierenden Kinder werden auch immer selbstständiger und die Grosskinder werden älter und ich arbeite ein bisschen weniger. Ich konnte nun wie in das neue Älterwerden hineinwachsen.» (Frau Apricot, Absatz 8)

Zugleich wird ersichtlich, dass durch die Mehrfachbelastung der Frauen, welche in diesem Beispiel durch unbezahlte Betreuungsleistungen neben der formellen Erwerbsarbeit entsteht, wenig Zeit bleibt, sich dem Prozess des Älterwerdens zu widmen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und den Bedürfnissen kann dadurch erschwert werden.

«Denn das ist etwas ganz Intensives. So zwischen 50 und 60 Jahren, wenn man noch Eltern hat und vielleicht schon Grosskinder und berufstätig ist... Man für sich selber gerne mehr Zeit hätte. Das ist eine ganz strenge Lebensphase. { . . } Damals hatte ich zu wenig Zeit für mich und war am Limit.»

Jetzt bin ich viel ausgeglichener als mit 60ig. Es ist ein ganz anderes Sein.» (Frau Apricot, Absatz 100)

▪ **Stellenwert der Frau in der Gesellschaft**

Die Frage, welchen Platz neupensionierte Frauen in der Gesellschaft haben, war für einige Interviewpartnerinnen schwer zu beantworten. Zudem war die Komplexität des Begriffs «Gesellschaft» für manche Frauen überfordernd. Zwei Punkte kamen jedoch besonders zur Geltung: Einerseits sprachen viele den Stellenwert der Frau unter dem Gesichtspunkt der sozialen Kompetenzen und des «Netzwerks» an. Heute pensionierte Frauen bringen Wissen in verschiedenen Bereichen mit und widmen sich nicht mehr ausschliesslich der Familien- und Hausarbeit, sondern sind neben diesen Tätigkeiten auch im ersten Arbeitsmarkt tätig. Es wurde betont, dass Frauen über ein grosses Wissen in der Familienarbeit und bezüglich der Übernahme von Betreuungsleistungen verfügen. Eine Interviewpartnerin betonte, dass sich Frauen zusammentun und Ressourcen nutzen sollten. Im Hinblick auf vernetzende Angebote war es ihr ein wichtiges Anliegen, dabei nicht nur «Grossmütter» anzusprechen, sondern generell Frauen verschiedenen Alters. Ihren Gedanken unterstützte sie anhand sozialer Veränderungen durch den gesellschaftlichen Wandel und dem Bewusstsein, dass in Zukunft viele Frauen mit zahlreichen Kompetenzen und Ressourcen, keine Grossmütter mehr sein werden.

Der zweite zentrale Punkt im Hinblick auf den Stellenwert von pensionierten Frauen in der Gesellschaft ist eng verbunden mit dem Gedanken der Gleichberechtigung. Mehrfach wurde erwähnt, dass sich die Regelungen des Rentensystems negativ auf die Pension von Frauen auswirkten und dadurch das Gefühl aufkommt, dass sie den Männern gegenüber benachteiligt werden. Der Nachteil wurde von einer Frau auch hinsichtlich der beruflichen Vernetzung erläutert. Während vor allem Männer hohe Positionen in der Arbeitswelt innehalten, die sie auch nachberuflich finanziell begünstigen, sind es nur wenige Frauen, die eine hohe Stellung besetzen.

«Ich denke da sind wir gegenüber den Männern etwas im Nachteil. Männer hatten beruflich viel mehr Vernetzungen; sie sassen im Verwaltungsrat und anderen Arbeitsgruppierungen, wo sie vielfach auch noch Geld daraus ziehen. Ich merke, dass das bei uns Frauen weniger der Fall ist. Dass wir dieses Netzwerk davor weniger hatten. Und gerade Frauen, die verheiratet waren, schauten eher dort für Vernetzung. Das Soziale ist auch heute noch bei den Frauen. Dadurch fällt das andere weg.» (Frau Trübels, Absatz 88 - 90)

Durch die Bedingungen des Rentensystems kommt es bei Unterbrüchen aufgrund familiärer Arbeit oder Erziehungsaufgaben zu AHV-Beitragslücken. Dass diese beruflichen «Auszeiten» trotz grosser informeller Leistung zu einer Reduktion der finanziellen Mittel im Rentenalter führt, kann negative Gefühle und teilweise auch Reue auslösen.

«Es war sehr handfest. Es ging um Lebensbrüche und kleine Rente wegen langen Unterbrüchen. Die eine ist, glaube ich, jetzt getrennt und war Sozialarbeiterin. Eine andere war immer nur Hausfrau. Das haben sie einander gegenübergestellt. Die Hausfrau hat immer nur freiwillige Arbeit geleistet. Sie sagte, dass sie das nun merkt, dass sie das Gefühl hat, das etwas zu kurz gekommen ist. Und die andere merkt nun, dass es einen grossen Unterschied macht.» (Frau Pomodoro, Absatz 34)

▪ **Emanzipation**

Wie in der Kategorie *Bedürfnisse – Ernst genommen werden – Wunsch nach Partizipation* beschrieben, wurde die Wahrnehmung geäussert, als pensionierte Frau weniger ernstgenommen zu werden. Die Generation der «Babyboomer» wurde vereinzelt als «Schwellengeneration» der Emanzipation beschrieben, die mit Grundsätzen der vorangegangenen Generation konfrontiert, selber jedoch ein normativ grundlegend neues Gedankengut mitbringt. Es sei eine Generation, in der die Frauen mit einem tieferen Stellenwert konfrontiert waren und mit einer neuen Wahrnehmung zu kämpfen hatten. Aus der Befragung wurde deutlich, dass dieser Prozess nach wie vor andauert und viel Energie erfordert.

«Ich merke da, dass ich mich einfach wehren muss, sonst werde ich gar nicht wahrgenommen. Da brauchst du dann einfach mehr Energie. { . . . } Man merkt aber schon, dass viele von oben herab auf die pensionierten Frauen schauen.» (Frau Mango, Absatz 19)

Auch im Hinblick auf die Betreuungsleistungen und den Orientierungsprozess im Umgang mit der neuen Rolle, wurde darauf hingewiesen, dass sich pensionierte Frauen in der heutigen Zeit emanzipieren müssen und dass es darum geht, für sich selber zu entscheiden, welchen Dingen man im Leben Platz geben möchte und wo es sich lohnt, «nein» zu sagen.

«Da finde ich da muss man sich auch abgrenzen können – so weit und nicht mehr. Und sich nicht unter Druck setzen lassen. Das finde ich wirklich schlecht, aber glaube das ist auch noch die Generation, die sich unter Druck setzen lässt. Die Frauen, die nie gelernt haben, nein zu sagen. { . . . } Gerade jetzt die Generation, unsere Generation ist die, die langsam gelernt hat, auch mal stopp zu sagen. Aber die Generation meiner Eltern, meine Mutter hätte lieber etwas gemacht, weil sie sich nicht traute zu sagen, dass das für sie nicht stimmt. Das ist für mich sehr personenabhängig, die einen lassen sich unter Druck setzen und finden, jetzt erwartet man das von mir und die andern nehmen sich das Recht nein zu sagen. Ich werde nie der Typ sein, der denkt «jetzt erwartet man das von mir». Aber die Erwartungshaltung ist sicher bei vielen jungen Frauen da, dass man davon ausgeht, dass die Eltern, v.a. die Mütter – es sind vor allem die Mütter, von den Männern hört man selten, dass sie sich diesbezüglich unter Druck gesetzt fühlen. Es ist ein Frauenproblem – da startet die nächste Diskussion.» (Frau Romanesco, Absatz 69)

▪ **Rollenerwartungen**

Die Erwerbstätigkeit ist verbunden mit unterschiedlichen Erwartungen an das Individuum. So sind Arbeitnehmende je nach Tätigkeitsbereich teilweise angehalten, Wert auf das eigene äussere Erscheinungsbild zu legen. Mit der Pensionierung fallen diese von aussen bestimmten Rollenerwartungen an die Person weg. In einem Interview wurde dies besonders deutlich:

«Vorher musste ich immer top auftreten, { . . } Jetzt merke ich, ich kann die ganze Woche die gleiche Jeans anziehen und kein Mensch fragt sich { . . } Es sind diese alltäglichen Sachen, die aber doch viel einfacher sind. Früher habe ich mir jeweils schon am Abend vorher überlegt, was ich am nächsten Tag anziehen soll.» (Frau Framboise, Absatz 5)

Dieses Beispiel zeigt auf, wie kleine Veränderungen einen (in diesem Beispiel positiven) Einfluss auf das Empfinden und Erleben der Person haben können und dadurch eine wichtige Rolle für die Festigung der eigenen Identität haben. Weitere Nebeneffekte sind die neu zusätzlich zur Verfügung stehende Zeit, weil sich die Person nicht mehr im gleichen Ausmass mit ihrem äusseren Erscheinungsbild beschäftigen muss und die finanziellen Mittel, welche sie nun nicht mehr für immer neue Kleidungsstücke ausgeben muss.

In Bezug auf den Faktor «Zeit» werden unterschiedliche Rollenerwartungen beschrieben. Einerseits wird den Pensionierten zugeschrieben, durch die Pensionierung keine Zeit mehr zu haben, andererseits wird auch das Gegenteil erwähnt.

«Ah, jetzt bist du pensioniert, jetzt hast du bestimmt keine Zeit mehr.» (Frau Framboise, Absatz 11)

«Die Leute denken, dass ich ja nun Zeit habe.“ (Frau Mango, Absatz 21)

«Alle sagten, dass ich ja nun Zeit habe, seit ich pensioniert bin.» (Frau Pomodoro, Absatz 30)

Effektiv erlebt wird das «Zeit haben» sehr unterschiedlich. Einige haben den Eindruck, seit der Pensionierung wirklich mehr Zeit zu haben, andere stellen fest, dass dies eben gerade nicht so ist. Die persönliche Bewertung für dieses Erleben fiel in jedem Interview ganz unterschiedlich aus.

Weiter zeigen die Ergebnisse, dass die Frauen in ihrer Rolle als Neupensionierte vermehrt für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Politik, Vereinen oder Stiftungen angefragt werden. Jene Frauen, die vermehrt angefragt wurden, haben zurzeit kein Bedürfnis, auf die Anfragen zu reagieren, da sie sich bereits durch eigene Initiative im informellen Bereich engagieren. Jene Frauen, die hingegen ein grösseres Bedürfnis danach haben, ihre Ressourcen und Erfahrungen einzubringen, äusserten die Zugänglichkeit dieser Räume als herausfordernd. Dieser Punkt wird in der *Kategorie Anliegen* aufgegriffen, wo unter anderem auch ein verbesserter Informationszugang als Anliegen geäussert wurde.

3.2.7 Kategorie Unterstützung

Durch die Forschung sollte unter anderem ersichtlich werden, welche Bedingungen, Angebote und Strukturen im Übergang in die neue Lebensphase von neupensionierten Frauen als unterstützend empfunden werden. Dabei wurden ein guter Abschluss des Erwerbslebens, das soziale Netzwerk und persönliche Ressourcen, sowie einzelne Angebote als unterstützend beschrieben. Im Folgenden werden die drei Punkte genauer beleuchtet.

▪ *Abschluss des Erwerbslebens*

Ein «guter» Abschluss des Erwerbslebens wurde als unterstützend im Übergang in die Pensionierung empfunden, da von ihm ein Teil des eigenen Selbstbildes und des Autonomiegefühls abhängt. Die Befragten bezeichneten ihre Arbeit als sinnstiftend und erfuhren durch sie Wertschätzung, Anerkennung und soziale Kontakte. Zu wissen, dass dieser Teil des Lebens und der eigenen Identität wegfällt, lässt den Wunsch nach einem guten Abschluss aufkommen, um mit einem positiven Gefühl in die Pension starten zu können.

«Ich finde einen guten Abschluss sehr wichtig, denn es ist anders, als wenn man die Stelle wechselt. { . . . } Es beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Bei einem Stellenwechsel entscheidet man sich ja meist selbst zu gehen und etwas Neues an einem neuen Ort aufzubauen. Bei der Pensionierung ist das anders und man muss selber schauen, wie man noch etwas bewirken kann.» (Frau Thymian, Absatz 65-67)

Durch einen gut vorbereiteten Abschluss von Seiten der Arbeitgebenden erfahren Arbeitnehmende Wertschätzung für die erbrachte Leistung. Das individuelle Selbstbild wird dadurch positiv gestärkt. Zwei der Frauen erlebten einen unbefriedigenden Abschluss, der sie auch nach der Pensionierung weiter enttäuscht, wodurch die letzte Arbeitsstelle – trotz hoher Identifikation – einen negativen Beigeschmack erhält.

«Ich hätte mir beim Austritt mehr Wertschätzung von der Schulleitung gewünscht. { . . . } als ich abzubauen angefangen habe, war ich plötzlich nicht mehr interessant. Obwohl ich ein Team geleitet habe und sehr viel für die Schule getan habe. Du bist einfach schon fast wie weg. Wenn du nicht genügend Selbstwert hast, ist dies natürlich ein schlechter Ausstieg. { . . . } Vor mehreren Jahren veränderte sich das ganze Gefüge in der Schule, auch meine Vorgesetzte. Und da habe ich von der Chefin ein Zwischenzeugnis verlangt. Das war dreiseitig mit allen Aufgaben der letzten Jahre und und und. Nun habe ich ein einseitiges Zeugnis erhalten und du hast gemerkt, dass vieles fehlt. Das Zwischenzeugnis wurde nicht mal angeschaut. Das ist nicht seriös und hat mit Wertschätzung und auch mit dem Selbstbild zu tun. Gleichzeitig beweist es auch, dass jeder ersetzbar ist.» (Frau Mango, Absatz 35)

«Sie haben sogar verpasst, also die Personalchefin: Ah du hast ja heute deinen letzten Arbeitstag, ich muss dich dann noch verabschieden. Dann habe ich dann gesagt: Ah ja? Gut möchtest du mich noch verabschieden. { . . } Dann musste ich so blöde Fragen beantworten, unvorbereitet, das mag ich sowieso gar nicht. Dann kommst du dahin und sie möchte noch irgendwie nachfragen was dir am Besten im Gedächtnis blieb von der Firma. Da dachte ich mir: Echt jetzt? Jetzt tust du so komisch und kommst noch im letzten Augenblick mit diesem Fragebogen, weil du es beinahe noch vergessen hast. Am liebsten hätte ich ihr gesagt, füll doch deine Fragebögen selber aus. { . . } Das ist nicht so die Art, ich fand das verletzend.» (Frau Framboise, Absatz 22)

Ein positiver Abschluss wurde aus Sicht der Befragten auch durch ein «Mitspracherecht» gekennzeichnet, selber den Zeitpunkt der Pensionierung bestimmen zu können. Zwei der Frauen empfanden es ausserdem als sehr hilfreich, bereits vor dem Abschluss der Erwerbsarbeit ihr Pensum oder die Verantwortung zu reduzieren, um sich langsam mit der bevorstehenden, neuen Lebensphase und auch dem Thema der Ersetzbarkeit auseinandersetzen zu können.

«Aber das Wichtigste war zu realisieren, dass ich nicht von 100 Prozent auf 0 Prozent gehen kann. Ich war überzeugt, dass dies nicht gut ist. Deshalb habe ich in den letzten 5 Jahren stetig reduziert. Das war gut. { . . } Ursprünglich wollte ich bis zum Schluss Vollzeit arbeiten. Dann wurde mir das zu streng, ich wollte mehr für mich machen etc. Als sich die Gelegenheit bot, habe ich abzubauen angefangen. Das kann ich nur empfehlen. { . . } Ich denke, dass dies auch den Wechsel etwas erleichtert, weil du es dann schon trainiert hast. Und wenn du bis zum Schluss 100% arbeitest kannst du dir die Zeit gar nicht nehmen, darüber nachzudenken.» (Frau Mango, Absatz 29-33)

„Ich war 10 Jahre Teamleitung und habe das so geplant, dass ich schon ein Jahr vor dem Berufsausstieg die Leitung abgebe. { . . } Das war sehr sinnvoll. Auch zu merken, dass man ersetzbar ist. Ich habe meine Nachfolgerin auch kennengelernt und fand es okay. Das war auch schön, das so wahrzunehmen. Am Schluss war das nicht mehr so wichtig, ich fand es wirklich auch okay, nun zu gehen.“ (Frau Pomodoro, Absatz 5)

▪ **Soziales Netzwerk und Partnerschaft**

Das soziale Netzwerk wird als grosse Stütze im Übergang in die Pensionierung gesehen. Familie, Freunde und Bekannte werden als entlastend im Umgang mit Schwierigkeiten empfunden, sorgen für Freude im Alltag, bieten Perspektiven und Unterstützung.

«Ich hatte irgendwie das Gefühl mein Umfeld stimmt, wenn etwas nicht stimmt, kann ich mit diesen Leuten reden und auf sie zugehen. Andererseits war mein Mann bereits 5 Jahre pensioniert und ich habe bereits etwas mitbekommen, wie das so ist.» (Frau Romanesco, Absatz 5)

Bezüglich der Freundschaften und Partnerschaft wurde beschrieben, dass die Bildung eines Umfeldes von Gleichgesinnten, die sich mit ähnlichen Themen auseinandersetzen und Raum für Fragen und

Austausch bieten, unterstützend wirkt. In der engeren Beziehung wurde von zwei Frauen beschrieben, dass es von Vorteil sein kann, wenn der Partner oder die Partnerin bereits zuvor oder gleichzeitig pensioniert und vorgängig über die neue Lebensphase gesprochen wurde. So konnten die Frauen von deren Erfahrungen profitieren. Die Partnerschaft bringt gleichzeitig auch Struktur in den Alltag und wird als unterstützend betrachtet, da man niemanden suchen muss, um gemeinsam etwas zu planen und sich gemeinsam Ziele setzen kann. Es wurden jedoch auch Bedenken geäußert, dass die vermehrte Zeit zu zweit zu Reibungsprozessen und Problemen führen könnte und man sich neu finden und organisieren müsse. Eine der Frauen betonte wie wichtig es sei, den eigenen Freiraum beizubehalten, damit die Partnerschaft gut weiterfunktionieren kann. So solle man selber seinen eigenen Freundeskreis pflegen und auch mal etwas alleine unternehmen, ohne schlechtes Gewissen dem Partner oder der Partnerin gegenüber. In diesem Hinblick wurde die Beziehung als unterstützend empfunden, wenn Auseinandersetzungen Platz haben, der Neufindungsprozess Raum erhält und man sich auch in der vorgängigen Lebensphase über persönliche Prozesse und Entwicklungen austauschen konnte.

«Mein Mann und ich reden auch viel. Ich verarbeite, indem ich darüber rede. { . . } Die Beziehung ist eine sehr starke Stütze.» (Frau Pomodoro, Absatz 23)

«Und dann merkte ich, ich habe die Wohnung gar nie mehr für mich alleine. Und das ist schon ein Bedürfnis, das man hat; dass man auch mal alle vier Wände für sich selber haben will und Leute einzuladen, ohne dass jemand da ist. { . . } Man muss das wirklich einfach weiter machen, ohne immer zu denken «jetzt ist der andere immer alleine». Es ist wichtig, das ganz bewusst weiterzupflegen und ich denke das ist eine der grössten Herausforderungen, sich nicht verpflichtet zu fühlen nun alles miteinander machen zu müssen.» (Frau Romanesco, Absatz 30-31)

▪ **Bekannte und unterstützende Angebote**

Die Frauen wurden gefragt, welche Angebote (beispielsweise Vorbereitungskurse, Freizeitaktivitäten) sie bereits kennen und nutzen. Zunächst ging es darum zu erfahren, wie sie sich über diese informierten und wie zugänglich die Angebote sind. Als wichtige Informationsquelle wurden dabei lokale Zeitung, das Lokalradio, Magazine (wie *Zenit* der Pro Senectute) sowie das Internet genannt, wo Veranstaltungen und Angebote (speziell) für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase zu finden seien.

Fast alle Frauen äusserten, vom Arbeitgeber oder der Gemeinde die Möglichkeit erhalten zu haben, an einem Pensionierungsvorbereitungskurs teilzunehmen. Auch die Pro Senectute wurde als Organisatorin solcher Kurse erwähnt. Thematisch umfassen die Kurse oft ähnliche Inhalte. Die Teilnehmenden befassen sich dabei mit versicherungsrelevanten Aspekten und wichtigen Dokumenten wie Vorsorgeauftrag und Patientenverfügung. Es werden zudem Themen wie Wohnsituation, Gesundheit und Finanzen angesprochen. Vereinzelt gibt es auch Kurse, welche die psychosoziale Vorbereitung aufgreifen, dies ist jedoch nicht Standard. Zwei der Frauen nahmen an einem Vorbereitungskurs teil.

Beide schätzten die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Bereichen, die Möglichkeit des Austauschs mit Menschen in einer ähnlichen Lebenslage und gewannen in finanziellen Fragen mehr Klarheit.

«Ich fand das gut, in den Pausen konnte ich mit anderen reden und austauschen. Jeder ist in einer anderen Situation. Das finde ich eine gute Sache. In der Gemeinde, wo ich arbeitete, sind die Leute automatisch zu diesem Kurs eingeladen worden. Das finde ich wichtig, dass man diese Dinge weiss und wo man sich weiter erkundigen kann.» (Frau Thymian, Absatz 54)

Die anderen sechs Frauen entschieden sich bewusst gegen eine Teilnahme. Vielfach informierten sie sich selber über finanzielle Angelegenheiten und bereiteten sich selbstständig auf die Pension vor, sodass sich eine Teilnahme für sie erübrigte. Die finanzielle Sicherheit war für alle ein wichtiges Thema, fiel thematisch jedoch eher in die Zeit vor der Pensionierung und war im Übergang weniger ein Thema. Teilweise konnte auch eine Stigmatisierung der Kurse erkannt werden und man merkte, dass vereinzelte Frauen kein Interesse an Angeboten der Pro Senectute haben. Eine der Frauen hätte gerne einen Ballettkurs bei der Migros-Clubschule gemacht und kam erst durch die dreimalige Absage zum Ballettkurs der Pro Senectute. Obwohl ihr Selbstbild (noch) nicht jenem einer «Pro Senectute Besucherin» entspricht, schätzt sie das Angebot sehr und besucht es regelmässig. Die Identifikation mit der Pro Senectute war bis auf eine der Befragten auch bei allen anderen Frauen eher gering. Obwohl sie die Diversität der Angebote anerkannten und als gut bewerteten, wurde deutlich, dass diese erst im höheren Alter für sie in Frage kommen und sie sich grundsätzlich noch zu jung für die Angebote der Pro Senectute fühlen.

Als weiteres Angebot wurde von zwei Frauen ein Abend für Neupensionierte, organisiert durch die Wohngemeinde, mit Essen und musikalischer Unterhaltung genannt. Wie bereits im *Kapitel 3.2.4 [Kategorie Bedürfnisse]* beschrieben, hätte sich eine der Frauen dabei mehr Partizipation und Ressourcennutzung der Teilnehmenden gewünscht. Sie fühlte sich durch den Abend einiges älter gemacht. Veränderungsvorschläge, welche sich auf dieses Angebot beziehen werden in der *Kategorie Anliegen* weiter aufgegriffen.

Eine Frau nutzt das Angebot von «Benevol», eine Plattform für Einsätze im Freiwilligenbereich und engagiert sich dort in diversen Projekten. Mehrfach wurde auch die Seniorenuni erwähnt, an welcher Pensionierte Seminare und Vorträge zu verschiedenen Themen besuchen können. Im nachbarschaftlichen Bereich wurde der Verein «Vicino» in Luzern genannt, welcher nach dem Grundsatz «ambulant vor stationär» die Vernetzung von (älteren) Menschen in der Nachbarschaft fördern will, damit ein möglichst langer Aufenthalt Zuhause gewährleistet werden kann. Die Genossenschaft «Zeitgut» wurde ebenfalls erwähnt. Sie baut im Raum Luzern die Nachbarschaftshilfe auf und vernetzt Einzelpersonen sowie Organisationen. Die Genossenschaft funktioniert mit der Alternativwährung Zeit. Jedes Mitglied erhält ein Zeitkonto, auf dem durch nachbarschaftliches

Engagement Stunden gutgeschrieben werden, die umgekehrt auch wieder eingelöst werden können, wenn man selber Hilfe benötigt. Weiter fänden sich auch im Bürger- und Stadtturnverein Angebote, die zusätzlich Begegnungen mit Menschen in einer anderen Lebenssituation ermöglichen. Eine Frau engagiert sich ausserdem in einem Nachbarschaftsprojekt:

«Einige Frauen im Quartier fanden, man sollte ein Begegnungs-Café machen, wo Einheimische, die hier wohnen, und geflüchtete Personen die Gelegenheit haben, sich miteinander auszutauschen und kennenzulernen. { . . . } Für mich war es gut, weil ich auch mal völlig andere Frauen kennengelernt habe. Da hatte ich mit niemandem Kontakt davor, sondern habe per Zufall gehört, dass es das gibt. Das hat sich vielleicht verändert, ich habe wieder Lust auch noch mit anderen Leuten Kontakt zu haben.» (Frau Romanesco, Absatz 21-22)

3.2.8 Kategorie Anliegen

Die letzte Frage der Forschung war darauf ausgerichtet herauszufinden, welche Anliegen die Frauen durch den Übergang in die Pension beschäftigten. Dabei wurde der Wunsch nach einem besseren Informationszugang für bestehende Angebote, vernetzenden Angebote zur Ressourcen- und Erfahrungsnutzung sowie die vermehrte Durchmischung der Generationen geäußert.

- ***Informationszugang***

Bezüglich bestehender Angebote für das nachberufliche Engagement wurde die Meinung ersichtlich, dass genügend Angebote bestehen, diese jedoch oft nur dann genutzt werden können, wenn man durch Bekannte oder Mund-zu-Mund Propaganda davon erfährt und ganz klar selber aktiv werden und sich informieren muss. Es wurde erwähnt, dass dies durch die Fülle an Angeboten in der heutigen Zeit jedoch herausfordernd sein kann und die Gefahr besteht, sich darin zu verlieren. Die Informationszugänge seien ausserdem je nach Generation unterschiedlich. Bei den Befragten wurden Zeitungen und Magazine vermehrt als wichtige Informationsquelle genannt, gefolgt von Radio und Internet. Einige Frauen äusserten den Wunsch, dass auf Ebene der Gemeinde mehr gemacht werden sollte, damit die Angebote einfacher zugänglich sind.

«Ich weiss nicht wie man es machen müsste. Ich gehe ja frisch an die Seniorenuni, aber ich weiss nicht, wie das in der Gemeinde drin mehr präsent sein könnte. Ich habe an diesem Abend (Neupensionierten Abend) auch versucht herauszufinden, wer sonst noch so geht, dann hätte man sich zusammenschliessen können, aber es geht niemand. Das wäre ja was, wo man unterstützend kommunizieren könnte, hey, da gibt es was! Oder Klassenzimmer, die Senioren suchen – ich wüsste nicht, wo ich das in meiner Wohngemeinde abholen könnte, das ist einfach Zufall. Das Wissen – ich weiss nicht, vielleicht müsste es mehr Flyer geben, was man alles machen könnte. { . . . } Da wäre eigentlich der Gemeinderat gefordert etwas zu unterstützen, ich meine mit 64 oder

*65 ist man einfach noch jung! Man hat noch 30 Jahre vor sich und kann noch etwas bewirken.»
(Frau Trübeli, Absatz 64-66)*

▪ **Angebote**

Bezüglich der Zugänglichkeit rund um bestehende Angebote wurde auch der Wunsch geäußert, dass Pensionierte aktiv in den Informationsprozess miteinbezogen werden sollen. Es sollte nicht nur bekannt sein, welche Angebote sie nutzen können, sondern auch die Möglichkeit bestehen, sich bei der Gemeinde mit eigenen Ressourcen und Erfahrungen zu melden und offenzulegen, wo man sich noch engagieren möchte. So möchten die Befragten als Neupensionierte nicht nur Angebote «konsumieren», sondern ihre eigenen Kompetenzen einbringen, welche für die Gemeinde und das zivilgesellschaftliche Miteinander von Bedeutung sein können. Unter anderem wurde die «Seniorenrehscheibe» erwähnt, eine Plattform für den Austausch von Anliegen und Ressourcen der Bewohner*innen der Gemeinde, welche dadurch vernetzt und vermittelt werden.

Mit der Diskussion zu den Angeboten wurde auch die Mobilität zum Thema. Es ist ein Wunsch, dass Angebote räumlich zugänglich sind, dass man sie gut und im näheren Umfeld erreichen kann. Obwohl die Interviewpartnerinnen dieser Forschungsarbeit finanziell abgesichert und einen gewissen Lebensstandard haben, wurde angesprochen, dass Angebote niederschwellig und damit für alle zugänglich sein sollten, gerade auch im Hinblick auf die finanziellen Mittel, die nach der Pensionierung oft zurückgehen.

▪ **Durchmischung der Generationen**

Bezüglich bestehender Angebote oder deren Neukonzeption wurde mehrmals genannt, dass sich die Befragten wünschen, dass Generationen vermehrt durchmischt werden. Dieses Bedürfnis wurde für Angebote im Freizeitbereich geäußert, aber auch generationenübergreifendes Wohnen wurde angesprochen. Angebote sollen dabei niederschwellig gestaltet werden und sich an alle Altersgruppen richten. Deutlich wurde diese Haltung auch bei Angeboten, welche speziell für die Altersgruppe der Pensionierten geschaffen werden und/oder bereits bestehen. Die Segregation «der Alten» wurde von einigen der interviewten Frauen negativ bewertet. Gerade durch die hohe Lebenserfahrung sehen sie Neupensionierte als wertvolle Ressource im Austausch. Das Bedürfnis nach neuen Begegnungen, geistiger Herausforderung, Anerkennung und Wertschätzung ist ein weiterer Grund dafür, dass generationendurchmischte Angebote und Projekte von den Interviewpartnerinnen befürwortet werden.

«Ich wünschte mir wirklich, dass einfach bei solchen Sachen die Leute, die mitarbeiten, wirklich gemischt sind. Dass da Junge und Alte miteinander an Projekten arbeiten können. Ich wünsche mir auch, dass man das vermehrt ausbaut, dass man zum Beispiel auch Alterswohnungen macht mit Gemeinschaftsräumen, wo man essen kann, wo aber auch Junge dort sind – dass man die

Generationen mixt und nicht separiert. Ich finde das für mich einfach wirklich keine schöne Vorstellung, da sind nur die Alten, da sind nur die Jungen. Da können beide voneinander enorm profitieren.» (Frau Romanesco, Absatz 57)

3.3 Ergebnisse des Experten- und Expertinneninterviews

Zur Ergänzung der aus der Forschung und Literaturanalyse generierten Erkenntnisse haben die Autorinnen vorliegender Bachelorarbeit Gespräche mit zwei Personen geführt, die sie als Experten beziehungsweise Expertin in der Thematik der Pensionierung betrachten.

François Höpflinger war zwischen 1994 und 2013 Titularprofessor für Soziologie an der Universität Zürich. Von 1992 bis 1998 leitete er das Nationale Forschungsprogramm (NFP 32) «Alter/Vieillesse/Anziani», bevor er sich während 10 Jahren in der Forschungsdirektion des Universitären Instituts «Alter und Generationen» [INAG] in Sion engagierte. Seit 2009 ist Höpflinger selbstständig in der Forschung und Beratung zu Alters- und Generationenfragen tätig. Höpflingers thematische Schwerpunkte in der bisherigen und aktuellen Forschung sind vielfältig, wobei er auf folgende für diese Bachelorarbeit relevante Themenbereiche ein besonderes Augenmerk legt: Altersforschung/Gerontologie, Bevölkerungssoziologie und Demografie, Generationenverhältnisse - und Beziehungen, Arbeit in späteren Lebensphasen sowie Sozialpolitik.

Christina Schilt wurde nach ihrer eigenen Pensionierung, nach jahrelanger beruflicher Tätigkeit als Kindergärtnerin und in der Erwachsenenbildung, zur Leiterin der Pensionierungskurse bei *Bildung Bern*, dem professionellen Berufsverband der Fachpersonen für Schulbildung im Kanton Bern. Die Kurse richten sich an im Bildungsbereich tätige Personen, die vor der Pensionierung stehen. Im Rahmen dieser vermittelt Schilt allgemeines Wissen zu psychosozialen Vorgängen bei und nach der Pensionierung, wie dem Abschied vom Arbeitsleben, finanziellen Veränderungen oder dem Umgang mit neuen Freiräumen. Bei der Entwicklung und Gestaltung dieser Kurse war sie selbst dabei und engagierte sich zudem im Projekt *Forum Alter*.

In den Gesprächen mit Christina Schilt und François Höpflinger widmeten sich die Autorinnen in erster Linie folgenden Fragen:

- Welche Themen beschäftigen Frauen beim Übergang bzw. vor der Pensionierung?
- Welche Faktoren können im Prozess der Entberuflichung herausfordernd sein?
- Was wirkt unterstützend für einen gelingenden Übergang in die nachberufliche Lebensphase?
- Welche Angebote für die Zielgruppe gibt es bereits, wie werden diese gewertet und gibt es noch andere Bedarfe?
- Wo und wie lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede erkennen? Was ist bei Frauen auffallend?

Folgend werden die zentralen Aussagen aus den Gesprächen nach Themenbereichen dargelegt:

- **Themen**

Sowohl Schilt wie auch Höpflinger erachten die *Finanzielle Sicherheit* als eine Thematik, welche die meisten in Pension gehenden Personen sehr beschäftigt und gerade auch vor dem Pensionierungszeitpunkt Fragen aufwirft. Höpflinger bezeichnet sie als Grundvoraussetzung für eine gesunde Zeit nach dem Erwerbsleben. Er betont, dass die Energie für eine freie Gestaltung der Nacherwerbsphase meist erst dann mobilisiert werden kann, wenn eine Person finanziell abgesichert ist und keine Existenzängste bestehen. Wie die Autorinnen bereits aus der Literaturanalyse sowie der eigens durchgeführten Forschung erkannten, ist auch die *Freizeit- und Beziehungsgestaltung* für die meisten Frauen, die pensioniert werden, ein relevantes Thema. Beide Expert*innen nannten die Neugestaltung und Organisation der Zeit sowie der freundschaftlichen, familiären oder partnerschaftlichen Beziehungen als zentrale Veränderung im Übergang vom Erwerbsleben in die nachberufliche Lebensphase, die für die betreffende Person oft herausfordernd sein kann. Während ihren Kursen machte Christina Schilt zudem die Erfahrung, dass das *Älterwerden* generell für viele Frauen ein vielbeschäftigendes Thema ist, welches bei Erreichen des AHV-Alters an Bedeutung gewinnt. Viele Frauen, so Schilt, haben Mühe mit dem Alter(n). Damit verbunden seien oft diverse Ängste wie zum Beispiel weniger ernstgenommen zu werden, an Attraktivität zu verlieren, nicht mehr selbstständig zu sein oder gebraucht zu werden. Diese auch in den Leitfadenterviews zur Sprache gekommenen Aspekte scheinen also eine weit verbreitete Problematik zu sein. Des Weiteren betonte die Expertin im Gespräch auch den Aspekt der *Leistung*. Sie betrachtet die Leistung(sfähigkeit) klar als Inklusionsprinzip in der modernen Gesellschaft. Demzufolge bringt der Austritt aus dem Erwerbsleben das Risiko mit sich, nicht mehr Teil einer Gesellschaft zu sein, ein Aspekt der viele Frauen vor und während der Pensionierung beschäftige und ihnen Sorgen bereite. Zwei weitere, miteinander einhergehende Aspekte, die beim Übergang in die nachberufliche Lebensphase zum Thema werden nennt François Höpflinger; nämlich das Bedürfnis nach *Ruhe und Entspannung* sowie *Beschäftigung*. Auffallend sei, so Höpflinger, dass direkt nach der Pensionierung die meisten Leute einfach mal entspannen und ruhen wollen. Das Bedürfnis nach Beschäftigung verschiedenster Art komme meist erst einige Zeit später.

- **Herausforderungen**

Bei der Frage zu den Herausforderungen, welche der Übergang in die nachberufliche Lebensphase mit sich bringt, nannten Schilt und Höpflinger sehr ähnliche Aspekte. Als zentralste Herausforderungen nannte sie die Auseinandersetzung mit dem Selbst und das Selbstmanagement, die Neuorganisation von Alltag, Beziehungen und verfügbarem Einkommen, das Zeitmanagement im Allgemeinen, die Notwendigkeit, Initiative zu ergreifen sowie den Umgang mit dem Verlust des beruflichen Status.

Bezüglich der Neuorganisation des Alltags und des Zeitmanagements spricht Höpflinger von Strukturierungs-problemen. Er geht davon aus, dass diese umso stärker auftreten, je höher das vorgängige Arbeitspensum der Person war. Frauen, welche in einem kleineren Pensum erwerbstätig waren, so meint er, fällt der Übergang leichter, da sich in ihrem Alltag weniger verändert. Auch Schilt geht davon aus, dass der Übergang in die nachberufliche Phase leichter fällt, wenn bereits vor der Pensionierung Hobbys und andere Beschäftigungen Platz im Alltag haben, da diese dann nicht erst gesucht und gefunden werden müssen. Zudem haben Personen, die viel Zeit bei der Arbeit verbracht haben, oftmals ein kleineres soziales Netzwerk aufbauen können, welches dann fehlt. Die Aufgabe der Neugestaltung von Beziehungen, insbesondere der Partnerschaft, tritt laut Höpflinger oft schon beim Auszug der Kinder auf. Sowohl Schilt als auch Höpflinger sagen, dass es bei vielen Frauen nach der Pensionierung eine Weile dauert, bis sie einen passenden Weg für den Umgang mit der neu gewonnenen individuellen und partnerschaftlichen Zeit gefunden haben. Zentral sei zudem die Reduktion des Einkommens, die oftmals eine Umstellung erfordere, weil sich die Ausgaben nach der Pensionierung kaum verändern. Schilt betrachtet die ersten Jahre nach Erreichen des AHV-Alters als ebenso schwierig wie die Adoleszenz. Sie begründet diese Aussage damit, dass die Lebensphase auf der individuellen Ebene mit höchstem Bewusstsein durchlebt und aktiv in der Auseinandersetzung mit Anderen bewältigt werden muss. Sich dieser Herausforderung zu stellen, habe viel mit dem Selbstmanagement und der Fähigkeit, Initiative zu ergreifen zu tun, wobei die Entwicklung dieser Kompetenzen von der persönlichen Biografie abhängen. Der Verlust des beruflichen Status kann, so Schilt, zu Identitätsirritationen sowie dem Gefühl, in der Gesellschaft keinen Nutzen mehr zu haben, führen. Viele Menschen, so sagt sie, definieren sich stark über ihren Beruf und haben einen hohen Leistungsanspruch an sich selbst, was bei der Pensionierung Fragen wie «wer bin ich noch?» oder «was kann ich jetzt noch?» aufkommen lässt.

▪ ***Unterstützende Faktoren***

Welche Faktoren im Prozess des Übergangs in die Nacherwerbsphase unterstützend sein können, lassen sich aus den genannten Herausforderungen bereits vermuten. Als besonders relevant erachten Höpflinger und Schilt die *soziale Unterstützung*. Deshalb sei es förderlich, wenn bereits vor der Pensionierung ein ausserberufliches Beziehungsnetz besteht. Diese Beziehungen können dann genutzt werden um Ideen umzusetzen und etwas zu gestalten und/oder stehen bei Fragen und Anliegen zur Seite. Wie bereits erwähnt, können *Hobbys* und regelmässige, *vom Beruf unabhängige Tätigkeiten* beim Übergang in die Pension förderlich sein. Sie können, wie auch die Beziehungen, der betreffenden Person Halt geben und die Überforderung mit der Frage, wie die neu verfügbare Zeit genutzt werden soll, abfedern. Höpflinger spricht zudem das *Pflegen offener Paarbeziehungen* an, ein Aspekt, den auch Schilt in den Pensionierungskursen diskutiert. Gleiche Vorstellungen bezüglich der Gestaltung des nachberuflichen Lebens seien, so Höpflinger, erstaunlich selten. Dadurch können Konflikte entstehen,

welche die Partnerschaft belasten. Im Allgemeinen seien *Lebens- oder Ehepartner*innen* aber als durchaus unterstützend in der Phase der Entberuflichung zu betrachten. Sie stehen bei Schwierigkeiten zur Seite, sind im Alltag und in der Ausübung von Hobbys dabei, schenken Liebe und Zuneigung, eventuell teilen sie Interessen, Pläne und Perspektiven, was die Gefahr der beziehungsweise die Angst vor Vereinsamung im Alter abschwächt.

▪ *Angebote und Bedarfe*

Folgende Angebote und Strukturen wurden von Höpflinger und Schilt genannt, welche für Personen im Übergang in ein Leben nach dem Beruf, welche vor neuen Gegebenheiten, Herausforderungen und Fragen stehen, eine Hilfe sein können:

-*Pensionierungsvorbereitungskurse* unterschiedlicher Anbieter wie zum Beispiel der Pro Senectute, der Arbeitgebenden oder der Berufsverbände. Sie bereiten auf die Veränderungen auf der psychosozialen und wirtschaftlichen Ebene vor, ermöglichen dadurch eine vorgängige Planung und Auseinandersetzung und erleichtern damit die Anpassung an die neuen Umstände nach Eintritt in die Pension.

-*Gruppenangebote* der Pro Senectute oder ähnlicher Anbieter, die Begegnung und die Ausübung eines Hobbys mit Personen in einer ähnlichen Situation ermöglichen.

-(Online-)Plattformen wie zum Beispiel «grossmuetter.ch», eine Plattform für ältere Frauen, über welche mitgeteilt, ausgetauscht und diskutiert werden kann oder «rentarentner.ch», eine Plattform, die pensionierten Personen zur Vermittlung kurz- oder langfristige Arbeitseinsätze zur Verfügung steht.

Durch ihre Funktion als Leiterin der Pensionierungskurse bei Bildung Bern, konnte Christina Schilt den Autorinnen dieser Arbeit auch von Bedürfnissen ihrer Teilnehmerinnen berichten, die durch genannte Angebote nicht gedeckt werden können und weitere Bedarfe begründen. So sagt sie zum Beispiel, dass viele Frauen, gerade diejenigen die Mühe mit dem Älterwerden haben, Angebote für ältere Personen nur bedingt schätzen und sich vor allem auch Kontakte zu Personen anderer (jüngerer) Altersgruppen wünschen. Als besonders wichtig erachtet sie deshalb den Ausbau generationenübergreifender Angebote. Das Zusammenleben über die Generationen müsse besonders in den Gemeinden vermehrt thematisiert werden und Angebote für das Selbstverständnis des generationenübergreifenden Zusammenlebens gefördert werden. Dafür brauche es auch ein Umdenken und Handeln der Politik, hin zu einem Verständnis, in welchem pensionierte Personen in einer Gesellschaft durch den Verlust des oft beruflich bedingten sichtbaren Nutzens, Teil der Gemeinschaft bleiben. Momentan werde bei solchen Angeboten oft gespart und es gehe vor allem um das Pushen der Freiwilligenarbeit. Die Freiwilligenarbeit, so ergänzt Schilt, bringe oft auch eine Erwartungshaltung von aussen mit sich, welche die pensionierte Frau belasten kann. Zudem sieht Schilt auch im Ausbau niederschwelliger Angebote zum Erhalt der geistigen Betätigung und Fitness ein Potenzial. Verschiedene Instanzen, wie

eben die Politik und die Gemeinden, aber auch die Soziale Arbeit sind gefragt, um die Auseinandersetzung mit der Thematik voranzutreiben.

- ***Geschlechterunterschiede und Frauenspezifisches***

Im Gespräch konnte François Höpflinger den Autorinnen einige Fakten nennen, die geschlechterspezifische Unterschiede beim Übergang in die Nacherwerbsphase naheliegend machen. Als ersten Aspekt ist hier zu nennen, dass mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten. Dies kann die ruhestandsbedingten Umstellungen einfacher machen, da sich nach der Pensionierung in der Alltags- und Zeitgestaltung weniger verändert. Genau dieser Aspekt der Teilzeitarbeit kann auch negativ sein, da dadurch viele Frauen eine relativ niedrige Rente ausbezahlt bekommen und somit das Risiko, in Prekarität oder Armut zu gelangen, erhöht ist. Zudem sei ein grosser Teil der Personen, welche nach Erreichen des Rentenalters noch weiterarbeiten selbstständig erwerbende Personen, wobei mehr Männer als Frauen selbstständig erwerbstätig sind. Die Weiterarbeit nach der Pensionierung sei also bei Männern wahrscheinlicher als bei Frauen. Oftmals lohne sich die Weiterarbeit jedoch finanziell gar nicht. Trotzdem kann es für viele Frauen, die vermehrt Lücken in ihrer Erwerbsbiografie aufweisen, notwendig sein, Beitragsjahre aufzuholen, was dann oft als Angestellte gar nicht möglich sei. Bei alleinstehenden Frauen, so Höpflinger, sei das Risiko von Armut und Prekarität besonders hoch. Er ergänzt, dass viele Frauen, die Anspruch auf Ergänzungsleistungen hätten, diese gar nicht beziehen, da sie sich in der Tendenz weniger schnell als arm betrachten als die männlichen Altersgenossen. Ausserdem komme es oft vor, dass sich Frauen aus partnerschaftlichen Gründen frühpensionieren lassen, zum Beispiel dann, wenn der/die ältere Ehe- oder Lebenspartner*in in Pension geht. Dadurch verlieren sie weitere Beitragsjahre. Jedoch meint Höpflinger auch, dass Frauen mit dem gleichen Einkommen oftmals besser klarkommen als Männer und sich knappe finanzielle Mittel daher weniger negativ auf der psychosozialen Ebene auswirken. Christina Schilt konnte den Autorinnen berichten, dass mehr Frauen an den Pensionierungskursen teilnehmen, was vermuten lässt, dass sie sich vorgängig intensiver damit auseinandersetzen als Männer. Existenzielle Ängste, die bei Frauen oft verbreiteter sein, nehmen im Allgemeinen zu, so Schilt. Für Frauen könne zudem das in der Gesellschaft weit verbreitete Bild der Frau, als aktive, sich für die Gemeinschaft engagierende Person, belastende Auswirkungen haben, wenn zum Beispiel eine in Pension gehende Frau keine Pläne hat, sich freiwillig zu engagieren oder Betreuungs- und Pflegeleistungen in der Familie und Nachbarschaft zu errichten. Höpflinger meint jedoch auch, dass Frauen oft intensivere Beziehungen zu Familie und Bekannten haben, was sie in der herausfordernden Phase der Entberuflichung entlastet.

4

Diskussion

Folgend werden die Erkenntnisse aus der Auseinandersetzung mit wissenschaftlicher Literatur, der qualitativen Forschung sowie die zentralen Aussagen aus den Expert*inneninterviews vernetzt diskutiert. In der Synthese werden die Ergebnisse aus den unterschiedlichen Quellen zusammengetragen, bevor die von den Autorinnen erarbeiteten Handlungsfelder und Handlungsanregungen für Professionelle der Sozialen Arbeit dargestellt werden.

4.1 Synthese

Durch die Gegenüberstellung der gewonnenen Erkenntnisse aus der qualitativen Forschung, der Literaturanalyse und der Expert*inneninterviews lassen sich folgend die wichtigsten Aspekte zusammenfassen. Die Autorinnen orientieren sich dabei an den unter *Kapitel 1.4* aufgeführten Fragestellungen zum Grundlagenwissen (I.) sowie dem Forschungsinteresse (II./III.). Es ist anzumerken, dass sie dabei ihre eigenen Schlussfolgerungen und Interpretationen darstellen und keine absoluten Aussagen treffen.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik des Alter(n)s und der Erwerbsarbeit im Kontext des gesellschaftlichen Wandels zeigt auf, dass der Übergang ins nachberufliche Leben für viele Frauen mit vielschichtigen Herausforderungen verbunden ist. Die Aushandlungsprozesse von Neupensionierten sind von den Rahmenbedingungen der modernen Arbeitsgesellschaft und den sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Individuum geprägt. Einerseits wird die Gesellschaft hinsichtlich des demografischen Wandels immer älter, bleibt aber auch im Alter länger vital. Dadurch erfährt die dritte Lebensphase zunehmende Wichtigkeit. Lebensstile und Biografien werden vielfältiger, was eine Ausdifferenzierung der Alterskategorien erforderlich macht. Andererseits wirken grundlegende dynamische Veränderungen der Erwerbsarbeit, der Nacherwerbsphase sowie des höheren Lebensalters auf die Gesellschaft. So dominieren heutzutage vermehrt leistungsorientierte Leitbilder einer aktiven nachberuflichen Lebensphase. Aktivität und Verantwortung im *dritten Alter* werden von den älteren Menschen geschätzt, aber auch von der Gesellschaft als Erwartungen an sie herangetragen. Somit entwickelt sich der Ruhestand zu einem *Unruhestand*, was sich auf das subjektive Erleben des Prozesses der Entberuflichung und den Übergang in die Pension auswirkt. Der Übergang bedarf einer hohen Auseinandersetzung mit sich selbst und der neuen Lebenssituation. Die Substituierung beruflich bedingter Austausch- und Kontaktmöglichkeiten sowie der durch die Berufstätigkeit gegebenen Alltagsstrukturen, verlangen ein hohes Mass an Selbstmanagement und Eigeninitiative. Dabei gilt festzuhalten, dass diese neuen Lernprozesse trotz gesellschaftlichen Gegebenheiten individuell unterschiedlich zu betrachten sind. Mit dem Verlust des beruflichen Status können Orientierungslosigkeit, Selbstzweifel und Identitätsirritation auftreten. Die biografische Entwicklung einer Person, in welcher Kompetenzen erworben werden, sich die Persönlichkeit und Identität festigt und sich gewisse Denk- und Verhaltensmuster habitualisieren, ist ein entscheidender Faktor für den

Umgang mit kritischen Situationen und Lebensereignissen wie dem Übergang in die Nacherwerbsphase. Psychische und physische Disposition, sozioökonomischer Status sowie die Einbindung in soziale Netzwerke spielen dabei mit. Die klassischen gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen in ihrer konservativen Rolle als Verantwortungsperson für Familienmitglieder, die Verwandtschaft, generell die Pflege von sozialen Netzwerken sowie den Haushalt können unter Umständen zusätzlich den Druck auf den Übergangsprozess erhöhen. Aufgrund von möglichen Erwerbsunterbrechungen, Teilzeit- oder unbezahlter Hausarbeit und auch der Untervertretung in höheren Berufspositionen erhalten Frauen oft eine kleinere Rente, was das Risiko erhöht, im Alter von Armut betroffen oder von der Partnerschaft abhängig zu sein.

Aus der Literatur und der Forschung vorliegender Arbeit geht hervor, dass die psychosozialen Bedürfnisse der Frauen beim Übergang in die Pension sehr breit gefächert sind. Sie reichen von persönlichen Interessen über die Einbindung in die Gemeinschaft bis hin zur aktiven Arbeit innerhalb von gesellschaftlichen Projekten. Neupensionierte Frauen wünschen sich neben einer freien Alltagsgestaltung, in welcher genügend Zeit für Hobbys und Interessen bleibt, auch Möglichkeiten zur geistigen Herausforderung. Es ist ihnen ein Anliegen, in Informationsprozesse und die Ausgestaltung von Angeboten miteinbezogen zu werden und diese bei Interesse mitgestalten zu können. Dies kann in partizipativen Projekten und Angeboten für Pensionierte, anderen Einzelpersonen oder Gruppen sowie auf Gemeindeebene geschehen. Daraus erschliesst sich das allgemeine Bedürfnis von vielen aktiven pensionierten Frauen, ernst genommen zu werden und als wertvolle Ressource mit ihrer Lebenserfahrung und einem Nutzen für die Gesellschaft betrachtet zu werden. Das Bedürfnis, Resonanz, Wertschätzung und Anerkennung für die eigene Person sowie erbrachte Leistungen zu erhalten, bleibt auch nach dem Übergang in ein nachberufliches Leben erhalten. Persönliche Ressourcen und Kompetenzen möchten sinnvoll, freiwillig und selbstständig eingebracht werden. Zudem werden intergenerationelle Begegnungen und Austauschmöglichkeiten hoch gewertet und geschätzt. Der Generationenvertrag und die (generationenübergreifende) Solidarität in der Gesellschaft scheinen wichtige Themen zu sein, welche in Pension gehende Frauen beschäftigen.

Es erweist sich in der Übergangsphase als unterstützend, wenn sich Frauen bereits am Ende ihres Erwerbslebens auf die neue Lebensphase einstellen können und sich vorgängig damit auseinandersetzen. Dazu gehört auch das Abklären der finanziellen Situation, sodass die wirtschaftliche Sicherheit so gut wie möglich gewährleistet ist. Zudem erweist sich ein guter und dankbarer Abschluss des Erwerbslebens als Vorteil. Sehr hilfreich ist ausserdem, wenn bereits vor der Pensionierung ein ausserberufliches Netzwerk vorhanden ist. Die Aspekte des Erlebens von Kontinuität und Struktur sowie die Einbindung in ein soziales Netzwerk und/oder eine Partnerschaft stärken die Position der Frau in der Nacherwerbsphase. Gerade die unterschiedlichen Formen der Unterstützung aus sozialen Kontakten können bezüglich Anerkennung, Fürsorge, Emotionalität, Information und Perspektiven auf mehreren

Ebenen förderlich für die psychische Verfassung sein. Hervorzuheben ist hier auch der Austausch mit Frauen in ähnlichen Lebenssituationen.

Die Synthese zeigt zusammenfassend auf, dass der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit für die spezifische Zielgruppe der Frauen in der Nacherwerbsphase klar gegeben ist. Aus Sicht der Autorinnen liegt es nun daran, dass institutionelle Rahmenbedingungen für eine effektive Mobilisierung von Bedürfnissen und Potenzialen heutiger Pensionierter geschaffen werden. Der Staat ist gefordert, die politischen und sozialversicherungsrechtlichen Systeme den gesellschaftlichen Realitäten des Alters anzugleichen. Ausserdem sollen das Verhältnis der Generationen, kulturelle Entwicklungen, Ansätze der Peer-Education sowie die Diversität neuer Arbeitsmodelle miteinbezogen werden. Um die dynamische moderne Gesellschaft im Sinne aller Generationen zu gestalten, ist eine Entwicklung neuartiger Denk- und Handlungsweisen notwendig. Genauer wird im folgenden *Kapitel 4.2* darauf eingegangen.

4.2 Handlungsfelder und Handlungsbedarf

Nachdem die wichtigsten Erkenntnisse aus der Forschung und der Auseinandersetzung mit Fachliteratur im *Kapitel 4.1 [Synthese]* zusammengefasst und vernetzt dargestellt wurden, definieren die Autorinnen vorliegender Bachelorarbeit einen Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

- I. Bewusstsein über das differenzielle Alter(n) schaffen und Sensibilisierung der Gesellschaft zur Entstigmatisierung älterer Menschen vorantreiben;
- II. Förderung von präventiven Massnahmen und einer ganzheitlichen Auseinandersetzung mit der Pensionierungsthematik;
- III. Informationszugang für neupensionierte Menschen;
- IV. Erkennung und Nutzung der Potenziale und Ressourcen von neupensionierten Personen;
- V. Ermöglichung und Förderung der Partizipation von Neupensionierten;
- VI. Aufbau und Pflege von generationsdurchmischten lokalen und regionalen Netzwerken;

Die Soziale Arbeit muss analytisch und auch handelnd den gesellschaftlichen Systemen (Makroebene), den direkt umgebenden Sozialstrukturen (Mesoebene) sowie der realen Lebenssituationen der adressierten Individuen (Mikroebene) gleichwertig und gleichzeitig Beachtung schenken (AvenirSocial, 2010, S. 9). Um dieser Forderung gerecht zu werden, werden nachfolgend Handlungsfelder auf den verschiedenen Ebenen aufgezeigt. Begonnen wird mit der *Makroebene*, auf welcher der gesellschaftspolitische Kontext beleuchtet wird. Auf der *Mesoebene* werden institutionelle und formelle Vernetzungen aufgezeigt. Zuletzt rücken auf der *Mikroebene* die individuell Betroffenen im Übergang in die Pension in den Fokus.

4.2.1 Makroebene

Auf gesellschaftspolitischer Ebene besteht durch den demografischen, den kulturellen sowie den Wertewandel der Bedarf, ein neues Bewusstsein zu schaffen und die Gesamtbevölkerung für das Thema *Alter(n)* zu sensibilisieren. Mit den Babyboomern kommt eine aktive, vielschichtige Generation mit sehr diversen Erwerbsbiografien ins Pensionsalter. Es ist essentiell, ein angemessenes Verständnis eines differenziellen Alters zu entwickeln, welches bisher nur wenig verbreitet und mit Vorurteilen belastet ist. Mit diesem veränderten Verständnis sollen der Stigmatisierung und Segregation älterer Menschen entgegengewirkt und adäquate Rahmenbedingungen für den Übergang in die dritte Lebensphase aufgebaut werden. Mit der Sensibilisierung der Gesellschaft sind auch präventive Massnahmen und die Förderung einer ganzheitlichen Auseinandersetzung mit der Pensionierung zu nennen, beispielsweise in Form von Kampagnen. Lokale, private und staatliche Medien sowie Institutionen und Organisationen, die sich an die Öffentlichkeit richten, stehen dabei in der Verantwortung, die Thematik differenziert und reflektiert aufzugreifen, um ständig reproduzierten Stereotypen und Klischees entgegenzuwirken. Die Regional- sowie Staatspolitik ist dafür verantwortlich, sich mit den genannten, psychosozialen Herausforderungen der Pensionierung und deren Auswirkungen für die moderne Gesellschaft auseinanderzusetzen und entsprechende Strategien zu entwickeln. Grundlegend ist dabei die frühzeitige Wissensvermittlung zu den strukturellen Rahmenbedingungen ebenso wie auch psychosoziale Folgen die vermehrt angesprochen werden sollen. Themen wie AHV und Pensionskasse sowie die Bedeutung eines sozialen Netzwerkes und auch gesundheitsförderliche Faktoren sollten frühzeitig – vor Erreichen des AHV-Alters – aufgegriffen werden. Auch die Anerkennung und Wertschätzung der Lebenserfahrung und Ressourcen neupensionierter Menschen sind relevant. Gerade durch ihre erbrachten Leistungen im informellen Bereich kommt ihnen ein immenser, gesellschaftlicher Wert zu. Das Festlegen von Verantwortlichkeiten kann hilfreich sein, um zu bestimmen, welche Instanz für die Abholung dieser Ressourcen zuständig ist. So wäre es wichtig, dass Gemeinden Austauschplattformen für die Einwohner*innen aufbauen. Dies kann zum Beispiel online oder in Form von öffentlichen Veranstaltungen, die der Vernetzung und Ressourcenvermittlung dienen, geschehen. Auch der Aufbau von interdisziplinären Netzwerken kann eine zentrale Rolle spielen: Durch die Zusammenarbeit bestehender Institutionen, können Arbeitsgruppen gegründet werden, die das in der Gemeinde vorhandene Wissen und die vorhandenen Ressourcen bündeln. Dabei müssen niederschwellige Kommunikationswege gewählt werden, über die die Zielgruppe auch tatsächlich erreicht werden kann und die den Wandel des Alters berücksichtigen. So nutzen ältere Menschen, neben gängigen Informationskanälen wie Radio und Zeitung vermehrt auch das Internet, soziale Medien und das Fernsehen als Informationsquellen. Eine attraktive und zielgruppenspezifische Gestaltung der Informationskanäle, sowie der Einbezug von Neupensionierten bei der Gestaltung von Angeboten und Veranstaltungen, sind von zentraler Bedeutung, damit sie sich angesprochen und ernstgenommen fühlen.

4.2.2 Mesoebene

Die Sozialstrukturen auf der Mesoebene, so beispielsweise Arbeitgeber*innen, Vereine, lokale und regionale Netzwerke oder auch informelle Angebote, verfügen über Handlungsspielräume, welche eine Ressource darstellen können, um in unterschiedlichen Handlungsfeldern aktiv zu werden. In der ganzheitlichen, präventiven Auseinandersetzung mit der Pensionierungsthematik und der Sensibilisierung der Menschen, spielen Organisationen und Arbeitsbetriebe eine wichtige Rolle. So können Arbeitgeber*innen die bewusste, frühzeitige Vorbereitung auf die Pensionierung bei Mitarbeitenden beispielsweise in Form von Infoveranstaltungen thematisieren. Dabei sollten neben den finanziellen auch psychosoziale Aspekte wie die Partnerschaft, das soziale Netzwerk, die Zeitgestaltung oder der Statusverlust betrachtet werden. Dazu können auch die Partner*innen der Mitarbeitenden eingeladen werden, um die Prävention zu erweitern. Auch bezüglich des Informationszugangs spielen Arbeitgeber*innen in Zukunft eine zentrale Rolle, zum Beispiel indem sie die Arbeitnehmer*innen vor dem Übergang in die Pension über spezifische Angebote sowie der sozialen Vernetzung auf Gemeindeebene informieren. Sie können zuletzt auch einen positiven Beitrag zum Übergang in die Pension leisten, wenn Mitarbeitende ein Mitbestimmungsrecht bezüglich dem eigenen Berufsausstieg erhalten. Diese Flexibilisierungsthematik wird durch das differenzielle Alter vermehrt aufkommen, wodurch Institutionen des ersten Arbeitsmarkts gefordert sind, alte Modelle zu überdenken und dem gesellschaftlichen Wandel auf neue Weise zu begegnen.

Neben den Arbeitsbetrieben verfügen auch andere Institutionen über Handlungsmöglichkeiten, um die Pensionierungsthematik aufzugreifen. So sollen Institutionen der Gemeinde oder auch Vereine aktiv und adressat*innengerecht auf Neupensionierte zugehen. Um eine möglichst hohe Partizipation zu ermöglichen, liegt der Grundbaustein auch hier bei einer guten Information. Die Organisationen sollten sich in kritischer Reflexion überlegen, wie sie die Zielgruppe am besten erreichen können. Zentral dabei ist, sich bestehenden Stereotypen bewusst zu sein und zu überprüfen, ob die eigene Präsentation nach aussen adäquat gestaltet wird. Es ist wichtig, strukturiert, einfach und sichtbar zu kommunizieren. Wie und wo dies am besten gelingt, kann durch aktives Nachfragen, das Zugehen auf die Menschen, durch echtes Interesse an ihrer Lebenswelt und ihren Anliegen herausgefunden werden.

Wie bereits aufgegriffen, stellt auch die Pflege bereits bestehender oder der Neuaufbau von lokalen und regionalen Netzwerken ein bedeutendes Handlungsfeld dar. Einerseits kann dabei die interdisziplinäre Vernetzung innerhalb sowie die Vernetzung zwischen unterschiedlichen Organisationen aufgegriffen werden. Bestehende Angebote, die sich mit der Pensionierungsthematik beschäftigen, sollten eine möglichst grosse Kooperation anstreben, damit ein möglichst grosses (Handlungs-)Wissen zur Thematik angeeignet, neue Zugänge geschaffen und eine gegenseitige Unterstützung erreicht werden können. Partizipative Projekte auf Gemeinde- oder Vereinsebene sollen darüber hinaus nicht nur spezifisch auf die Pensionierung ausgerichtet sein: Die Ermöglichung von generationendurchmischten Projekten ist

genauso von Bedeutung wie Peer-Kontakte. Erstere sollten nicht nur Seniorinnen und Senioren ansprechen, sondern eine möglichst breite Öffentlichkeit, in dem sie in ihrer Ausrichtung der Diversität der Bevölkerung gerecht werden und somit intergenerationelle Begegnungen und das gegenseitige Verständnis fördern. Neupensionierte (sowie sämtliche andere Zielgruppen) sollten bei der Planung der Angebote und Projekte einbezogen werden, mitbestimmen und diese mitentwickeln können, damit die Identifikation damit überhaupt möglich wird. So können Gemeinschaftsprojekte und Netzwerke der Nachbarschaftshilfe entstehen, durch die lokal die Partizipation und folgend die Kohäsion gefördert werden.

4.2.3 Mikroebene

Auf der Mikroebene zeigen sich vor allem Handlungsfelder im Bereich der Sensibilisierung sowie der Ressourcenerkennung und -nutzung. Es ist von zentraler Bedeutung, dass nebst dem gesellschaftlichen auch das individuelle Bewusstsein für die Herausforderungen der Pensionierung geschärft wird. Aus der Forschung wird ersichtlich, dass die Vorbereitung auf die Nacherwerbsphase hilfreich ist und durch die persönliche Auseinandersetzung mit den neuen Gegebenheiten Selbststigmatisierungen und negative Selbstbilder vermindert werden können. Durch die Vorbereitung der Pensionierung kann Sicherheit gewonnen und der Übergang dadurch angenehmer erlebt werden. Eine frühzeitige, bewusste Auseinandersetzung mit der Pensionierung sollte mit all ihren Facetten (rechtlich, finanziell, biopsychosozial) gefördert werden. Die Thematik sollte von Betroffenen in ihren sozialen Netzwerken angesprochen und bearbeitet werden. Umgekehrt ist es wichtig, dass das soziale Umfeld aktiv auf in Pension gehende, sich im Übergang befindende und neupensionierte Personen zugeht und der Thematik genügend Raum gibt. Neupensionierte sollten sich ihren Ressourcen selber bewusst sein, damit ihnen ihr eigener, aber auch ihr gesellschaftlicher Wert bekannt ist und ein nachberufliches Engagement – falls dies zum Bedürfnis wird – einfacher in Angriff genommen werden kann.

4.3 Anregungen für die Praxis der Sozialen Arbeit

Folgend auf die in der Synthese zusammengefassten Erkenntnisse dieser Bachelorarbeit gelang es den Autorinnen diverse Handlungsfelder auf der Makro-, Meso- und Mikroebene auszudifferenzieren. Die in den Handlungsfeldern zur Sprache gekommenen Aspekte werden in der Folge aus Sicht der Sozialen Arbeit - gestützt auf den von AvenirSocial herausgegebenen Berufskodex der Sozialen Arbeit (2010) - reflektiert und Anregungen für die Praxis der Sozialen Arbeit abgeleitet. Die Bedeutung für die Vertiefungsrichtungen der Autorinnen, *Sozialarbeit* und *Soziokulturelle Animation*, wird dabei besonders hervorgehoben.

Gemäss dem Berufskodex der Sozialen Arbeit (AvenirSocial, 2010, S. 35) will die Soziale Arbeit, dass das Mensch-Sein als *Mensch in der Gesellschaft* für alle Menschen gleichermassen möglich ist. Im

Verständnis der Profession der Sozialen Arbeit ist das menschliche Leben zwingend auf die gegenseitig respektierende Anerkennung der Mitmenschen (Mikroebene), auf die ausgleichend gerechte Kooperation der Menschen untereinander (Mikro-/Mesoebene) sowie auf gerechte Sozialstrukturen (Makroebene) angewiesen. Die Soziale Arbeit fordert Rahmenbedingungen, unter welchen das Individuum zur Förderung seiner Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit selbstbestimmt leben und partizipieren kann. Einzelpersonen und Gruppen sollen zur Wahrung ihrer Rechte und Stärken ermächtigt werden und als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft in diese integriert sein. Im Kontext des sozialen Wandels stehen Professionelle der Sozialen Arbeit für menschengerechte Sozialstrukturen ein, die es den Menschen ermöglichen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen, Chancen wahrzunehmen und subjektiv Wohlbefinden zu erfahren (AvenirSocial, 2010, S. 6-10). Mit ihren Grundsätzen der Ressourcenorientierung und des Empowerments macht es sich die Soziale Arbeit zum Ziel, sich selber überflüssig zu machen, indem sie den Mitgliedern einer Gesellschaft Hilfe zur Selbsthilfe gewährt (ebd.). Es ist zudem ihre Aufgabe, auf Missstände und Vorurteile aufmerksam zu machen und sich gegen strukturelle Benachteiligungen einzusetzen. Mit ihren staatsbürgerlichen Mitteln setzt sich die Soziale Arbeit für eine soziale Gesellschaft ein, welche für die Wahrung der Menschenrechte, für Solidarität, für Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung einsteht (ebd., S. 13).

Während sich die Sozialarbeit vor allem auf das Individuum in seinem Umfeld fokussiert, zielt die Soziokulturelle Animation auf die Förderung der Kohäsion. Durch ihre hohen Partizipationsansprüche macht sie sich zur Aufgabe, unterschiedliche Akteur*innen zusammenzubringen sowie Bedürfnisse, Interessen und Anliegen ihrer Zielgruppen aufzunehmen und zu eruieren, um nachhaltige dynamische Netzwerke zu schaffen.

Gestützt auf oben beschriebene Aufgaben und Ziele der Sozialen Arbeit und die im *Kapitel 4.2 [Handlungsfelder]* aufgeführten Chancen der Prävention und Intervention auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen, werden nun vier konkrete Anregungen für Professionelle der Sozialarbeit und der Soziokulturellen Animation dargestellt:

Anregung 1: Bewusstsein über das differenzielle Alter schaffen, sensibilisieren und entstigmatisieren

Im Kontext des gesellschaftlichen Wandels ist die Soziale Arbeit eine Wissensträgerin. Sie versteht es, soziale Dynamiken in der Gesellschaft und ihre Folgen für das Individuum zu erkennen und verfügt über die Kompetenzen und die Methodik, nicht erwünschten Zuständen entgegenzuwirken, Veränderungsprozesse in der Gesellschaft anzuregen und zu begleiten. Professionelle der Sozialen Arbeit sind verpflichtet, jegliche Form von Diskriminierung, so auch der Diskriminierung älterer/pensionierter Personen, zurückzuweisen. Die Pensionierungsthematik betreffend bedeutet dies unter anderem, die Öffentlichkeit über aktuelle Gegebenheiten aufzuklären, eine ganzheitliche

Auseinandersetzung zu fördern und somit ein Bewusstsein über Realitäten, Chancen und Herausforderungen, sowohl für das Individuum wie auch die Gesellschaft, zu schaffen. Die Autorinnen betonen hier in erster Linie das Bewusstsein über ein differenzielles Alter. Der Bevölkerung sowie Akteur*innen der Politik, des Sozialwesens, der Ökonomie oder anderer Bereiche soll bewusst sein, dass sich das Alter in den letzten Jahrzehnten verändert hat und heute vor Vielfältigkeit geprägt ist, wobei von einem höheren Aktivitätsniveau ausgegangen wird. Solche Veränderungen sind zu beachten und aufzuzeigen, damit Verständnis gefördert und einer Stigmatisierung älterer Menschen entgegengewirkt werden kann. Sowohl Professionelle der Sozialarbeit wie auch der Soziokulturellen Animation verfügen über die Kompetenzen sowie die Ressourcen und Methodik, die geforderten Veränderungen aktiv voranzutreiben. Gerade die Lancierung von Kampagnen oder die Konzeption und Durchführung von Projekten bilden Möglichkeiten, zur Sensibilisierung eines breiten Publikums beizutragen.

Anregung 2: Ressourcen und Potenziale erkennen und nutzen – Partizipation fördern

Wie im *Kapitel 3.2 [Ergebnisse der Leitfadeninterviews]* ausgeführt, fühlen sich manche Personen nach Abschluss des Erwerbslebens weniger in eine Gemeinschaft eingebunden, weniger ernstgenommen und mit ihren Kompetenzen und der Lebenserfahrung weniger geschätzt. Mehrmals wurde von den Interviewpartnerinnen das Anliegen geäußert, die eigenen Fähigkeiten auch nach der Pensionierung irgendwo einbringen zu können und die Möglichkeiten zu erhalten, in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse miteinbezogen zu werden. Die Autorinnen fassen diese Bedürfnisse und Anliegen zum Bedürfnis „partizipieren zu können“ zusammen. *Partizipation* beschreibt einen Austauschprozess zwischen mehreren Personen, Personengruppen oder deren Repräsentant*innen (Zora, ohne Datum, S. 7). In solchen Austauschprozessen wird den Beteiligten eine Einflussnahme zugestanden oder sie sichern sie sich selbst. Die Einflussnahme betrifft einen Inhalt oder eine Entwicklung, von welchem/welcher die Person selbst auf eine gewisse Art betroffen ist. Sie kann sich sowohl auf Entscheidungen und Handlungen in einem Planungsprozess, als auch auf die Strukturen, in welche solche Prozesse eingebettet sind, beziehen (ebd.). Der im Berufskodex der Sozialen Arbeit (AvenirSocial, 2010, S. 9) vermerkte Grundsatz der Partizipation beschreibt diese als gesellschaftliche Teilhabe, die für den Lebensvollzug jedes Menschen notwendig ist. Die Autorinnen empfehlen, dass pensionierte Frauen und Männer aktiv in Prozesse der Gemeinde, in lokale und regionale Netzwerke sowie die Ausgestaltung von pensionierungsspezifischen sowie nichtspezifischen Angeboten einbezogen werden. Bei Angeboten, welche sie direkt betreffen (zum Beispiel Veranstaltungen für Pensionierte, Freizeitangebote für ältere Personen etc.), sind sie als Expertinnen und Experten zu betrachten. In erster Linie ist die Wichtigkeit einer adäquaten Kommunikation zu betonen. Sozialarbeitende stehen in der Pflicht, selbst möglichst zielgruppenspezifisch zu informieren, können aber auch öffentliche Institutionen und Anbieter darauf aufmerksam machen und sie zum Beispiel in der Ausarbeitung eines Kommunikationskonzepts mit ihrem zielgruppenspezifischen Wissen unterstützen.

Die Bedürfnisse und Ideen von Personen, welche das AHV-Alter erreicht haben, sollen aktiv abgeholt und ernstgenommen werden. Vorhandene Fähigkeiten sowie die Lebenserfahrungen sind als Ressourcen für die Gemeinschaft zu betrachten und dieser auch so zu präsentieren. Um den Einbezug pensionierter Menschen zu gewährleisten, sind vorhandene Institutionen und Organisationen gefragt, ihre Strukturen entsprechend zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen. Mit ihren Funktionen der Vermittlung, der Organisation, der Konzeptentwicklung und der Animation sind insbesondere Professionelle der Soziokulturellen Animation gefragt, durch ihre Arbeit Partizipationsmöglichkeiten sicherzustellen.

Anregung 3: Einbezug neupensionierter Personen in lokale und regionale Netzwerke und Angebote – Aufbau neuer Strukturen

Sozialarbeitende verpflichten sich, die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen im Hinblick auf die Verteilungsgerechtigkeit gerecht einzusetzen (AvenirSocial, 2010, S. 10). Vorhandene Ressourcen können sowohl materiell sein als auch die Investition von Zeit und Energie betreffen. Die Autorinnen dieser Bachelorarbeit erachten neupensionierte Frauen als Zielgruppe, welcher die Soziale Arbeit mehr Beachtung und damit mehr zeitliche Ressourcen schenken sollte. Nach der Auswertung der Forschung wird in der Synthese ersichtlich, dass Individuen nach ihrer Pensionierung vielen Lebensaufgaben gegenüberstehen, die sich als Herausforderung herausstellen. Neupensionierte Frauen wünschen sich, einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen zu können, geistig herausgefordert zu werden, Wertschätzung und Anerkennung zu erfahren, Teil einer Gemeinschaft mit einem Ziel zu sein, ihre Ressourcen und Kompetenzen irgendwo einbringen zu können, Kontakte zu anderen (jüngeren) Altersgruppen zu haben sowie gesellschaftliche Solidarität zu erfahren. Um dies gewährleisten zu können, haben viele Akteur*innen der Gesellschaft einen Beitrag zu leisten. Die Soziale Arbeit ist in der Gestaltung von Räumen zur Befriedigung dieser Bedürfnisse besonders gefragt, da es zu ihrem Professionsverständnis gehört, Lösungen zur Verhinderung sozialer Notlagen zu entwickeln. Die Soziokulturelle Animation befindet sich in ihrer Praxis immer wieder in einer Zwischenposition, in welcher zwischen Systemen und Lebenswelten vermittelt werden muss. Die Autorinnen fordern, dass sie zukünftig ihre Kompetenzen, vernetzen, vermitteln und kooperativ zu agieren sowie Partizipation der Zielgruppen sicherzustellen, auch in Bezug auf neue Zielgruppen, wie diejenige Neupensionierter nutzt. Die Praxis der Soziokulturellen Animation fokussiert in der Deutschschweiz immer noch stark auf die Jugend mit ihren Themen. Jedoch hat die Forschung für diese Bachelorarbeit gezeigt, dass Personen nach ihrer Pensionierung oft mit sehr ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, zur Bewältigung welcher sie auf Unterstützung angewiesen sind. Sie beschäftigen sich mit Fragen bezüglich der Gestaltung ihrer Zukunft, damit, in ein Netzwerk integriert zu sein, von der Gesellschaft anerkannt und geschätzt zu werden sowie der eigenen Identität und dem Sinn des Lebens. Gerade im lokalen Raum bieten Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren, die oft von den Gemeinden angestellt sind, Ressourcen, solche Fragen und Themen in der Gemeinwesen- und Projektarbeit aufzufangen. Sie

können Plattformen schaffen oder Projekte initiieren, die der Befriedigung der Bedürfnisse neupensionierter Personen dienen oder betroffene Personen und/oder ihre Anliegen – auch im Sinne des Generationenvertrages – vermehrt in bestehende Projekte einbeziehen. Ausserdem hat die Soziale Arbeit Menschen zu begleiten, zu schützen oder zu betreuen und in ihrer Entwicklung zu fördern. Sie hat insbesondere einen gesellschaftlichen Beitrag an diejenigen Menschen oder Gruppen zu leisten, die vorübergehend oder andauernd in der Verwirklichung ihres Lebens eingeschränkt sind oder deren Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend ist (AvenirSocial, 2010, S. 6). Diesbezüglich stellen besonders Professionelle der Sozialarbeit wichtige Ressourcen zur Verfügung. In ihrer alltäglichen Arbeit auf Sozialdiensten oder Beratungsstellen sollen sie, so die Autorinnen, vermehrt auch den Herausforderungen der Pensionierung Beachtung schenken und aktiv, zum Beispiel durch aufsuchende Sozialarbeit, auf die Zielgruppe zugehen. Personen, welche mit der Pensionierung zu kämpfen haben, können individuell beraten und begleitet sowie darin unterstützt werden, ihre Zeit gesundheitsförderlich zu gestalten.

Anregung 4: Den politischen sowie den wissenschaftlichen Diskurs anregen

Laut AvenirSocial (2010, S. 10) haben Sozialarbeitende öffentlich auf Anordnungen, Praktiken und Massnahmen, die in Bezug auf Menschen und ihre sozialen Umfelder ungerecht sind, hinzuweisen. Sie verpflichten sich zur Einlösung von Solidarität, in dem sie Stigmatisierung, Ungerechtigkeit oder Unterdrückung anprangern (ebd.). Als sozialpolitische Profession erachten die Autorinnen die Soziale Arbeit in der Pflicht, den wissenschaftlichen und politischen Diskurs zugunsten ihrer Zielgruppen und Adressatenschaft anzuregen. Die Soziale Arbeit hat ausserdem der Öffentlichkeit und der Politik ihr Wissen über soziale Probleme sowie deren Ursachen und Wirkungen auf individueller und struktureller Ebene zu vermitteln, sodass ihre Expertise für die breite Bevölkerung nutzbar wird (ebd., S. 13). Von Sozialarbeitenden fordert dies, sich Kompetenzen bezüglich des Argumentierens und Aushandelns anzueignen. Von Notwendigkeit ist in dieser Hinsicht, dass Professionelle der Sozialarbeit und der Soziokulturellen Animation den Überblick über gesellschaftliche Systeme, den gesellschaftlichen Wandel und die politischen Gegebenheiten haben und sich den Auswirkungen auf Gruppen und Individuen bewusst sind. In Bezug auf die Pensionierungsthematik ist hier erneut der demografische Wandel, sowie der Wandel des Alter(n)s im Allgemeinen zu nennen. Über ihre Netzwerke hat die Soziale Arbeit sozialpolitische Interventionen zu initiieren und sich an der Lösung struktureller Probleme zu beteiligen (ebd., S. 6). Die Zielgruppe betreffend bedarf dies eine vermehrte und gründliche Auseinandersetzung mit dem schweizerischen Rentensystem, den Bedingungen des Arbeitsmarktes und den sich möglicherweise daraus ergebenden psychosozialen Folgen für die betroffenen Menschen und deren Angehörigen. Die Autorinnen empfehlen an dieser Stelle, dass die Soziale Arbeit selbst der benannten Zielgruppe mehr wissenschaftliche und handlungsbezogene Beachtung schenkt. Aus den Forschungsergebnissen hervorgehend erachten sie gerade pensionierte Frauen als Zielgruppe, welche mit vielen Risiken wie gesellschaftlicher Exklusion oder Prekarität konfrontiert ist. Zu nennen ist hier

insbesondere auch die strukturelle Benachteiligung der Frau, welche auf dem Arbeitsmarkt immer noch nicht die gleichen Gegebenheiten erlebt wie die Männer, was sich auf das Leben nach der Erwerbstätigkeit – besonders die finanzielle Situation – auswirkt. Als Profession, welche es sich zum Ziel macht den sozialen Wandel zu fördern und gerechte Sozialstrukturen und Solidarsysteme fordert, steht die Soziale Arbeit in der Pflicht, das Mögliche zu unternehmen, um systembedingte belastende Bedingungen anzuprangern und Verbesserungsmöglichkeiten öffentlich anzubringen. Dabei ist es wichtig, dass sich Sozialarbeitende ihrer eigenen Kommunikation stets bewusst sind und Informationen bedacht und differenziert an eine Öffentlichkeit tragen. Die Unterstützung von Stereotypen und generalisierenden Altersbildern ist dabei unbedingt zu vermeiden.

5

Schlussfolgerungen

5.1 Fazit zur Arbeit

Die durch den demografischen und gesellschaftlichen Wandel verursachte Veränderung in der Altersstruktur und somit entstandene neue gesellschaftliche Herausforderungen rücken die aktuelle Generation der in Pension gehenden Frauen in den Vordergrund dieser Bachelorarbeit. Wie in *Kapitel 1.2* dargestellt, weist die Zielgruppe äusserst heterogene Lebensläufe auf, was sich in der hohen Diversität der Bedürfnisse und den Erwartungen an das nachberufliche Leben manifestiert. Als eine der ersten Generationen erfahren heutige Neupensionierte, dass das erfolgreiche *Alter(n)* aktiv und mit viel Eigeninitiative gestaltet werden muss, was für das Individuum fordernd oder gar überfordernd sein kann.

Auf Basis der vorgängigen, intensiven Literaturrecherche sind die Autorinnen zum Schluss gekommen, dass ein Mangel an wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit der genannten Thematik besteht. Diese Forschungsarbeit soll deshalb einen Beitrag zum Schliessen dieser Lücke liefern. Erforscht wurden dabei das individuelle Erleben neupensionierter Frauen, förderliche und hinderliche Faktoren im Übergang, neu entstandene Bedürfnisse, gesellschaftliche Wertvorstellungen, Haltungen und Erwartungen sowie Wünsche und Anliegen der interviewten Frauen. Die empirische Erhebung wurde durch Expertisen von Fachpersonen erweitert und durch die Darstellung relevanter Literatur, Forschung und Theorie gestützt.

Die Fragestellungen aus *Kapitel 1.4* konnten durch das unterschiedliche methodische Vorgehen der Wissensgenerierung – wenn auch nicht abschliessend – ausführlich und breit beantwortet werden. Die verschiedenen Sichtweisen und Hintergründe der Autorinnen haben zudem dazu beigetragen, dass die Ergebnisse kritisch hinterfragt und aus diversen Blickwinkeln beleuchtet wurden. Nach der Phase der Wissensgenerierung und der eigenen Forschung, welche vor allem Antworten auf die ersten drei Forschungsfragen lieferten, wurde die vierte Forschungsfrage im *Kapitel 4 [Diskussion]* beantwortet.

Das Hauptziel dieser Arbeit bestand gemäss *Kapitel 1* darin, durch das Vernetzen von wissenschaftlichem Grundlagenwissen und den Ergebnissen aus der Forschung der Autorinnen, einen Überblick bezüglich gesellschaftlicher und individueller Bedingungen im Übergang in die Pension darzustellen. Die Autorinnen erachten dieses Ziel als erreicht, wobei gerade die bisher wenig beachteten frauenspezifischen Aspekte durch diese Arbeit hervorgehoben werden konnten. Den Autorinnen gelang es, bestehende Erkenntnisse vernetzt darzustellen sowie neue Erkenntnisse zu generieren, um auf dieser Grundlage Handlungsfelder und -anregungen für die Soziale Arbeit zu entwickeln.

5.2 Persönliches Fazit der Autorinnen

Die vorangegangenen Anregungen für die Praxis der Sozialen Arbeit werden die Autorinnen auch nach Abschluss des Studiums in ihrer eigenen beruflichen Praxis begleiten. Sie erachten die Erkenntnisse dieser Bachelorarbeit als wertvoll für alle möglichen Tätigkeitsfelder der Sozialarbeit und der Soziokulturellen Animation. Die Auseinandersetzung mit der Pensionierungsthematik erachten sie als relevant für diverse Zielgruppen, denn das neuerworbene Fachwissen kommt nicht nur in Arbeitsfeldern mit älteren Menschen zur Anwendung, sondern kann auch in die Beratung von Angehörigen, wie Kindern und/oder Partner*innen einbezogen werden. Weiter sind die Autorinnen nach dieser Arbeit in der Lage, im beruflichen wie auch im privaten Umfeld auf die Thematik aufmerksam zu machen und damit der Stigmatisierung des Alter(n)s entgegenzuwirken sowie zur Sensibilisierung beizutragen. Sie konnten ihr Bewusstsein über ein differenzielles und vielseitiges Alter(n) schärfen, erhielten einen Einblick in positive sowie herausfordernde Aspekte der Pensionierung und sind nun gewappnet, um breitgefächert auf den verschiedenen Ebenen zu Gunsten der Zielgruppe zu argumentieren.

Als junge Frauen kamen die Autorinnen bei der Erarbeitung der vorliegenden Forschungsarbeit mit Themen in Berührung, welche für sie persönlich noch in weiter Ferne liegen und erkannten dadurch die Relevanz frühzeitiger präventiver Massnahmen. Dabei sind der Aufbau eines stabilen sozialen Netzwerkes, die Auseinandersetzung mit der beruflichen Vorsorge und schlussendlich auch die gute Vorbereitung und Planung der nacherwerblichen Lebensphase zu nennen. Neben den pensionierungsspezifischen Themen kamen auch viele weitere Aspekte des Alter(n)s zum Vorschein, welche das Verständnis und die fachlichen Kompetenzen der Autorinnen gefördert haben.

Das Arbeiten in der Gruppe hat das Interesse am wissenschaftlichen Forschen zusätzlich gefördert. Die Autorinnen erachten es als Bereicherung, diese Bachelorarbeit in der Dreiergruppe und studiengangübergreifend zu erstellen. Eigenes Wissen aus der Praxis und dem Studium konnte eingebracht und auf einer fachlichen Ebene diskutiert werden. Das Arbeiten im Team wurde als gewinnbringend, intensiv und teils auch anstrengend erlebt, da das Treffen von Entscheidungen und das Finden von Konsenslösungen manchmal lange Aushandlungsprozesse forderte. In diesem Prozess konnten die Sozial- und Selbstkompetenzen vertieft und gefestigt werden, was die Autorinnen als Mehrwert für ihre zukünftige berufliche (und private) Praxis erachten.

5.3 Ausblick

Vorliegende Arbeit vermag nur einen kleinen Einblick der aktuellen Situation neupensionierter Menschen abzubilden. Andere, das Lebensereignis *Pensionierung* beeinflussende Aspekte, wie zum Beispiel Migration, Armut oder Einsamkeit, kommen in dieser Arbeit nicht zur Geltung. Den Autorinnen ist bewusst, dass auch dies wichtige Themen des *Alter(n)s* sind, die einen Einfluss auf das

individuelle Erleben und Befinden im Übergang in die Pension haben. Zudem wird der gesellschaftliche und demografische Wandel weiter fortschreiten, wodurch sich die Zielgruppe pensionierter Menschen ständig verändern wird. Diese gesellschaftlichen Veränderungen werden wieder neue Herausforderungen entstehen lassen, welche durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (noch) nicht aufgefangen werden können. Deshalb erachten es die Autorinnen als wichtig, auch in Zukunft weitere Daten zu erheben und die Forschung rund um die Pensionierung voranzutreiben, damit letztlich nicht nur vereinzelt, sondern gesamtgesellschaftlich Prävention und Intervention ermöglicht werden.

6

Literatur- und Quellenverzeichnis

A

Amrhein, Ludwig & Gertrud M. Backes (2008) Alter(n) und Identitätsentwicklung: Formen des Umgangs mit dem eigenen Älterwerden. In *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 41 (5), 382-393

AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: AvenirSocial

Avenir Suisse (2017). Verschiebungen im Generationengefüge. In *Schweizer Monat, Sonderdruck*. Gefunden unter https://www.avenir-suisse.ch/files/2017/09/Bye-bye-Babyboomers_Schweizer-Monat_Avenir-Suisse_Juni-2017.pdf

B

Backes, Gertrud M. & Clemens, Wolfgang (2013). *Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

Balthasar, Andreas, Bieri, Olivier, Grau, Peter, Künzi, Kilian & Guggisberg, Jürg (2003). *Beiträge zur sozialen Sicherheit. Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung

Boothe, Brigitte & Ugolini, Bettina (2003). *Lebenshorizont Alter*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG, ETH Zürich.

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2018). *Erwerbstätigkeit und Ruhestand*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.assetdetail.5826590.html>

D

Denninger, Tina, Van Dyk, Silke, Lessenich, Stephan & Richter, Anna (2014). *Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft*. Bielefeld: Transcript Verlag. ISBN 978-3-8394-2277-9

Duden (ohne Datum). *Exklusion*. Gefunden unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Exklusion>

Duden (ohne Datum). *Identität*. Gefunden unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Identitaet>

F

Faltermaier, Toni, Mayring, Philipp, Saup, Winfried & Strehmel, Petra (2014). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters. Grundriss der Psychologie Band 14* (3., vollst. überarb. Aufl.). Stuttgart: W. Kohlhammer. ISBN: 9783170244405

Filipp, Sigrun-Heide & Mayer, Anne-Kathrin (2005). Alter und Altern: Zur Bedeutung von Altersstereotypen. In *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, 49-50, 25-31. Gefunden unter <http://www.bpb.de/system/files/pdf/NEJNL8.pdf>

Frank, Dorothea & Glinka, Hans-Jürgen (2013). *Biografische Übergänge: Die biografische Passage der Entberuflichung*. Hamburg: Dr. Kevac.

H

Hradil, Stefan (2016). Soziale Ungleichheit, soziale Schichtung und Mobilität. In: Korte, Hermann, Schäfers, Bernhard (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (9. Aufl., S. 248-278). Wiesbaden: Springer. ISBN: 9783658134112

Höpflinger, François (2012). *Bevölkerungssoziologie. Eine Einführung in demographische Prozesse und bevölkerungssoziologische Ansätze* (2., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

Hübner, Inga-Marie (2017). *Subjektive Gesundheit und Wohlbefinden im Übergang in den Ruhestand. Eine Studie über den Einfluss und die Bedeutsamkeit des subjektiven Alterns und der sozialen Beziehungen*. Wiesbaden: Springer. ISBN 978-3-658-16402-7

I

Internationale Föderation der Sozialarbeiter [IFSW] (2019). *Globale Definition von Sozialarbeit*. Gefunden unter <https://www.ifsw.org/de/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

K

Kohli, Martin (2000). Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: Ein Anachronismus? In *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 33, 15-23. Gefunden unter <https://www.eui.eu/Documents/DepartmentsCentres/SPS/Profiles/Kohli/AltersgrenzenZfGG00.pdf>

Kruse, Jan (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo (2018) *Qualitative Inhaltsanalyse, Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

M

Mayer, Horst Otto (2009). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (5. Aufl.). München: Oldenburg.

Métrailler, Michèle (2018). *Paarbeziehungen bei der Pensionierung. Partnerschaftliche Aushandlungsprozesse der nachberuflichen Lebensphase*. Wiesbaden: Springer VS.

Müller Bernadette (2011). *Empirische Identitätsforschung. Personale, soziale und kulturelle Dimensionen der Selbstverortung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. ISBN 978-3-531-17615-4

O

Oelkers, Jürgen (2007). *Die Bedeutung der Arbeit in der Gesellschaft*. Gefunden unter https://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:00000000-4a53-efb2-0000-00002138a56f/297_BaselArbeit.pdf

P

Perrig-Chiello, Pasqualina & Höpflinger, François (2009). *Die Babyboomer. Eine Generation revolutioniert das Alter*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.

S

Schneider, Norbert F., Mergenthaler, Andreas, Staudinger, Ursula M. & Sackreuther, Ines (Hrsg.) (2015). *Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand*. Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Steinfurt, Julia (2010). *Identität und Engagement im Alter. Eine empirische Untersuchung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer.

Z

Zentrum öffentlicher Raum [ZORA] (ohne Datum). *Partizipation. Arbeitshilfe für die Planung von partizipativen Prozessen bei der Gestaltung und Nutzung des öffentlichen Raums*. Gefunden unter https://zora-cep.ch/cmsfiles/ZORA_Broschuere_Partizipation_de_1.pdf

7

Anhang

Anhang A: Anfrage für die Leitfadeninterviews

E-Mail Anfrage

Liebe Freundinnen und Freunde, Bekannte und noch Unbekannte

Wir, drei Bachelor-Studentinnen an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, verfassen unsere Bachelor-Arbeit zum Thema Pensionierung. Genauer beschäftigen wir uns mit der Frage, welche psychosozialen Veränderungen und Herausforderung Frauen durch die plötzliche Veränderung der Lebens- und Existenzbedingungen beim Übergang in den Ruhestand, erleben. Zurzeit befinden wir uns noch in der Anfangsphase, in welcher wir uns viel mit Fachliteratur zum Thema befassen, Hypothesen aufstellen, Problem- und Fragestellungen definieren sowie Ziele setzen. Für unsere Forschungsarbeit möchten wir Frauen befragen, welche sich im ersten Jahr des Ruhestandes befinden. Aus den gewonnenen Erkenntnissen aus Forschung und Literaturrecherche werden wir schliesslich Handlungsfelder für die Sozialarbeit und die Soziokulturelle Animation zur Unterstützung und Begleitung von Neupensionierten ableiten. Im Februar 2019 werden wir in der Form von Leitfadeninterviews mit unserer Forschung beginnen. Diese werden +/- eine Stunde dauern und bedeuten für unsere Interviewpartnerinnen keinen zusätzlichen Aufwand. Alle erhobenen Daten werden anonymisiert und vertraulich behandelt.

Nun möchten wir euch hiermit bitten, in eurem Umfeld mal rumzuzuschauen, ob ihr Frauen kennt, die Zeit und Lust hätten, sich als Interviewpartnerin zur Verfügung zu stellen. Allfällige Interviewpartnerinnen sollten frühestens im Februar 2018 pensioniert worden sein und vorher als Angestellte im 1. Arbeitsmarkt gearbeitet haben.

Für eure Mithilfe danken wir euch herzlich.

Mit lieben Grüßen,

Anna Ribaux, Aisha Kashemwa und Nadine Krüsi

Ps.: Diese Mail darf gerne auch weitergeleitet werden. Erreichbar sind wir unter:

Anhang B: Leitfaden der Leitfadeninterviews mit Kurzfragebogen

Interviewleitfaden Bachelor-Arbeit

Name der Interviewpartnerin:	Ort:
Interviewleitung/Protokoll:	Datum:

Einstieg:

- Dank
- Uns vorstellen [Wer sind wir, Studium etc.]
- Konditionen erläutern [Vertraulich, anonymisiert etc.]
- Fragen ob Gespräch aufgenommen werden darf
- Freies Antworten, es gibt kein richtig oder falsch. Uns interessieren die individuellen Erfahrungen, Gefühle, Erlebnisse...

Wie Sie bereits wissen, geht es bei unserer Bachelorarbeit um das Thema Pensionierung. Genauer interessiert uns, welche Veränderungen und Herausforderungen durch den Übergang in die Pension entstehen können...

... so würden wir gerne gleich beginnen:

Frage	Bemerkung	Zeit
<p>1. Seit [...] sind Sie pensioniert - Wie erleben Sie die Pensionierung? Wie geht es Ihnen dabei?</p>		
<p>2. Wie hat sich Ihr Leben durch die Pensionierung verändert? Wie zeigt sich dies?</p> <p>a.) Inwiefern wirkt sich Ihre neue finanzielle Situation auf Ihren Alltag aus?</p> <p>b.) Wie hat sich Ihr soziales Umfeld und Ihre Beziehungen seit der Pensionierung verändert?</p> <p>c.) Inwiefern hat sich Ihr Selbstbild durch die Pensionierung verändert?</p> <p>d.) Wie werden Sie Ihrer Meinung nach von anderen Menschen wahrgenommen? Hat sich dies seit Sie pensioniert sind verändert?</p>		

<p>3. Welche Bedürfnisse sind durch diese Veränderungen entstanden?</p> <p>Weshalb?</p>		
<p>4. Was hat sich für Sie beim Übergang in die Pensionierung als hilfreich erwiesen?</p> <p>a.) Welche Angebote/Strukturen/Unterstützungsformen kennen Sie? Haben Sie solche in Anspruch genommen? Was war dabei hilfreich?</p> <p style="padding-left: 40px;">I. Bsp. Pensionierungskurs, Informationen durch die Gemeinde, Angebote der Pro Senectute etc.</p> <p>b.) Welche Unterstützung (in welcher Form und von wem) hätten Sie sich beim Übergang in die Pension gewünscht?</p>		
<p>5. Welche Bedeutung hatte für Sie die Erwerbstätigkeit vor Ihrer Pensionierung? Was bedeutet Leistung jetzt für Sie?</p>		
<p>6. Welchen Platz hat die Gesellschaft für Pensionierte vorgesehen?</p> <p>Welche Rolle würden Sie als pensionierte Frau in der Gesellschaft gerne einnehmen?</p> <p>a.) Welche Erwartungen werden von aussen an Sie herangetragen?</p> <p>b.) Welches Bild hat die Gesellschaft von pensionierten Personen?</p>		
<p>Schlussfrage:</p> <p>Was wünschen Sie sich als frisch Pensionierte von der Gesellschaft/ihren Mitmenschen/Professionellen der SA?</p>		

Kurzfragebogen:

Weiterführende Angaben zur Interviewpartnerin	
Persönliches	Beruf und Ausbildung
Alter: Alter bei der Pensionierung: Datum der Pensionierung: Wohnort/Gemeinde: Wohnform [Haushaltsgrösse, Beziehung zu den Mitbewohnenden]: Nationalität:	Letzte Arbeitsstelle: Arbeitspensum: Ausbildungsstand:
Familie und Partnerschaft	Freizeit
Eigenfamilie Zivilstand/Beziehungsstatus: Kinder: Grosskinder: Herkunftsfamilie Beruf der Eltern: Herkunft der Eltern: Geschwister: Familienarbeit Pflege von Familienangehörigen: Betreuungsleistung in der Familie:	Freizeitbeschäftigungen: Vereine/Parteien: Freiwilligenarbeit:

Nach dem Interview:

- Dank
 - Hat die Interviewpartnerin noch Fragen oder ein Anliegen?
 - Weiteres Vorgehen unsererseits
 - Anbieten, dass die Bachelorarbeit nach Abgabe und Korrektur gelesen werden kann
 - Kontaktdaten – Wie möchte die Interviewpartnerin erreicht werden, falls noch etwas ist
- Tel: _____ Email: _____
- Wohnadresse: _____
- Unsere Kontaktdaten angeben

Anhang C: Leitfaden der Expert*inneninterviews

Leitfaden Expert*innengespräche

➔ Erlaubnis für Aufnahme einholen

1. Wie ist das Angebot «Pensionierungskurse» entstanden?
2. Was ist ihre persönliche Motivation für ihr Engagement?
3. Wer sind die Teilnehmenden? (Vor oder nach Pension, Geschlecht, Paare o. Einzelpersonen etc.)
4. Welche Themen beschäftigen die Teilnehmende? Mit welchen Zielen und Anliegen kommen die Personen in den Kurs?
5. Hypothese: Leistungsgesellschaft
 - a. Zunehmende Definition über Arbeit/Leistung
 - b. Status durch Berufstätigkeit
 - c. Leistung als Inklusionsprinzip
6. Was wirkt unterstützend für einen gelingenden Übergang in die Lebensphase der Pension?
7. Welche Angebote und Strukturen kennen Sie, die Neupensionierten Unterstützung bieten?
 - a. Wie schätzen Sie diese im Hinblick auf ihre Wirkung ein?
8. Gibt es Lücken? Wo sehen Sie die Potenziale der Sozialen Arbeit?

➔ Nachfragen ob wir die Kursunterlagen haben können

Nach dem Interview

- Kurzprotokoll: Stichwortartig die wichtigsten Inhalte dokumentieren
- Am Schluss noch die Eindrücke (Gesprächsatmosphäre ect.) festhalten
- Paraphrasierung des Gesprächs mit Angaben der Minuten
- Wichtige Informationen als wörtliche Zitate festhalten

Anhang D: Auswertungsmatrix, Kategorien- und Codesystem (Basis für das erste Kategoriensystem)

Befinden	Unsicherheit/schwere	Relaxed, mehr Ruhe/gesünder	im Prozess	Befreiung	Wunsch nach Struktur & Fixpunkten	sich älter fühlen vs. nicht als alt wahrgenommen werden wollen	Ungebundenheit	Selbstakzeptanz	(finanziell) abgesichert sein = wichtig	annehmen können & lernen		
Informations-zugang	Mehr Einbezug bei Gemeindeveranstaltungen/-informationen -> mehr SKA	Wie erreicht man pensionierte Personen? - Radio, Zeitung, Post / online, digital	Zugänglichkeit für alle	Pro Senectute als erste Anlaufstelle (Vernetzungsauftrag?) weiterführende links	Post: Broschüren etc.	(online) Plattform/ Datenbank für Angebote/ Begegnungsmöglichkeiten, Ressourcenmischung (nicht nur für "Alte")	Freundes- & Familienkreis	ansprechende und gut bedienbare Homepages	Arbeitgeber	Auftrag Gemeinde		
Zentrale Veränderungen	Beziehung/ Partnerschaft, Neuorientierung, Rollen & Aufgabenklärung	weniger Verantwortung	weniger ernstgenommen als pensionierte Frau	Ü 60 sein, zu SeniorInnen gehören	weniger Struktur & Fixpunkte	intensivieren der Kontakte	Entspannung	neues Budget	Bewusstsein bezüglich Endlichkeit & Ersetzbarkeit	Zeitfaktor; mehr Zeit, flexibler, freier in der Zeiteinteilung	sich selbst organisieren - Selbstmanagement	Ausweitung des Engagements in Familie & Freundeskreis
	Nachholbedürfnisse	Balance finden	Freiheiten									
Unterstützung	Beratung der Bank/ Pensionskasse	Wertschätzender Abschluss	Beschäftigung, Freizeitaktivitäten	Entwicklungsmöglichkeiten nach der Pensionierung	Austauschplattformen & Begegnungsmöglichkeiten	Anlaufstelle bei Fragen und Anliegen	Grosskinder; Liebe & Anerkennung erfahren, Beschäftigung, Struktur	Möglichkeiten der Zeit	Selbstreflexion - Was möchte ich, was nicht	finanzielle Sicherheit	Tragendes Umfeld; Familie, Freunde, Partnerschaft, Gleichgesinnte	persönliche Kompetenzen; Kontaktfähigkeit, Hilfe annehmen können, Selbstständigkeit
	Altagsstruktur	Pensumreduktion	Information	Vorbereitung (-kurs)	Perspektiven haben	breite Angebotslanschaft						
(neue) Bedürfnisse	Gesellschaftliches Engagement	Lebenslanges lernen - Wissenshungrig (Seniorennut)	Zeit für sich selber nehmen	Zeit geniessen (nicht mehr hetzen) vs. Wunsch nach Fixpunkten & Struktur	körperlich & geistig gesund bleiben, präventive Aktivitäten	Anerkennung & Wertschätzung	Entwicklung der Enkelkinder miterleben	als "alte Person" ernst genommen werden	Interessen verfolgen & Neues erfahren	generationen-übergreifende Begegnungen	Zeitgemässe Angebote (z.B. Altersheim, Pensionierungsanlass Gemeinde)	Erfolgerlebnisse/ Ergebnisse einer Leistung wahrnehmen
	Freie Agenda	Nein sagen dürfen	Spontanität	Flexibilität	Wunsch sich einzubringen	Feedback erhalten	Alte & neue Kontakte pflegen	Struktur	Lust-Prinzip			
hilfreiche Faktoren	"würdiger" Abschied	soziales Umfeld/ Familie/ Freunde (lebenslang)	Grosskinder als "Liebes-/Anerkennungsspenden" + gebraucht werden	gutes, breites Angebot vorhanden	Versöhnung mit dem Älterwerden	Austausch mit Gleichgesinnten / Diskussionen zum Thema	Beziehungen / Partnerschaft als Stütze	Freier Zugang zu Information	Pensumreduktion	Gesund sein	Wissen was finanziell auf einen zukommt	Kenntnis über bestehende Interessen, gestärkte Identität + Perspektiven
	Finanzielle Absicherung	Flexibilisierung Pension	Altagsstruktur	Planen/ Plan haben	abschliessen können	Autonomie	Geduld	Beschäftigung				
Bedeutung Leistung	Entböhnt oder nicht	Wichtig für Selbstwert, Anerkennung	physisch; Sport, Grosskinder	privates Engagement	Familienarbeit als Entlastung für die eigenen Kinder (und für sich selbst)	leistung im Sinne des Betrachters, Werte-abhängig	sind alle Aktivitäten im Leben Leistungen?	am Ball bleiben	Herzblut	Leistung als Beitrag zur Solidarität	Leben = Leisten?	Rente als Lohn für frühere Leistung
	Ressourcenfrage	Sinnhaftigkeit	Resonanz									
Stellenwert Erwerbsarbeit	Anerkennung, Wertschätzung, (Selbst-) Bestätigung	Verantwortung haben	geistige Herausforderung	Altagsstruktur	Sinnstiftung / etwas leisten & nützen, gebraucht werden	Arbeiten: wollen, dürfen, können, müssen	Arbeit als Altersvorsorge	Entlastung	Ausgleich & Abwechslung zu Familienalltag /Rolle als Mutter	Stress	Auseinandersetzung mit anderen Menschen	Gesundheit
	sich weiterentwickeln	Sicherheit	Erfüllung	Teil der Gesellschaft sein	Freude	kontakte	Beschäftigung	Identifikation	Feedback	Selbstverwirklichung	Erfolgerlebnisse	Unabhängigkeit
Anliegen	Durchmischung der Angebote; generationenübergreifend, Kultur, Geschlecht, Alter	Datenbank / Plattform für Begegnungen; Ressourcennutzung, Angebote	Flexibilisierung Pensionsalter	Begegnungen / Begegnungsorte schaffen	Autonomie/ Wunsch selbstständig zu bleiben	zeitgemässer Umgang mit "älteren" Menschen/ Anpassung der Angebote	nicht müssen sondern können	niederschwellige, bezahlbare Angebote	keine Leistungserwartungen & Druck	Aufstellen bei Fragen und Anliegen	nicht allein gelassen werden	Eingreifen des Staates
	ernst genommen werden	finanzielle Sicherheit	am Leben teilnehmen können	Ausbau bestehender Angebote	Wertschätzung erhalten	Mitspracherecht						
Gesellschaftliche Aspekte	Generationenvertrag	Politisches Engagement	Ressourcen der Älteren nutzen	Stellenwert der pensionierten Frau	Partizipations-möglichkeiten	Erwartungen bezüglich Zeit & Engagement	Flexibilisierung der Pensionierung	Solidarität vs. Überlastung der "Jungen"	Freiwilligenarbeit als gesellschaftliche Entlastung (Verpflichtung)	Emanzipation der Frau	Zukunftslösung	Wertschätzung & Anerkennung
	Leistungserwartung	staatliche Angebote	Teil sein / Teil haben	Altersbild(er)	erstgenommen werden	staatliche Verantwortung						
Frauen-spezifisches	Leistungsfrage: Freiwilligenarbeit/Hausarbeit, unentschädigt, kleinere Pensionsbeiträge	Erwartungen an die Frauen?	Erwerbsbiografie	Mehrfachbelastung der Frau (Erwerbstätigkeit, Kinder, Grosskinder, Eltern, Partnerschaft...)	Kontaktpflege als Aufgabe der Frau	Heute: zurück zur Tradition	Grossmutter-Rolle	Lückenhafte Einzahlungen in die Altersvorsorge (freiwillige BVG für Frauen)	Rollenexpectationen	Nein-Sagen/ Emanzipation - Frauen- oder Lebensthema?	Abhängigkeit vs. Autonomie	
Ängste vor der Pension	Selbstmanagement	Verlust der Anerkennung	sich in der Zeit zu verlieren	sich selbst organisieren müssen	Sicherheit (finanziell)	älter werden	Wertschätzung	auf dem Abstellgleise landen	Ersetzbarkeit	nicht mehr gebraucht werden	Strukturverlust	Fehlen von Beschäftigung
Ängste aktuell	Identität; wer/ was bin ich jetzt noch?	älter werden/ zu den Alten gehören	Ins Loch fallen aufgrund: Strukturverlust, fehlende Anerkennung, Sinnhaftigkeit	Verlust der Autonomie	Kontaktverlust - Einsamkeit	Partnerverlust						

Anhang E: Erstes Kategoriensystem

Kategorien		
Beziehungen	Bedürfnisse	Erwartungen
ArbeitskollegInnen Enkelkinder Familie Freunde Kontakte in Vereinen & freiwilligen Angeboten Nachbarschaft Partnerschaft	Anerkennung Autonomie Begegnungen/Austausch Beziehungen; Beziehungspflege Emanzipation ernst genommen werden Flexibilität geistige Herausforderung Gesundheit Guter Abschluss/guter Start Nachholbedürfnis Nähe/Liebe Partizipation, Resonanz (Feedback) Selbstverwirklichung Sicherheit Spontanität Struktur & Orientierung Wertschätzung Zeit haben/Zeit nehmen	Leistungserwartungen Rollenerwartungen Solidarität Teilssein der Gesellschaft Wertschätzung
Identität	Leistung	Selbstmanagement
Älterwerden Erwerbsbiografie Fremdwahrnehmung Geschlecht Neue Rollen Perspektiven Prozess Ressourcen Rollenerwartungen Selbstreflexion Selbstwahrnehmung Sinnstiftung Status Weiterentwicklung	Dürfen, Können, Müssen, Sollen Engagement Freiwilligkeit Gegenleistung (Entlohnung) Leistungsgesellschaft (Meritokratie) Rentensystem Ressourcennutzung	Eigeninitiative Eigenverantwortung Planen, Organisieren & Strukturieren Risiko- & Schutzfaktoren Unterstützung & Kompetenzen
Gesundheit	Zeit	Werte
Älterwerden Ängste Bewusstsein und Selbstreflexion Eigenverantwortung Einsamkeit geistige Fitness Krankenkasse Prävention Sicherheit soziale Kontakte Staatliche Verantwortung Stress	Flexibilität / Spontanität Gestaltungsmöglichkeit Wahrnehmung Zeitmanagement/-einteilung	Biografische Entwicklung Generationenkonflikt Normen Persönliche Werte Traditionen Wertewandel
Freiheit	Sicherheit	
Bedürfnisbefriedigung Erleben Finanzielle Lage Gestaltungsspielraum Verantwortung Zeiteinteilung	Finanzielle Sicherheit Gesundheit Persönliche Ressourcen Soziales Netzwerk staatliche Leistungen Wohnsituation	

Anhang F: Überarbeitetes Kategoriensystem

Kategorie	Code
Identität	Selbstwahrnehmung - Befinden Persönliche Werte Selbstreflexion/Sinnstiftung Biografische Entwicklung Fremdwahrnehmung Prozess <i>Gesundheit (Stress/Bewusstsein/Selbstreflexion)</i>
Selbstmanagement	Planen / Organisieren / Strukturieren Eigenverantwortung/Eigeninitiative
Bedürfnisse	<i>Freiheit (Zeitmanagement/-einteilung/ Gestaltungsspielraum/-möglichkeiten/Wahrnehmung)</i> Beziehungen / Begegnungen/ Austausch Wertschätzung/Anerkennung Nachholbedürfnis Zeit haben / sich Zeit nehmen Struktur / Orientierung Partizipation / Resonanz ernst genommen werden geistige Herausforderung Selbstverwirklichung Autonomie
Beziehungen	Soziales Netzwerk Partnerschaft Familie
Gesellschaft	Leistungsgesellschaft / Meritokratie Rentensystem Frauenthematik Altersbilder Wertewandel Generationenkonflikt Staatliche Verantwortung
Erwartungen	Rollenerwartungen Leistungserwartungen Erwartungen an sich selber Solidarität
Engagement	Ressourcennutzung Freiwilligkeit
Unterstützung	Informationszugang Abschluss Erwerbsleben/Start neue Lebensphase Soziales Netzwerk/Persönliche Ressourcen/Struktur Angebote <i>Finanzielle Sicherheit</i>
Anliegen	

Anhang G: Beispiel für die Codierung im f4analyse

- 1 Seit dem 31. August 2018 sind Sie pensioniert, wie erleben Sie die Pensionierung und wie geht es Ihnen dabei?
- 2 Eigentlich super. Ich habe jetzt wirklich erst seit drei Wochen Zeit zu schauen wie das ist.¹³⁻² Bis jetzt ist es kein riesiger Unterschied.^{12-7, 12-11} Es geht um das Thema Grosskinder. Wir haben 6, wobei der Älteste schon 7-jährig ist. Und seit sie auf der Welt sind haben wir immer gehütet. Ich habe zwar immer 100% gearbeitet aber ein Tag war Grossmuttertag.^{9-7, 12-13} Jetzt hat sich das einfach ausgeweitet.⁸⁻⁶ Das war jetzt gerade ein etwas heftiger Winter, viele waren krank und ich war ziemlich auf Achse. Ich bin noch dabei mich etwas zu finden.⁷⁻⁵ Die Kinder sind alle sehr vorsichtig und sagen, dass ich zu mir schauen muss. Ich habe einen freien Tag in der Woche aber fühle mich doch dauernd sehr auf Achse.⁶⁻¹ Vor 1,5 – 2 Jahren als in Luzern die Dilek Richtlinien kam, sagte ich zu meinem Chef, dass ich das machen will, ich wollte länger arbeiten. Er sagte ich solle ein Gesuch stellen und ich sagte, dass ich das mache.^{8-5, 8-6} Ich wusste, dass mir das schwer fallen wird, die ganze Anerkennung durch den Job nicht mehr zu haben und sich selber organisieren zu müssen. Dass jemand etwas von einem braucht oder will.^{10-1 11-3, 11-19} Ich war 12 Jahre an der PH und fand es ein super Abschluss meines Berufslebens und wollte dies überhaupt nicht aufgeben.¹²⁻¹³ Und dann haben sie aber ein Handbuch verfasst, es hiess mit 65 sei fertig.⁸⁻² Ich wurde 65 und irgendwie starben noch ein paar Freunde in meinem Alter und da hat es plötzlich kehrt gemacht.¹²⁻⁴ Ich dachte, nun gehe ich und dann gehe ich ganz.¹¹⁻¹⁰ Und nun die Grosskinder, irgendwie konnte ich noch gar nicht richtig reflektieren, was es mit mir macht. Die Grosskinder zeigen mir natürlich auch, dass sie mich brauchen. Es ist ein riesen Geschenk, sie

Anhang H: Kategoriensystem mit Codes – erste (links) und überarbeitete (rechts) Version

Codes		+
▶	Gesellschaft	3 (53)
▶	Unterstützung	8 (111)
▶	Freiheit	0 (61)
▶	Sicherheit	0 (66)
▶	Werte	2 (96)
▶	Gesundheit	4 (53)
▶	Selbstmanagement	0 (66)
▶	Leistung	2 (139)
▶	Beziehungen	3 (105)
▶	Erwartungen	0 (118)
▶	Bedürfnisse	13 (243)
▶	Identität	0 (255)
▶	Zeit	0 (56)

Codes		+
▼	Beziehungen	3
▶	Partnerschaft	28
▶	Nachbarschaft	3
▶	Freiwilligen Angebote	6
▶	Kontakte in Vereinen / Parteien	0
▶	Freunde	14
▶	Familie	33
▶	Enkelkinder	13
▶	Arbeitskolleg_innen	8
▶	Erwartungen	0 (118)
▼	Bedürfnisse	13
▶	Wertschätzung	12
▶	Zeit haben / sich Zeit nehmen	16
▶	Struktur / Orientierung	19
▶	Spontanität	4
▶	Sicherheit	5
▶	Selbstverwirklichung	18
▶	Partizipation / Resonanz	17
▶	Nähe / Liebe	2

Codes		+
▶	Identität	0 (127)
▶	Selbstmanagement	0 (18)
▶	Bedürfnisse	5 (204)
▼	Beziehungen	0
▶	Soziales Netzwerk	29
▶	Partnerschaft	27
▶	Familie	41
▶	Gesellschaft	2 (93)
▶	Erwartungen	1 (65)
▶	Engagement	26 (11)
▶	Unterstützung	0 (162)
▶	Wünsche	40

Anhang I: Ansicht Programm f4analyse

The screenshot displays the f4analyse software interface. At the top, there is a navigation bar with tabs for 'Text', 'Selektion', 'Zusammenfassung', 'Verteilung', and 'Suche'. The 'Text' tab is active.

On the left side, there is a list of text sources under the heading 'Texte':

- Frau Framboise
- Frau Nitschola
- Frau Trübell
- Frau Mango
- Frau Pomodoro
- Frau Romanesco
- Frau Abricot
- Frau Thymian

The main workspace is divided into two sections: 'Auswahl A' and 'Auswahl B'. Under 'Auswahl A', the text 'Alle Texte' is selected. Under 'Auswahl B', the 'Codes (2)' section is active, showing a list of codes: 'Identität' and 'Beziehungen'. Below this list are buttons for 'Textstellen codieren', 'inkl. Subcodes', and 'Auswahl leeren'.

The central text area displays a paragraph of text with several lines highlighted in purple, indicating they are coded. The text reads:

Aber es ist ein riesen Geschenk, ein Teil des Lebens der Grosskinder sein zu dürfen und eine wichtige Bezugsperson für sie zu sein. Mein ältester Enkel .. es gab Sachen, die musste ich der Schwiegertochter sagen, weil fand, dass er sie mit Mama und Papa besprechen soll, Aufklärung zum Beispiel. Sie fand dann aber, dass er mit ihnen gar nicht über dies sprechen will. Es ist so schön, einem solchen Gefüge anzugehören. Als wir jung waren haben wir auch immer so ein kollektives Zusammenleben ausprobiert – die Kleinfamilie war für mich Überforderung. So erlebe ich das jetzt eigentlich auch. Ich bekomme auch so viel Liebe und Anerkennung von den Kindern.

Below the text, a label 'Identität - Beziehungen' is visible. At the bottom of the interface, there are two tabs: 'Beziehungen' and 'Identität', with 'Identität' currently selected.

On the right side, there is a 'Codes' panel showing a list of codes and their counts:

Code	Anzahl
Identität	0 (127)
Selbstmanagement	0 (18)
Bedürfnisse	5 (204)
Beziehungen	0 (97)
Gesellschaft	2 (93)
Erwartungen	1 (65)
Engagement	26 (11)
Unterstützung	0 (162)
Wünsche	40

At the bottom right, the text 'Memos 171' is visible.

Anhang J: Beispiel methodisches Vorgehen

Reflexion des Gruppenprozess

Das nehmen wir mit! 4

Das hat uns nicht gefallen 3

Das könnten wir besser machen... 2

Das kam zu kurz 5

Das war super! 1

20.12.18

- 1) Gegenseitiges Verständnis, much LöV! ♥
Aufeinander eingehen, Zeit nehmen + geben für die Gruppe (gemeinsames Arbeiten + auch ausserhalb)
Lockerheit + Platz f. Persönliches, offene Kommun.
+ Räume reservieren!
- 2) Mehr Struktur in unseren Treffen, Verbindlichkeit, «Hausaufgaben», Anfangs- & Abschlussritual b. den Treffen, Mini-Protokoll welches für alle zugängl. ist (festhalten v. Aufgaben/Terminen etc.)*
*Abmachungen festhalten für Vorgehensweise
⇒ Nachvollziehbarkeit warum wir was/nie machen...
+ vermehrt Gesehenes ZUSAMMENFASSEN
- 3) Nüt!
- 4) Re-Späck-t, Elan, Humor, Geduld, alles v. Nr. 1, Arbeitswille + Durchhaltevermögen, Regelmässigkeit, Weiterführen (oder Erhöhen) des persönlichen Austausches; privat + Arbeit mehr trennen; Mittag nicht in gleicher Räumlichkeit, Einführen v. Spaziergängen
- 5) Protokollieren + Zus. fassen, Gruppenreflexion ritualisieren