

Zufrieden in den Ruhestand – ein ressourcenbasiertes Gruppen-Coaching für ältere Berufstätige

Nadine SEIFERLING, Alexandra MICHEL

*Arbeits- und Organisationspsychologie, Psychologisches Institut
Universität Heidelberg
Hauptstr. 47-51, D-69117 Heidelberg*

Kurzfassung: Der Übergang in den Ruhestand wird in der Forschung als potenziell kritisches Lebensereignis diskutiert. Um ältere Berufstätige bei der Planung und Vorbereitung auf die Nacherwerbsphase zu unterstützen wurde eine ressourcenorientierte Intervention entwickelt und evaluiert. Die Evaluation des Gruppen-Coachings erfolgte mit Hilfe eines Wartekontrollgruppen-Designs. Die Teilnehmer (N=59) wurden zu drei Messzeitpunkten zu Maßen des Wohlbefindens, persönlicher Ressourcen und Eigenschaften sowie zu Erwartungen hinsichtlich des Ruhestands befragt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass ein sechswöchiges Gruppencoaching positive Effekte auf Ruhestandserwartungen und persönliche Ressourcen hat.

Schlüsselwörter: Ruhestand, Ressourcen, Gruppen-Intervention, ältere Erwerbstätige Coaching,

1. Theoretischer Hintergrund

Der demographische Wandel in Deutschland ist von hoher gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Bedeutung. War im Jahr 2008 von 82 Millionen Deutschen jeder fünfte 65 Jahre oder älter, besagen Hochrechnungen, dass bereits 2030 der Anteil der Über-65-Jährigen 29% betragen wird (Statistisches Bundesamt, 2011). Mit der Lebenserwartung steigt auch die Chance auf ein langes gesundes Leben inklusive einer hohen Lernfähigkeit bis ins höhere Alter. Trotz der kürzlich erfolgten Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verbringen heutige Erwerbstätige bis zu einem Viertel ihrer Lebenszeit in der Nacherwerbsphase. Umso wichtiger erscheint es vor diesem Hintergrund, dass der Übergang in diese neue Lebensphase gut gelingen kann.

Der Übergang in den Ruhestand wird in der Literatur als mögliches „kritisches Lebensereignis“ diskutiert (Clemens, 2012). Insgesamt ist die Befundlage uneinheitlich. Einige Forschungsbefunde zeigen, dass die Pensionierung mit einer Reduktion von psychischer Gesundheit und Wohlbefinden (z.B. Depression und Einsamkeit; Kim & Moen, 2002) und dysfunktionalem Verhalten (z.B. Zins et al. 2011) einhergehen kann. Andere Studien weisen darauf hin, dass der Übergang in die Nacherwerbsphase auch mit steigender Gesundheit und erhöhtem Wohlbefinden verbunden sein kann (Pinquart & Schindler, 2009; Wang, 2007). Zwar scheint die Mehrheit der Betroffenen gut mit dem Ausstieg aus dem Berufsleben zurechtzukommen, eine bedeutsame Zahl von Personen berichten jedoch von Problemen in der Anpassung an die neue Lebensphase oder von einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens (Wang, 2007).

Dennoch gibt es bisher kaum Angebote zur Vorbereitung auf den Übergang in die Nacherwerbsphase. Bestehende Programme beziehen sich meist ausschließlich auf finanzielle Planung und schenken psychologischen und sozialen Aspekten keine Aufmerksamkeit (Peila-Schuster, 2012).

Im Rahmen des Projektes „Zufrieden in den Ruhestand“ wurde daher ein Gruppen-Coaching entwickelt, das ältere Berufstätige darin unterstützen soll, sich auf den Übergang in den Ruhestand und die Nacherwerbsphase vorzubereiten. Hierbei stehen die Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen des Ruhestands sowie die Stärkung und Aktivierung persönlicher Ressourcen und der eigenen Selbstregulation im Vordergrund. Dies soll zu einer positiven Sichtweise auf den Ruhestand beitragen und das Wohlbefinden fördern.

2. Methode

Das Gruppen-Coaching wurde basierend auf arbeits-, gesundheits- und entwicklungspsychologischen sowie gerontologischen Befunden und Theorien entwickelt. Das Programm wurde von Januar bis September 2014 angeboten und anhand eines Wartekontrollgruppendesigns evaluiert.

2.1 Das Coaching

Grundlage der Intervention sind Erkenntnisse und Konzepte der bestehenden Coaching-Forschung, die integriert, kombiniert und auf die Bedürfnisse und Ziele älterer Berufstätiger beim Übergang in den Ruhestand angepasst wurden. Das Programm richtet sich an ältere Erwerbstätige, in den letzten drei Jahren ihrer Berufstätigkeit, die sich gerne mit Themen des Übergangs in den Ruhestand und der Nacherwerbsphase auseinandersetzen möchten.

Das Gruppen-Coaching umfasst eine Einführungsveranstaltung und sechs wöchentliche Coaching-Sitzungen (à 2 h). Tabelle 1 zeigt die sieben Module der Intervention und deren Inhalt im Überblick. In den einzelnen Bausteinen werden verschiedene Themen und Aspekte des Ruhestands und des Übergangs in die Nacherwerbsphase thematisiert. Dabei stehen insbesondere Rollen-Veränderungen, individuelle Ressourcen und Zielerreichungsstrategien im Fokus.

Alle Module folgen dabei einer festen Struktur: Zu Beginn jeder Sitzung findet eine kurze Blitzlichtrunde statt, in der die Teilnehmer in wenigen Sätzen beschreiben, wie es ihnen gerade geht, was sie noch vom Tag bewegt, oder welche Themen sie seit der letzten Sitzung beschäftigt haben. Nach der Vorstellung der Agenda folgt in jeder Sitzung eine Achtsamkeitsübung. Dies soll den Teilnehmern einerseits das Konzept der Achtsamkeit vermitteln, andererseits aber auch das „Ankommen“ und den Einstieg in die Sitzung erleichtern. Der Hauptteil jeder Coaching-Einheit besteht aus theoretischen Inputs und praktischen Übungen, Strukturierungen und Reflexionen in Einzel- und Gruppenarbeit. Jedes Sitzung schließt mit einer weiteren Blitzlichtrunde ab.

Tabelle 1: Aufbau der Coaching-Intervention und Inhalte der sechs Bausteine.

	Titel	Inhalt
	Einführungsveranstaltung	- Organisatorisches - Überblick über die Sitzungen & Einstieg ins Thema
1.	Blick in die Gegenwart und in die Zukunft	- Vorstellung übergreifender Modelle - Meine Rollen
2.	Ressourcen – heute und in Zukunft	- Menschen und Beziehungen in meinem Leben - Ressourcen und Stärken
3.	Träume realisieren – meine Ziele	- Den Ruhestand visualisieren und daraus Ziele ableiten
4.	Strategien und Ressourcen für die Zukunft	- Umgang mit Übergängen und schwierigen Situationen - Mein Ressourcen- Portfolio
5.	Auf den Weg machen & unterwegs sein	- Zielerreichung: Förderliche und hinderliche Bedingungen - Hilfreiche Ressourcen & Strategien
6.	Eigenständig den Weg gehen	- Rückblick, Resümee & Ausblick, nächste Schritte - Rituale: Meinen Weg gestalten

2.2 Untersuchungsdesign

Um die Effekte des Coachings auf Wohlbefinden, persönliche Ressourcen und Erwartungen an den Ruhestand zu untersuchen, wurden die Teilnehmer des Coachings zu drei verschiedenen Messzeitpunkten (pre, post und follow-up) befragt.

Zur Erfassung der persönlichen Ressourcen kam eine übersetzte und adaptierte Version des Retirement Resources Inventory zum Einsatz (Seiferling & Michel, in Vorbereitung). Dieses Instrument erfasst neben sozialen Ressourcen auch gesundheitliche, motivationale, emotionale, kognitive und finanzielle Ressourcen. Das Wohlbefinden wurde mit der deutschen Version des SPANE (Scale of Positive and Negative Experience, Diener et al., 2009) erfragt. Eine adaptierte Version der Subskala „Imposed Disruption“ des Retirement Expectations Inventory (Gee & Baillie, 1999) diente zur Erfassung der Einstellung zum Ruhestand.

Die Evaluation und Analyse der Wirkweise des Coachings erfolgte mit Hilfe eines längsschnittlichen Wartekontrollgruppendesigns. Während die Experimentalgruppe (EG) direkt nach der Einführungsveranstaltung mit den Gruppen-Sitzungen begann, erhielt die Wartekontrollgruppe (WKG) die Intervention erst nach dem zweiten Erhebungszeitpunkt. Somit können unterschiedliche Entwicklungen in den beiden Gruppen zwischen pre- und post-Test auf das Coaching zurückgeführt werden.

2.3 Akquise

Das Coaching richtete sich an ältere Erwerbstätige, die innerhalb der nächsten drei Jahre in den Ruhestand gehen werden. Da es sich um ein wissenschaftliches Forschungsprojekt handelt, war die Teilnahme kostenfrei. Neben einer Ausschreibung im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms der Universität Heidelberg wurde auch mit Hilfe von Pressenotizen in verschiedenen regionalen Zeitungen und Flyern auf das Angebot aufmerksam gemacht.

74 Personen registrierten sich für die Coaching-Intervention. Davon entschieden sich 12 Personen nach der Einführungsveranstaltung bzw. nach der ersten oder zweiten Coaching-Sitzung dafür, nicht weiter am Programm teilzunehmen. Drop-Out-Analysen ergaben, dass sich die „Abbrecher“ hinsichtlich verschiedener Variablen nicht von den Teilnehmern unterschieden. 62 Personen nahmen an der Coaching-Intervention teil. Insgesamt wurden von Januar bis September 2014 acht Coaching-Gruppen (mit 6-12 Teilnehmern) durchgeführt.

3. Ergebnisse

In die Analysen gingen die Daten 59 Teilnehmern ($N_{EG}=28$; $N_{WKG}=31$) ein. Die Stichprobe umfasste 34 Frauen und 25 Männer im Alter zwischen 56 und 65 Jahren. Die Gruppen unterschieden sich nicht signifikant hinsichtlich Alter, Bildung, Familienstand, Kindern und Tätigkeitsfeld.

Zur Überprüfung der Effekte des Coachings wurden Kovarianzanalysen (ANCOVAs) mit Messwiederholung durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen eine Verbesserung der selbsteingeschätzten persönlichen Ressourcen in der Experimentalgruppe im Vergleich zur Wartekontrollgruppe (Gesamtscore: $p=0,064$) und der Erwartungen im Hinblick auf den Ruhestand („Imposed Disruption“: $p=0,038$) für die Experimentalgruppe, jedoch keine Gruppenunterschiede im Wohlbefinden ($p=0,145$).

4. Diskussion

Diese ersten Befunde weisen darauf hin, dass ein sechswöchiges Gruppencoaching die Ressourcen und Ruhestandsbewertung angehender Ruheständler fördern und so potenziell zum Gelingen des Übergangs in den Ruhestand und der Anpassung an die Nacherwerbsphase beitragen kann. Die Intervention stellt somit eine potenziell geeignete Maßnahme zur Vorbereitung älterer Beschäftigter auf den Übergang in den Ruhestand dar. Zur Analyse des längerfristigen Effekts der Intervention wird derzeit eine Nachbefragung (6 Monate nach Abschluss des Programms) durchgeführt. Weitere Analysen sollen außerdem zeigen, welche Personen besonders von der Intervention profitieren können.

Einschränkend ist zu erwähnen, dass die Intervention bisher nur an einer relativ kleinen Personenzahl evaluiert wurde. Um generalisierbare Aussagen über die Wirksamkeit des Coachings treffen zu können, ist eine weitere Erprobung des Programmes angezeigt. Wenn möglich, sollten dabei auch die Wirkweise in unterschiedlichen Settings (z.B. betriebsintern), für unterschiedliche Zielgruppen und in unterschiedlicher Anordnung der Module analysiert werden.

5. Literatur

- Clemens, W. (2012). Vorbereitung auf und Umgang mit Pensionierung. In H.-W. Wahl, C. Tesch-Römer & J. P. Ziegelmann (Hrsg.), *Angewandte Gerontologie* (S. 218-223). Stuttgart: Kohlhammer.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.

- Gee, S., & Baillie, J. (1999). Happily ever after? An Exploration of Retirement Expectations. *Educational Gerontology*, 25(2), 109-128.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57B(3), P212-P222.
- Peila-Shuster, J. J. (2012). *Retirement self-efficacy: The effects of a pre-retirement strengths-based intervention on retirement self-efficacy and an exploration of relationships between positive affect and retirement self-efficacy*. (72), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://www.redi-bw.de/db/ebSCO.php/search.ebSCOhost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2012-99100-020&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psych database.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2009). Change of leisure satisfaction in the transition to retirement: A latent-class analysis. *Leisure Sciences*, 31(4), 311-329.
- Seiferling, N. & Michel, A. (in Vorbereitung). Das Ruhestands-Ressourcen Inventar. Validierung der deutschen Version des Retirement Resources Inventory.
- Statistisches Bundesamt. (2011). *Demografischer Wandel in Deutschland*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.
- Zins, M., Guéguen, A., Kivimaki, M., Singh-Manoux, A., Leclerc, A., Vahtera, J., et al. (2011). Effect of retirement on alcohol consumption: Longitudinal evidence from the French Gazel Cohort Study. *PLoS ONE*, 6(10).

Danksagung: Das Projekt wird durch den Innovationsfonds Frontier der Universität Heidelberg gefördert (Laufzeit: 04/2013 – 06/2015).