

Mit freiwilligem Engagement aktiv im Alter

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts in Business

FH Oberösterreich
Studiengang „Services of General Interest“
Linz

Verfasser: Mag. Johannes Meindl

Erstgutachter: Prof. Dr. Markus Lehner

Zweitgutachterin: Mag. Selma Sprajcer

Linz, Mai 2013

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen entnommenen Stellen als solche gekennzeichnet habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

.....

.....

Mag. Johannes Meindl

Kurzfassung

Ältere Menschen stellen ein wertvolles, oft übersehenes Kapital für die Gesellschaft dar, von dem förderliche Beiträge und nützliche Impulse ausgehen. Hier setzen Konzepte und Programme des aktiven Alterns an, um die Lebensqualität im Alter zu verbessern und die Würde älterer Menschen zu schützen.

Dabei ist freiwilliges Engagement im Alter *eine* Möglichkeit, ein gesundes und aktives Altern gezielt zu fördern. Dem stehen jedoch empirische Befunde entgegen, wonach Freiwillige im Zuge ihres Übergangs in die Nacherwerbsphase häufig ihr bisheriges Engagement beenden bzw. kein neues mehr beginnen.

Diese Herausforderung greift in Oberösterreich das *Landesfreiwilligenzentrum ULF* mit dem Projekt *AFTER.WORK – Soziales Engagement* auf. Darin werden Menschen an der Schwelle zur Alterspension motiviert, sich mit freiwilligem Engagement intensiv auseinanderzusetzen - mit dem Ziel, darin (erneut) Fuß zu fassen.

Die vorliegende Forschungsarbeit gewährt einen unmittelbaren Einblick, wie Arbeitnehmer am Ende der Erwerbsphase freiwilliges soziales Engagement in ihr zukünftiges Lebenskonzept neu bzw. wieder zu integrieren beabsichtigen.

Zunächst wird der Stellenwert, den diese Zielgruppe der Freiwilligenarbeit zumisst, anhand der Motive, der Erwartungen sowie des Ressourceneinsatzes dargestellt.

Des Weiteren werden aus der Sicht der potenziellen Freiwilligen förderliche Rahmenbedingungen dafür sowie hilfreiche Unterstützungsangebote, die Freiwilligenzentren setzen können, formuliert. Dadurch kann es Menschen leichter fallen, mit freiwilligem Engagement aktiv im Alter zu sein.

Abstract

Elderly people represent a valuable asset to our society, whereby favourable contributions and useful impulses are generated, even though these points are often ignored. Concepts and programmes of active ageing are intended to improve the quality of life at that age and protect the dignity of older persons.

Voluntary work is therefore one possibility of promoting ageing in a healthy and active way. However, this is contradicted by empirical findings saying volunteers in retirement often stop their former commitments or are not willing to begin new activities.

In Upper Austria, this challenge has been taken up by the Provincial Volunteers' Centre *ULF* with the project *AFTER.WORK – Social Engagement*. This project is to motivate people, who are about to retire, to enable them in dealing with voluntary social commitments intensely and encourage them to join up (again).

The present research paper grants an insight on how employees at the end of their working period intend to integrate voluntary social commitments into their future life again or for the first time.

Firstly, the importance which this target group attaches to volunteering is represented on the bases of motives, expectations, and resources they are prepared to offer.

Furthermore, favourable conditions and supportive offers of voluntary agencies are described in the potential volunteers' point of view. This should motivate people to be voluntarily active even in old age.

Inhaltsverzeichnis

Eidesstattliche Erklärung	II
Kurzfassung.....	III
Abstract	IV
Inhaltsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	IX
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Forschungsfragen und Forschungsziele.....	2
1.3 Aufbau der Arbeit	3
1.4 Methodik	4
1.5 Gleichheitsgrundsatz.....	5
2 Potenziale des Alter(n)s.....	6
2.1 Definition und Abgrenzung.....	6
2.2 Demografische Ein- und Ausblicke.....	7
2.3 Potenziale älterer Menschen.....	9
2.4 Konzepte und Programme des aktiven Alterns.....	12
2.4.1 Aktiv Altern (WHO 2002).....	13
2.4.2 Europäisches Jahr des aktiven Alterns (EU 2012)	17
2.4.3 Stellenwert von freiwilligem Engagement.....	19
3 Freiwilliges Engagement im österreichischen Kontext.....	20
3.1 Begrifflichkeiten, Definitionen und Abgrenzungen	20
3.1.1 Begrifflichkeiten	20

3.1.2	Definition von <i>freiwilligem Engagement</i>	21
3.2	Einflussfaktoren auf Freiwilligenarbeit	23
3.3	Daten zum Freiwilligensektor in Österreich	25
3.3.1	Der österreichische Freiwilligensektor.....	25
3.3.2	Beteiligung am Freiwilligenengagement.....	26
3.3.3	Motive und Hindernisse	29
3.3.4	Freiwilligenzentren.....	30
3.4	Freiwilligenagenturen am Beispiel Oberösterreich	32
3.4.1	Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (ULF).....	32
3.4.2	FreiwilligenZentrum Wels (FZW).....	37
3.5	Qualitätsziele und Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement	37
4	Freiwilliges Engagement im Alter	41
4.1	Abgrenzung der Zielgruppe <i>ältere freiwillig engagierte Menschen</i>	41
4.2	Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement älterer Menschen	42
4.2.1	Individuelle Ressourcen.....	42
4.2.2	Lebensverlauf	43
4.2.3	Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen.....	44
4.3	Beteiligung älterer Menschen am freiwilligen Engagement in Österreich...	45
4.3.1	Ausmaß und Häufigkeit der Beteiligung	45
4.3.2	Tätigkeitsfelder	46
4.3.3	Motive und Hindernisse	47
4.4	Freiwilliges Engagement älterer Menschen in Oberösterreich.....	47
4.4.1	Beteiligungsausmaß	48
4.4.2	Potenziale	50
4.4.3	Rahmenbedingungen	50

4.5	AFTER.WORK – Soziales Engagement.....	52
4.5.1	Projektziele.....	53
4.5.2	Zielgruppe.....	53
4.5.3	Angebote.....	54
4.5.4	Pilotphase.....	55
5	Freiwilliges soziales Engagement an der Schwelle zur Alterspension.....	56
5.1	Qualitative empirische Erhebung.....	56
5.1.1	Forschungsdesign und methodisches Vorgehen.....	56
5.1.2	Durchführung der Erhebung und Auswertung der Daten.....	57
5.2	Ergebnisse der Leitfadeninterviews.....	59
5.2.1	Evaluierung der AFTER.WORK.SEMINARE.....	59
5.2.2	Stellenwert des freiwilligen sozialen Engagements.....	68
5.2.3	Rahmenbedingungen für das freiwillige soziale Engagement.....	78
5.2.4	Angebote des Freiwilligenzentrums ULF zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement.....	84
6	Resümee.....	89
6.1	Stellenwert von freiwilligem sozialen Engagement für Menschen an der Schwelle zur Alterspension.....	89
6.2	Fördernde Rahmenbedingungen für freiwilliges soziales Engagement älterer Menschen.....	90
6.3	Angebote des Freiwilligenzentrums ULF zur Förderung von freiwilligem sozialem Engagement.....	93
	Literaturverzeichnis.....	96
	Bücher und Fachbeiträge.....	96
	Nicht publizierte Quellen.....	97
	Internetquellen.....	97

Anhang.....	103
Interviewleitfaden.....	103

Abkürzungsverzeichnis

BAGSO	Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (Deutschland)
betr.	betreffend
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMSGK	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
BMSK	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
d.s.	das sind
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
ev.	eventuell
EWSA	Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
FH	Fachhochschule
FZW	FreiwilligenZentrum Wels
GEMA	Gemeinsam Aktiv Drehscheiben
IGFÖ	Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreichs
NGO	Non-Governmental Organization
OÖ	Oberösterreich
PV OÖ	Pensionsversicherungsanstalt Landesstelle Oberösterreich
u.a.	unter anderem
ULF	Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum
UN	United Nations
UNFPA	United Nations Population Fund
v.a.	vor allem
VSG	Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit
WHO	World Health Organization
z.B.	zum Beispiel

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Einer der bedeutendsten Entwicklungstrends des 21. Jahrhunderts kommt in den demografischen Veränderungen hin zu einer alternden Bevölkerung zum Ausdruck. Diese Tatsache hat weitreichende Folgen für alle Bereiche der Gesellschaft, auch in Österreich. Bei der Bewältigung dieser volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen werden „das Potential und vor allem der (Mehr-)Wert älterer Mitmenschen, deren Erfahrungen und Kompetenzen ein beachtliches Kapital für unsere Gesellschaft darstellen“¹, einen zentralen Stellenwert einnehmen müssen. Eine Option in diesem Zusammenhang ist, die Erhaltung dieses Kapitals für die Gesellschaft im Zuge des Übergangs vom Erwerbsleben in die Alterspension durch eine verstärkte Forcierung des freiwilligen (sozialen) Engagements älterer Menschen abzusichern.

Diese Tatsache hat die *Europäische Union* u.a. dazu veranlasst, das Jahr 2012 als *Europäisches Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen* auszurufen. „Aktives Altern bedeutet auch, dass man älteren Menschen mehr Möglichkeiten bietet, weiterzuarbeiten, länger gesund zu bleiben und auf andere Weise (zum Beispiel durch ehrenamtliche Arbeit) weiterhin einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.“² Europaweit soll damit aktives Altern in Zusammenhang mit Beschäftigung, mit der Teilhabe an der Gesellschaft und mit der eigenständigen Lebensführung gefördert werden.

Vor über zehn Jahren hat die *WHO* nach einem längeren Konsultationsverfahren ein Aktionspapier zum Thema *Aktiv Altern - Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln* herausgegeben. Die Vision des aktiven Alterns soll es den Menschen ermöglichen, „ihr Potenzial für körperliches, soziales und geistiges Wohlbefinden im Verlaufe ihres gesamten Lebens auszuschöpfen und am sozialen Leben in Übereinstimmung mit ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten teilzunehmen“³.

¹ Sonnleitner (2011), 2.

² Europäische Kommission (2010).

³ WHO (2002), 12.

Freiwilliges Engagement ist demnach ein integrativer Bestandteil in Konzepten und Programmen des aktiven Alterns. Wenn also Menschen im Zuge des Übergangs vom Erwerbsleben in die Alterspension ihr bislang freiwilliges Engagement aufrechterhalten bzw. damit vielleicht erst neu beginnen, leisten sie im Sinne des aktiven Alterns einerseits einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft insgesamt, andererseits kommt der Nutzen daraus auch den freiwillig Engagierten selbst auf verschiedene Art und Weise zugute.

Doch die Gewinnung älterer Menschen für das freiwillige Engagement bzw. die Aufrechterhaltung dessen ist kein Automatismus am Ende der Erwerbsphase. Empirischen Befunden zufolge steht die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit in einem engen Zusammenhang mit bestimmten Einflussfaktoren wie etwa der beruflichen und sozialen Integration und nimmt mit zunehmendem Lebensalter eher ab.

Deshalb braucht es förderliche Rahmenbedingungen, damit mehr Menschen, die am Ende ihrer Erwerbsphase stehen, erfolgreich für Freiwilligenarbeit rekrutiert werden und damit sich diese in der Folge auch im Alter als Freiwillige engagieren. Aber auch unterstützende institutionelle Angebote wie die eines Freiwilligenzentrums dienen einer gezielten Förderung von freiwilligem Engagement im Alter.

1.2 Forschungsfragen und Forschungsziele

Im Zuge dieser Masterarbeit sollen nun hilfreiche Rahmenbedingungen und Angebote zur Förderung des freiwilligen sozialen Engagements von Menschen, die am Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase stehen, eruiert und dargestellt werden. Dies geschieht im Rahmen einer Kooperation mit dem oberösterreichischen *Unabhängigen LandesFreiwilligenzentrum ULF*⁴, das im Jahr 2012 anlässlich des *Europäischen Jahres für aktives Altern* das Projekt *AFTER.WORK – Soziales Engagement*⁵ gestartet hat. Mit diesem Projekt soll ein oberösterreichweites Förderprogramm im Sinne des aktiven Alterns und des lebenslangen Lernens durch freiwilliges soziales Engagement für Menschen an der Schwelle zur Alterspension geschaffen werden.⁶

⁴ Vgl. Kap. 3.4.1.

⁵ Vgl. Kap. 4.5.

⁶ Vgl. Sonnleitner (2011), 3.

Die Forschungsarbeit orientiert sich dabei an folgenden Fragen:

- Welche Rahmenbedingungen können freiwilliges soziales Engagement von Menschen an der Schwelle zur Alterspension fördern?
- Welche Angebote kann in diesem Zusammenhang ein Freiwilligenzentrum wie das *ULF* setzen?

Im Zuge der Ausarbeitung werden folgende Forschungsziele verfolgt:

- Erarbeitung von Rahmenbedingungen zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement für Menschen an der Schwelle zur Alterspension bzw. in der nachberuflichen Phase.
- In diesem Zusammenhang Erstellung eines Angebotsprofils für das Freiwilligenzentrum *ULF*.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Formulierung der Forschungsziele basiert auf einer im Vorfeld vorgenommenen, literaturgeleiteten Theoriebildung. Diese Theorie wird in der Bildung einer Argumentationskette operationalisiert, die einen Bogen von der Ausgangsfragestellung hin zur Beantwortung der Forschungsfragen spannt. Die Masterarbeit ist entlang dieser Argumentationslinie aufgebaut.

Demnach gliedert sich die Arbeit in einen theoretischen Literaturteil und einen praktisch empirischen Teil. Im Einleitungskapitel werden die Ausgangssituation, der Forschungsgegenstand und das Methodendesign sowie der Aufbau der Arbeit erläutert.

Am Beginn wird der Fokus auf die Identifizierung möglicher Potenziale des Alters bzw. Alterns gerichtet. Anschließend werden ausgewählte Konzepte und Programme aktiven Alterns dahingehend analysiert, auf welche Weise diese Potenziale effektiv verwertet werden können und welcher Stellenwert darin dem freiwilligen Engagement zugewiesen wird (Kapitel 2).

In einem nächsten Schritt wird der Kontext beschrieben, wie sich freiwilliges Engagement in Österreich (Einflussfaktoren, Beteiligung, Motive, Hindernisse, institutionelle Strukturen, Rahmenbedingungen) in den letzten Jahren entwickelt hat und sich anhand statistischer Daten darstellt (Kapitel 3), bevor im anschließenden Kapitel eine Eingrenzung auf das Thema Freiwilligenarbeit im Alter erfolgt.

Nach der Erörterung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement im Alter wird die Beteiligungsstruktur älterer Menschen im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit auf Basis österreichweiter Daten detailliert erläutert. Sodann erfolgt in einer weiteren Einengung des Themas die Konzentration auf das Freiwilligenengagement älterer Menschen in Oberösterreich (Kapitel 4).

Die theoretische Abhandlung des Stellenwerts freiwilligen Engagements bei der Erhaltung und Förderung der Potenziale älterer Menschen wird nun mit empirischen Forschungsergebnissen ergänzt. Mittels qualitativer empirischer Untersuchung wird erhoben, welchen Stellenwert die Freiwilligenarbeit in den Lebenskonzepten von Menschen an der Schwelle zur Alterspension einnimmt, welche hilfreichen Rahmenbedingungen aus deren Sicht dafür notwendig sind sowie welche förderliche Unterstützungsangebote Freiwilligenzentren dahingehend setzen können (Kapitel 5).

In einem abschließenden Resümee werden auf Basis der mit Literaturanalyse und empirischer Forschung erhobenen Befunde die eingangs gestellten Forschungsfragen beantwortet (Kapitel 6).

1.4 Methodik

Im Zuge der Beantwortung der Forschungsfragen werden folgende wissenschaftliche Methoden angewandt: Literaturanalyse und qualitative empirische Erhebung.

Mittels Literaturanalyse werden zum einen mögliche Potenziale des Alter(n)s identifiziert sowie Konzepte und Programme zum Thema aktives Altern in Hinblick auf den Stellenwert und die Rolle des freiwilligen Engagements darin näher beleuchtet. Zum anderen werden Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement, empirische Befunde der Freiwilligenarbeit im nationalen und regionalen österreichischen Kontext sowie aktuelle Unterstützungsangebote dahingehend von Seiten regionaler Freiwilligenzentren recherchiert.

Im Rahmen der qualitativen Forschungsmethode wird das Instrument des leitfadengestützten Interviews eingesetzt, um anhand der Lebenskonzepte von Menschen an der Schwelle zur Alterspension die Rolle des freiwilligen sozialen Engagements, förderliche Rahmenbedingungen dafür und erforderliche Unterstützungsangebote explorativ zu erkunden und darzustellen. Der Zugang zur Erhebungszielgruppe wurde über das Projekt *AFTER.WORK* ermöglicht, das vom Freiwilligenzentrum *ULF* in

einer ersten Pilotphase in Kooperation mit der *oberösterreichischen Landesstelle der Pensionsversicherungsanstalt (PV OÖ)* durchgeführt wurde.

1.5 Gleichheitsgrundsatz

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Arbeit darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Jedoch wird ausdrücklich festgehalten, dass alle Bezeichnungen, die das Genus einer Person betreffen, sich gleichermaßen auf die Vertreter beider Geschlechter beziehen.

2 Potenziale des Alter(n)s

Nach einem Jahrhundert des Bevölkerungswachstums wird das 21. Jahrhundert ein Jahrhundert des demographischen Alterns sein. Die daraus resultierenden sozialen, ökonomischen und kulturellen Herausforderungen betreffen die Individuen, familiäre Gruppen, Gesellschaften und die Weltgemeinschaft insgesamt. Die Art und Weise, wie diesen Chancen und Herausforderungen begegnet wird, entscheidet darüber, ob und wie die Potenziale einer alternden Bevölkerung positiv und effektiv genutzt werden können.

Nach definitorischen Abklärungen sowie einem demografischen Ein- und Ausblick werden mögliche Potenziale des Alters bzw. des Alterns identifiziert und dargestellt. Daran anknüpfend folgt die Analyse von Konzepten und Programmen des aktiven Alterns, um darin die Verortung sowie den Stellenwert von freiwilligem Engagement festzustellen.

2.1 Definition und Abgrenzung

Alter und *Altern* – zwei Begriffe, die Unterschiedliches ausdrücken. Diese Differenzierung findet sich u.a. auch im Englischen mit *old age* (Alter) und *ageing* (Altern).

Duden online definiert *Alter* in den Bedeutungen:⁷

- (1) Anzahl der Lebensjahre, Lebenszeit, Lebensabschnitt (z.B. ein hohes Alter erreichen; er ist im besten Alter)
- (2) Zeit des Bestehens, Vorhandenseins (z.B. das Alter eines Gemäldes schätzen)
- (3) alte Menschen (z.B. man soll das Alter ehren)
- (4) bestimmte Altersstufe, in der sich Menschen befinden (z.B. das reifere Alter)

Dagegen ist laut *Duden online* mit *Altern* das Alt- bzw. Älterwerden gemeint.⁸

Wenn in der Gerontologie von *Alter* gesprochen wird, „stehen die älteren Menschen und das Resultat des Altwerdens im Vordergrund; das Alter als Lebensperiode und die Alten als Bestandteil der Gesellschaft“⁹. Bei der Verwendung des Begriffs *Altern*

⁷ Vgl. Duden online (2013a).

⁸ Vgl. Duden online (2013b).

⁹ Baltes / Baltes (1994), 9.

„liegt der Schwerpunkt auf der Untersuchung von Prozessen und Mechanismen, die zum Alter führen und die dem Altwerden zugrunde liegen“¹⁰.

Beschreibt der Begriff *Altern* einen *prozesshaften Vorgang*, ist mit *Alter* das *Ergebnis* des Prozesses, ein *Zustand* gemeint. Potenziale des Alterns und des Alters sind deshalb per definitionem grundsätzlich zu unterscheiden; in diesem Abschnitt werden jedoch beide Ausprägungen gemeinsam behandelt, deshalb die Schreibweise *Potenziale des Alter(n)s*.

Unter *aktivem Altern* sind Konzepte und Programme zu verstehen, die die positiven Entwicklungschancen des Alterns sowie des Alters in den Vordergrund rücken und mögliche Umsetzungswege aufzeigen.¹¹

2.2 Demografische Ein- und Ausblicke

Eine sinkende Geburtenrate und eine steigende Lebenserwartung sind dafür verantwortlich, dass der Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung größer wird; in diesem Fall kann dann von einer alternden Bevölkerung gesprochen werden. Diese Alterung vollzieht sich gegenwärtig in allen Weltregionen sowie in Ländern unterschiedlichen Entwicklungsgrades, am schnellsten in den Entwicklungsländern. Trotzdem ist „die wachsende Langlebigkeit (...) einer der größten Erfolge der Menschheit“¹².

Was dieser Triumph und seine Folgen in nüchternen Zahlen bedeutet, soll zunächst ein kurzer Überblick über die wichtigsten Fakten des weltweiten demografischen Wandels zeigen.¹³ Danach folgt ein vergleichender Blick auf die aktuelle demografische Situation in Österreich.

Das weltweite Altern wird deutlich angesichts der Tatsache, dass heute einer von neun Menschen über 60 Jahre alt ist, während es 2050 einer von fünf Menschen sein wird. Im Jahr 1950 gab es weltweit 205 Millionen Menschen, die 60 Jahre oder älter waren. 2012 waren es bereits rund 810 Millionen Menschen, d.s. über 11 % der gesamten Weltbevölkerung. In weniger als zehn Jahren wird diese Zahl auf eine Milliarde steigen und sich schließlich bis 2050 auf zwei Milliarden verdoppeln, womit dann 22 % der weltweiten Bevölkerung älter als 60 Jahre sein werden.

¹⁰ Baltes / Baltes (1994), 9.

¹¹ Vgl. Kap. 2.4.

¹² UNFPA / HelpAge International (2012), 3.

¹³ Die demografischen Daten sind entnommen aus: UNFPA / HelpAge International (2012).

Ein Grund dafür ist die weltweit anwachsende Lebenserwartung ab der Geburt. Gegenwärtig liegt sie in den entwickelten Gesellschaften bei 78 und in den Entwicklungsregionen bei 68 Jahren. Ab 2045 können Neugeborene mit einer Lebenserwartung von 83 bzw. 74 Jahren rechnen. Die Zahl der Hundertjährigen wird weltweit von rund 317.000 im Jahr 2011 auf 3,2 Millionen im Jahr 2050 ansteigen, was einer Verzehnfachung gleichkommt.

Weltweit bilden Frauen die Mehrheit der älteren Menschen. So kommen auf 100 Frauen über 60 nur 84 Männer. Bei den über 80-Jährigen sind es nur noch 61 Männer auf 100 Frauen. Altern wird von Frauen und Männern unterschiedlich erlebt. „Geschlechterbeziehungen bestimmen den Lebensverlauf, indem sie den Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten langfristig und zunehmend beeinflussen.“¹⁴

Gegenwärtig ist Japan das einzige Land, in dem über 30 % der Bevölkerung 60 Jahre oder älter sind. Im Jahr 2050 werden es bereits 64 Länder sein, darunter auch Österreich, wo nach derzeitiger Prognose erstmals im Jahr 2028 mehr als 30 % der Bevölkerung 60 Jahre oder älter sein werden; 2050 werden es bereits rund 34 % der Österreicher sein.¹⁵

Wird 2050 also einer von drei Österreichern ein Alter von 60 Jahren oder mehr haben, war es im Jahr 2012 noch einer von vier. In der Gruppe der 60+Jährigen (rund 24%) standen 2012 die beiden Alterskohorten der 60- bis 74-Jährigen (rund 16 %) und der Ab-75-Jährigen (rund 8 %) noch in einem Verhältnis von 2 : 1. Im Jahr 2050 wird dieses Verhältnis unter den 60-Jährigen und Älteren (insgesamt rund 34 %) bereits 1 : 1 betragen, d.h. die Alterskohorte der Ab-75-Jährigen wird sich gegenüber heute mehr als verdoppeln.

In Österreich ist die Bevölkerungsstruktur, was die Sexualproportion der 60+Jährigen angeht, mehrheitlich sogar noch weiblicher geprägt als im weltweiten Durchschnitt. So kamen im Jahr 2012 nur 77 Männer auf 100 Frauen, 2050 werden es dagegen bereits fast 85 Männer sein, was tendenziell ein Ansteigen der Anzahl der ab-60-jährigen Männer bedeutet.

Was die Geburtenentwicklung und Fertilität angeht, hat sich in Österreich die Situation in den letzten zehn Jahren etwas stabilisiert. Lagen im Jahr 1961 die rohe Geburtenziffer¹⁶ noch bei 18,6 bzw. die allgemeine Fertilitätsrate¹⁷ noch bei 92,2, so

¹⁴ UNFPA / HelpAge International (2012), 4.

¹⁵ Zu den demografischen Daten aus Österreich: vgl. Statistik Austria (2012b).

¹⁶ Die *rohe Geburtenziffer* ist die Zahl der Lebendgeborenen pro 1.000 Einwohner der Bevölkerung eines Gebietes innerhalb eines Kalenderjahres.

haben sich beide Werte seither praktisch halbiert: 2012 betragen sie nur mehr 9,3 bzw. 47,1. Bis zum Jahr 2050 wird die rohe Geburtenziffer noch auf 8,8 zurückgehen, die Fertilitätsrate jedoch wieder leicht auf 53,2 ansteigen.

Ein neugeborener Knabe hatte 2012 in Österreich eine Lebenserwartung von 78 Jahren, ein Mädchen kam mit einer Lebenserwartung von knapp 84 Jahren auf die Welt. Beim männlichen Geschlecht wird die Lebenserwartung ab Geburt im Jahr 2050 auf knapp 86 Jahre steigen, bei den Frauen etwas weniger stark auf knapp 90 Jahre.

Konnten im Jahr 2012 die Männer im Alter von 65 Jahren noch auf eine fernere Lebenserwartung von 18 Jahren hoffen, betrug diese bei den Frauen gleichen Alters gut 21 Jahre. Im Vergleich dazu wird bis 2050 die fernere Lebenserwartung dieser Altersgruppe bei den Männern auf 23 Jahre und bei den Frauen auf knapp 26 Jahre anwachsen.

Die steigende Lebenserwartung hat bei einer in etwa gleichbleibenden Fertilitätsrate somit auch in Österreich ein kontinuierliches Anwachsen des Durchschnittalters der Bevölkerung von derzeit 42 Jahren (2012) auf rund 47 im Jahr 2050 zur Folge.

Im Vergleich mit den für die Weltgesellschaft erhobenen bzw. prognostizierten Daten ist der Anteil der 60-Jährigen und Älteren in der österreichischen Bevölkerung prozentuell bereits heute höher und wird es auch in knapp 40 Jahren noch sein. Was die Lebenserwartung bei Geburt anbelangt, liegt Österreich aktuell im weltweiten Trend der entwickelten Regionen und wird diesen Platz auch beibehalten. Im Unterschied zum Geschlechterverhältnis der 60-Jährigen und Älteren in der Weltbevölkerung ist dieses in Österreich bezogen auf die gleiche Altersgruppe im Jahr 2012 noch deutlich weiblicher geprägt.

2.3 Potenziale älterer Menschen

„Die Potenziale der demografischen Entwicklung (...) bieten einer sozial und ökonomisch aktiven sowie sozial abgesicherten und gesunden Bevölkerung vielfältige Chancen, Beiträge für ihre Gesellschaft zu leisten.“¹⁸

Dass auch ältere Menschen über entsprechende Potenziale verfügen, wird nicht von allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen gesehen. Gerade in Teilen der jüngeren

¹⁷ Die *allgemeine Fertilitätsrate* gibt das zahlenmäßige Verhältnis von Lebendgeborenen zu 1.000 Frauen im gebärfähigen Alter (15-50 Jahre) pro Kalenderjahr an.

¹⁸ UNFPA / HelpAge International (2012), 3.

Generation herrscht oftmals die Meinung vor, dass Ältere nicht mehr produktiv seien bzw. ihr Wissen inzwischen veraltet sei. Sie könnten deshalb nicht mehr innovativ sein und seien so für den Fortschritt der Jungen ein Hindernis. Die Älteren würden nicht versuchen, die Jungen zu verstehen und stünden daher deren Zukunft im Wege.¹⁹

Das Thema *Produktivität und Ressourcen des Alter(n)s* ist Gegenstand zahlreicher Forschungsprojekte, so auch in Österreich, wo auf wissenschaftlicher Ebene Aspekte der Produktivität im Alter untersucht wurden, die bewusst über erwerbs- und konsumspezifische Dimensionen hinausgehen. Tatsache ist, dass Ältere auf vielfältige Weise aktiv sind und über einen längeren Zeitraum viele soziale und kulturelle Beiträge leisten, die jedoch von der breiten Öffentlichkeit kaum wahrgenommen werden.²⁰

Sowohl in der Fachliteratur als auch in der öffentlichen Diskussion herrscht Großteils Übereinstimmung über die Beiträge, die ältere Menschen unter dem Gesichtspunkt der Produktivität im Alter leisten. Dazu werden die Erwerbstätigkeit, freiwilliges Engagement, Kinder- und Enkelbetreuung, Pflegetätigkeiten sowie diverse Unterstützungsleistungen finanzieller und instrumenteller Art (meist an jüngere Menschen) gerechnet.²¹

Nach einem Konzept des deutschen Gerontologen *Hans Peter Tews* können fünf Formen der produktiven Tätigkeiten Älterer unterschieden werden:²²

- (1) *Individuelle Produktivität* zur zielstrebigem Aufrechterhaltung der eigenen Unabhängigkeit und selbstständigen Lebensführung
- (2) *Intergenerative Produktivität* als inner- und außerfamiliäre Austauschbeziehungen zwischen Älteren und Jüngeren mehrerer Altersgenerationen
- (3) *Intragenerative Produktivität* als Austauschbeziehungen innerhalb der Gruppe der Älteren oder innerhalb derselben Generation
- (4) *„Umfeld“-Produktivität* als freiwillige Tätigkeiten (ehrenamtliches Engagement, Formen der Selbsthilfe, politische Partizipation, Vereinsaktivitäten) für das weitere soziale Umfeld

¹⁹ Vgl. Ehgartner (2013), 1.

²⁰ BMASK (2013 c).

²¹ Vgl. Ehgartner (2013), 1.

²² Vgl. Tews (1996), 188ff.

- (5) *Gesellschaftliche Produktivität* als die Selbstorganisation der Älteren in einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive

Mit den genannten Tätigkeitsbereichen kann jedoch die Lebensrealität der älteren Menschen nur „unvollständig abgebildet werden, denn ihre Aktivitäten, Ressourcen und Potenziale sind bunter, vielfältiger und abwechslungsreicher“²³.

Clemens Tesch-Römer vom Deutschen Zentrum für Altersfragen ortet Potenziale des Alter(n)s in folgenden vier Bereichen:²⁴

- (1) Arbeitswelt

In diesem Bereich ist realisierbares Potenzial vorhanden, da die Beteiligung älterer Arbeitnehmer (55 – 64 Jahre) an der Erwerbsarbeit gering ist²⁵. Ältere Arbeitnehmer zeichnen sich auch durch spezifische Stärken, wie z.B. berufs- und betriebsspezifische Erfahrungen, qualitativ bessere Arbeitsleistungen etc., aus.

- (2) Bürgerschaftliches Engagement

Mit zunehmendem Lebensalter nimmt die Engagementbereitschaft ab, auf der anderen Seite ist aufgrund des gesellschaftlichen Wandels der Freiwilligenarbeit ein Trend hin zu höherer Beteiligung Älterer spürbar. Auch in diesem Bereich wird vorhandenes Potenzial der Älteren nicht ausreichend genutzt.

- (3) Familie

Ältere Menschen leisten in diesem Bereich unverzichtbare Beiträge in Form von finanziellen Transfers, Unterstützungsleistungen bei der Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen sowie von Enkelkindern. Hier ist das Potenzial wahrscheinlich schon ausgeschöpft.

- (4) Produkte und Dienstleistungen

Bei der Entwicklung von barrierefreien Produkten und Dienstleistungen für älter werdende und alte Menschen könnte noch mehr Kreativität an den Tag gelegt werden, insofern ist auch hier genügend realisierbares Potenzial gegeben.

²³ Ehgartner (2013), 1.

²⁴ Vgl. Tesch-Römer (2006), 24ff.

²⁵ So betrug in Österreich 2011 die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen rund 41 %, für die Altersgruppe der 15- bis 54-Jährigen rund 77 %; vgl. Statistik Austria (2012a).

Voraussetzungen für ein aktives Älterwerden und für die Realisierung von Potenzialen im Alter sind nach *Tesch-Römer* Gesundheit, Sicherheit und Partizipation in Form von Bildung.²⁶

Die *Zweite Weltversammlung über das Altern* (Madrid, 2002) hat dazu aufgerufen, ältere Menschen nicht als „Nutznießer von Fürsorgeleistungen, sondern als Akteure eines Entwicklungsprozesses“²⁷ zu sehen. Nach einem Bericht im Zuge des 10-Jahres-Überprüfungsprozesses des Weltaltensplans können weltweit die produktiven Beiträge der über 60-Jährigen als Pflegende und Erziehende, als politisch und zivilgesellschaftlich Partizipierende, als Freiwillige und als Erwerbstätige beobachtet werden²⁸.

Der Nutzen dieser Langlebigkeits-Dividende kann jedoch nur dann geerntet werden, wenn der Zugang zu einer bestmöglichen, altersangemessenen Gesundheitsversorgung, die Sicherung eines ausreichenden Einkommens sowie ein altersverträgliches, unterstützendes Lebensumfeld mit sozialen Netzwerken und umfassendem rechtlichen Schutz gewährleistet sind.²⁹

Konzepte des produktiven bzw. aktiven Alterns zielen auf die Förderung der Potenziale des Alter(n)s in Gesellschaft und Wirtschaft, um zukunftsfähige Lebenswelten zu gestalten.³⁰ Nach dem von der WHO im Jahr 2002 eingeführten Konzept *Aktiv Altern* folgte zehn Jahre später mit der Deklaration des *Europäischen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen* ein nächster wichtiger Meilenstein auf diesem Weg.

2.4 Konzepte und Programme des aktiven Alterns

Im von der *UNO* 1999 deklarierten *Internationalen Jahr der älteren Menschen* propagierte die *WHO* am Weltgesundheitsstag zum Thema *Aktiv Altern ist wichtig* „das aktive Altern als unabdingbaren Teil aller Entwicklungsprogramme.(...) (Denn, J.M.) die Wahrung der Gesundheit und einer guten Lebensqualität in allen Lebensstadien trägt viel zur Förderung eines erfüllten Lebens, der Harmonie zwischen den Generationen und einer dynamischen Wirtschaft bei“³¹.

²⁶ Vgl. *Tesch-Römer* (2006), 44ff.

²⁷ UNFPA / HelpAge International (2012), 4.

²⁸ Vgl. UNFPA / HelpAge International (2012), 4.

²⁹ Vgl. UNFPA / HelpAge International (2012), 4ff.

³⁰ Vgl. *Tesch-Römer* (2006).

³¹ WHO (2002), 54.

Nachfolgend werden das *WHO*-Konzept und *EU*-Aktivitäten zum Thema *Aktives Altern* vorgestellt und erläutert.

2.4.1 Aktiv Altern (WHO 2002)

Zur Förderung der „Bewegung für ein aktives Altern“³² entwarf die *WHO* im Jahr 2002 mit *Aktiv Altern – Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln*³³ einen Aktionsrahmen für politische Entscheidungsträger. Im Folgenden werden das Konzept des aktiven Alterns, bedeutende Einflussfaktoren darauf sowie Handlungsvorschläge für politische Maßnahmen aus Sicht der *WHO* erläutert.

Konzept des aktiven Alterns

Die *WHO* versteht unter der Vision *Aktiv Altern (active ageing)* „den Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, und derart ihre Lebensqualität zu verbessern“³⁴.

Die Förderung der *Gesundheit*, der *aktiven Teilnahme und Einbindung* sowie der *Sicherheit* älterer Menschen bilden somit die drei Säulen dieses Konzeptes, das auf der „Anerkennung der Menschenrechte des älteren Menschen und der Grundsätze der Vereinten Nationen im Hinblick auf die Unabhängigkeit, die Einbindung in das soziale Umfeld, die Würde, die Verfügbarkeit von Pflege und die Erfüllung eines Lebens“³⁵ beruht.

Auf Basis der *WHO*-Definition von Gesundheit soll aktives Altern den Menschen ermöglichen, „ihr Potenzial für körperliches, soziales und geistiges Wohlbefinden im Verlaufe ihres gesamten Lebens auszuschöpfen“³⁶.

Des Weiteren sollen Menschen nicht bloß körperlich aktiv oder im Arbeitsprozess integriert bleiben, sondern andauernd am sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen, spirituellen und zivilen Leben in Übereinstimmung mit ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten teilnehmen können.

³² WHO (2002), 55.

³³ Vgl. WHO (2002).

³⁴ WHO (2002), 12.

³⁵ WHO (2002), 13.

³⁶ WHO (2002), 12.

Gleichzeitig sollen mit zunehmendem Alter Schutz, Sicherheit und Pflege ausreichend gewährleistet sein. Denn „im Verlauf des Alterns wird die Lebensqualität der Menschen von ihrer Fähigkeit zur Wahrung ihrer Autonomie und Unabhängigkeit bestimmt“³⁷.

Da für den Prozess des Alterns auch der soziale Kontext eine bedeutsame Rolle spielt, sind ebenso Konzepte wie Interdependenz und Solidarität zwischen den Generationen wichtige Bestandteile des aktiven Alterns.³⁸

Aktives Altern ist in diesem *WHO*-Konzept aus der Perspektive der gesamten Lebensspanne zu sehen, da sich wichtige Einflüsse in früheren Lebensphasen entscheidend auf die Art des Alterungsprozesses auswirken. Ältere Menschen stellen aufgrund ihrer individuellen Lebensverläufe keine homogene Gruppe dar. Deshalb müssen Maßnahmen zur Förderung aktiven Alterns auf die individuellen Unterschiede, Bedürfnisse, Wünsche und Fähigkeiten, die mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnen, abgestimmt werden.

Einflussfaktoren auf das aktive Altern

Für die Konzeption wirksamer politischer Programme ist die Kenntnis der Einflüsse und Faktoren erforderlich, die den Alterungsprozess beeinflussen. Im Folgenden werden die von der *WHO* identifizierten Einflussfaktoren auf das aktive Altern überblicksmäßig dargestellt.³⁹

Kultur und *Geschlecht* zählen zu den universell gültigen Faktoren. In den kulturellen Werten und Traditionen kommt zum Ausdruck, wie alte Menschen und der Prozess des Älterwerdens gesehen werden. Da die Kultur alle anderen Faktoren beeinflusst, hat sie entscheidende Auswirkungen auf die Art zu altern. Aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit hat sich in vielen Gesellschaften ein unterschiedliches Rollenverhalten der Männer und Frauen herausgebildet, das in der Folge auch auf den Alterungsprozess Einfluss nimmt.

Bestimmende Faktoren für die *Gesundheit und soziale Sicherheit* sind die Gesundheitsförderung und -vorbeugung sowie der gleiche Zugang zu medizinischer Versorgung in angemessener Qualität und zu langfristiger Pflege.

³⁷ WHO (2002), 13.

³⁸ Vgl. WHO (2002), 12.

³⁹ Vgl. WHO (2002), 19ff.

Verhaltensabhängige Faktoren spiegeln sich in den Lebensgewohnheiten wider. Ein gesunder Lebensstil in allen Altersstufen, der sich u.a. in körperlicher Aktivität, in gesunder, ausgewogener Ernährung, in ausreichenden Ruhe- und Regenerationsphasen, im Verzicht auf Alkohol- und Tabakkonsum, in einem vernünftigen Einsatz von Medizin etc. zeigt, verbessert die Lebensqualität und fördert die Möglichkeit, länger ein unabhängiges Leben zu führen.

Biologische, genetische und psychologische Faktoren (wie Intelligenz und kognitive Fähigkeiten) beeinflussen auf der *persönlichen* Ebene die Art zu altern.

Zu den *Umweltfaktoren* zählen eine altersgerechte physische Umgebung, sichere und situationsgerechte Wohn- und Nachbarschaftsverhältnisse, ein vermindertes Sturzrisiko, Sauberkeit von Wasser und Luft sowie ungefährliche Nahrungsmittel.

Ebenso förderlich für die Gesundheit, soziale Integration und Sicherheit des älteren Menschen sind *soziale* Faktoren wie der Zugang zu sozialen Hilfeleistungen und zu entsprechenden Bildungsmöglichkeiten sowie die Chance auf lebenslanges Lernen, auf Leben in Frieden und auf Schutz vor Gewalt und Missbrauch.

Im *wirtschaftlichen* Umfeld eines Menschen gehen vom Einkommen, von der sozialen Absicherung und vom Umfang der Teilnahme am Arbeitsleben wesentliche Auswirkungen auf ein aktives Altern aus.

In diesem Zusammenhang weist die *WHO* auf die weltweit zunehmende Einsicht hin, „dass der aktive und produktive Beitrag, welchen ältere Menschen in formalisierten wie in informellen Arbeitsverhältnissen, in unbezahlten Tätigkeiten zu Hause und in ehrenamtlichen Tätigkeiten leisten, der vollen Unterstützung bedarf“⁴⁰. Die in allen Ländern geleistete ehrenamtliche Arbeit erfahrener älterer Menschen trägt wesentlich zur Entwicklung ihrer sozialen Umgebung und ihrer jeweiligen Heimatländer bei. Die unbezahlte Tätigkeit kommt dabei den älteren Freiwilligen auch selbst zugute, indem ihre soziale Einbindung intensiviert und ihr psychisches Wohlbefinden gesteigert wird.

Politische Maßnahmen für ein aktives Altern

Der politische Rahmen für ein aktives Altern wird zum einen von den *Grundsätzen der Vereinten Nationen für ältere Menschen* (d.s. Unabhängigkeit, Teilnahme und Einbindung, Pflege, Selbstverwirklichung und Würde) bestimmt. Zum anderen ist er

⁴⁰ WHO (2002), 31.

vom Verständnis der bestimmenden Einflussfaktoren auf aktives Altern determiniert. Die von der WHO ausgearbeiteten Vorschläge für grundlegende politische Maßnahmen beziehen sich entsprechend den drei Säulen des aktiven Alterns auf die Bereiche *Gesundheit, Teilnahme und Einbindung* sowie *Sicherheit*.⁴¹

In Anbetracht der Forschungsziele dieser Masterarbeit wird im Folgenden nur auf jene Handlungsvorschläge näher eingegangen, in denen freiwilliges Engagement im Zusammenhang mit aktivem Altern thematisiert wird.

Für den Bereich *Teilnahme am sozialen Leben* ist als Handlungsziel formuliert, dass ältere Menschen „aktiv an der wirtschaftlichen Entwicklung in formalen wie in informellen Arbeitsverhältnissen und in Form unbezahlter Arbeit teil(nehmen, J.M.), und zwar gemäß ihren jeweiligen Bedürfnissen, Präferenzen und Fähigkeiten“⁴².

Neben Maßnahmen zur Bekämpfung der Armut und Schaffung von Verdienstmöglichkeiten sowie Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik werden auch Handlungsvorschläge für die Bereiche *informelle Arbeit* und *ehrenamtliche Tätigkeiten* empfohlen.

Die dahingehend zu erarbeitenden Maßnahmen und Programme sollen die „Anerkennung und Unterstützung des Beitrages der Älteren in Form von unbezahlter Arbeit im informellen Sektor und von Pflegediensten zu Hause (...) (sowie, J.M.) die Anerkennung des Wertes freiwilliger Tätigkeiten und (...) (den, J.M.) Ausbau der Möglichkeiten zur Teilnahme an sinnvollen karitativen Aktivitäten auch im Alter“⁴³ fördern. Dabei sollten auch jene Menschen die Chance für ein Freiwilligenengagement eingeräumt bekommen, die sich aufgrund von finanziellen, gesundheitlichen oder verkehrstechnischen Einschränkungen dazu nicht in der Lage sehen.

Im Umgang mit den Herausforderungen des Alterns sind Staaten, NGO's, akademische Forschungseinrichtungen und der private Sektor gefordert, eine Lösung für die Probleme einer weltweit älter werdenden Gesellschaft zu erarbeiten, „die die Gesundheit und Einbindung älterer Bevölkerungsgruppen fördert und gleichzeitig sicherstellt, dass ältere Menschen sicher und geschützt leben können“⁴⁴.

⁴¹ Vgl. WHO (2002), 45ff.

⁴² WHO (2002), 51.

⁴³ WHO (2002), 51.

⁴⁴ WHO (2002), 55.

2.4.2 Europäisches Jahr des aktiven Alterns (EU 2012)

Der weltweite Trend der Alterung der Bevölkerung ist auch in den Staaten der europäischen Gemeinschaft dementsprechend kräftig zu spüren. Gegenwärtig steigt in der *Europäischen Union (EU)* die Zahl der 60+Jährigen rund doppelt so schnell wie noch vor drei Jahren, d.s. über zwei Millionen jedes Jahr, mit massiven Auswirkungen für Gesellschaft und Wirtschaft. So wird sich das Verhältnis zwischen der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (also im Alter von 15 bis 64 Jahren) und der Zahl der Personen über 65 Jahre in der *EU* von heute 4 : 1 auf 2 : 1 im Jahr 2060 ändern.⁴⁵

Zehn Jahre nach der Veröffentlichung des *WHO*-Aktionsprogramms stand Europa im Zeichen des aktiven Alterns. Denn aus Anlass des zehnten Jahrestages des Aktionsplans der Vereinten Nationen zum Thema *Altern*⁴⁶ und als Antwort auf die demografischen Herausforderungen, die auch vor Europa nicht Halt machten, hat die *EU* das Jahr 2012 als *Europäisches Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen* ausgerufen.⁴⁷

Aktives Altern bildet einen Kernpunkt der politischen Agenda Europas. Die Wachstumsstrategie *Europa 2020* zielt auf die „Entwicklung einer wissens- und innovationsbasierten Wirtschaft (intelligentes Wachstum), einer wettbewerbsfähigeren, ressourceneffizienteren und ökologischeren Wirtschaft (nachhaltiges Wachstum) und einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und sozialem und territorialem Zusammenhalt (integratives Wachstum)“⁴⁸.

Diese Ziele sind nach Ansicht der *EU* ohne aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen nicht erreichbar. Vor allem ein nachhaltiges Wachstum ist nur dann möglich, wenn Menschen dabei unterstützt werden, gesund und aktiv zu altern, und wenn dadurch eine übermäßige Inanspruchnahme staatlicher Leistungen vermieden werden kann. Unter aktivem Altern sollte jedoch nicht nur die Möglichkeit einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit oder der gesellschaftlichen Teilhabe verstanden werden, denn „Altern soll aktiv, aber auch gesund, würdig und lebensfroh sein können“⁴⁹.

⁴⁵ Vgl. EWSA (2012), 1.

⁴⁶ Zum UN-Programm zu Fragen des Alterns: vgl. United Nations (2012).

⁴⁷ Vgl. Europäische Union (2012).

⁴⁸ Europäische Union (2011), 8.

⁴⁹ EWSA (2012), 1.

Ziele des Europäischen Jahres 2012 waren, die Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren und den Bürgern stärker bewusst zu machen, welches Potenzial ältere Menschen für die Gesellschaft darstellen. Des Weiteren sollten bewährte Verfahrensweisen zur Hebung dieses Potenzials ermittelt und breiter bekannt gemacht sowie die maßgeblichen Akteure zur Förderung des aktiven Alterns und der generationsübergreifenden Solidarität aufgerufen werden. Dabei sollte aktives Altern in den Bereichen *Beschäftigung, Teilnahme am sozialen Leben, Gesundheit und selbständige Lebensführung* sowie *generationsübergreifende Solidarität* gefördert werden.⁵⁰

Nach Einschätzung der *EU* können lokale und regionale Akteure viel angemessener und effektiver auf die gesellschaftlichen Herausforderungen, die mit der Alterung der Bevölkerung einhergehen, reagieren. Daher kommt ihnen bei der Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen für aktives Altern und für die Förderung der Solidarität zwischen den Generationen eine zentrale Rolle zu.

Aus diesem Grund wurden den lokalen und regionalen Akteuren in Europa für den Aktionsbereich *Teilnahme am sozialen Leben* drei Handlungsfelder vorgeschlagen, in denen Maßnahmen zur Förderung des aktiven Alterns in der Gesellschaft initiiert werden sollten:⁵¹ (1) *Förderung der Senioren-Freiwilligentätigkeit*; (2) *Gewährleistung aktiver bürgerschaftlicher Beteiligung älterer Menschen*; sowie (3) *Barriereabbau im Bereich soziale Netzwerke*.

In Hinblick auf das Thema dieser Masterarbeit wird im Folgenden nur auf die Förderung der Senioren-Freiwilligkeit detailliert eingegangen.

Die *EU* ist davon überzeugt, dass die Gesellschaft in Europa durch den zunehmenden Anteil älterer Menschen auch profitieren kann. Denn die aktive Beteiligung Älterer an der Gesellschaft hat „aufgrund der geleisteten Beiträge, aber auch des Potenzials, das sie als Freiwillige, Arbeitnehmer, private Hilfskräfte und Betreuer und Verbraucher darstellen, sowohl einen wirtschaftlichen als auch einen sozialen Nutzen“⁵².

Dadurch können sowohl Motivation als auch Selbstwertgefühl älterer Menschen steigen, was wiederum der sozialen Isolierung und damit einhergehenden Problemen entgegenwirkt. Das Einbringen in die Gemeinschaft kann jedoch für Menschen vor allem im fortgeschrittenen Alter auch mit zahlreichen Hürden verbunden sein. Dazu zählen eine eingeschränkte Mobilität und ein begrenzter Zugang zu politischer

⁵⁰ Vgl. Europäische Union (2011), 9.

⁵¹ Vgl. Europäische Union (2011), 17ff.

⁵² Europäische Union (2011), 17.

und staatsbürgerlicher Teilhabe sowie zur Infrastruktur. Der rasante technologische Fortschritt, Informationsmangel, eingeschränkter Zugang zu sozialen Netzwerken sind weitere Handicaps, die den Verlust des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls begünstigen.

Das freiwillige Engagement älterer Menschen wird gerade nach 2011, dem *Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit*, immer mehr als Möglichkeit gesehen, auf völlig neue Art und Weise wertvolle Beiträge für die Gesellschaft zu leisten. Daher wurde im Rahmen des Europäischen Jahres 2012 genau diese Freiwilligentätigkeit als „Grundprinzip des aktiven Alterns innerhalb der Gemeinschaft hervorgehoben“⁵³.

2.4.3 Stellenwert von freiwilligem Engagement

Sowohl für die *WHO* als auch für die *EU* steht die Bedeutung von freiwilligem Engagement vor allem der älteren Menschen in Hinblick auf die Förderung des aktiven Alterns in der Gesellschaft außer Frage.

Aufbauend auf den drei Säulen des *WHO*-Konzeptes *Aktiv Altern* werden für die Handlungsfelder *Gesundheit, Teilnahme und Einbindung* sowie *Sicherheit* entsprechende politische Ziele zur Förderung des aktiven Alterns vorgestellt. Im Bereich *Teilnahme am sozialen Leben* sollen ältere Menschen aktiv an der wirtschaftlichen Entwicklung auch in informellen Arbeitsverhältnissen und in Form unbezahlter Arbeit partizipieren können. Deshalb wird die Erarbeitung von Maßnahmen für die Bereiche *informelle Arbeit* und *ehrenamtliche Tätigkeiten* dringend empfohlen.

Im *Europäischen Jahr des aktiven Alterns 2012* stellte die *Förderung der Senioren-Freiwilligentätigkeit* eines von drei Handlungsfeldern zur Forcierung des aktiven Alterns im Bereich *Teilhabe am sozialen Leben* in der europäischen Gesellschaft dar. Vornehmlich lokale und regionale Akteure wurden von der *EU* aufgerufen, dahingehend geeignete Maßnahmen zu initiieren.

Angesichts der aktuellen und zukünftigen demografischen Herausforderung ist freiwilliges Engagement älterer Menschen somit ein wesentlicher und integrativer Faktor in Konzepten und Programmen zur Förderung des aktiven Alterns.

⁵³ Europäische Union (2011), 18.

3 Freiwilliges Engagement im österreichischen Kontext

Freiwilliges Engagement stellt für Menschen mit zunehmendem Alter *eine* Möglichkeit dar, aktives Altern zu fördern und so bedeutend länger gesund, lebensfroh und sozial integriert zu bleiben. Unbestritten ist der Beitrag, den freiwilliges Engagement für die gesellschaftliche Wohlfahrt insgesamt und zugleich für das Wohlergehen des Einzelnen leistet – auch in Österreich, wie dem ersten österreichischen Freiwilligenbericht (2009)⁵⁴ zu entnehmen ist.

Im Anschluss an Begriffsklärungen und definitorische Abgrenzungen werden die Einflussfaktoren auf Freiwilligenarbeit beschrieben. Dem folgt die Darstellung des freiwilligen Engagements in Österreich sowie der dafür erforderlichen Qualitätsziele und Rahmenbedingungen.

3.1 Begrifflichkeiten, Definitionen und Abgrenzungen

Zunächst werden im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement häufig verwendete Begriffe erläutert, sodann folgen Definitionen und Abgrenzungen zu anderen Bereichen.

3.1.1 Begrifflichkeiten

Ehrenamt, ehrenamtliche / freiwillige Arbeit / Tätigkeit, Freiwilligenarbeit / -tätigkeit, freiwilliges Engagement, bürgerschaftliches / zivilgesellschaftliches Engagement etc.

Sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch im alltäglichen Sprachgebrauch begegnet einem eine Vielzahl an Begrifflichkeiten, die sich im Großen und Ganzen auf denselben Inhalt beziehen, diesen jedoch unterschiedlich bezeichnen. Dabei versucht jeder Begriff für sich einen speziellen Aspekt hervorzuheben. In Anlehnung an den Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich wird in der vorliegenden Masterarbeit dafür weitestgehend der Begriff *freiwilliges Engagement* verwendet, da „der“ einheitsstiftende und alle Sachverhalte angemessen repräsentierende Begriff⁵⁵ bis dato nicht existiert; um die Lesbarkeit abwechslungsreicher zu gestalten,

⁵⁴ Vgl. BMASK (2009). Die periodische Erstellung eines Berichts über die Lage und Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich ist mit dem Inkrafttreten des Freiwilligenengesetzes 2012 geregelt (vgl. § 4 Abs 1 FreiwG).

⁵⁵ BMASK (2009), 2.

werden auch andere begriffliche Formulierungen in synonymen Gebrauch verwendet.

Freiwilliges Engagement, das in einen Organisationskontext eingebunden ist, wird als *formelle* Freiwilligenarbeit bezeichnet. In Abgrenzung dazu erfolgt *informelle* Freiwilligenarbeit außerhalb von Organisationen auf privater Basis, unter Umständen im Rahmen von Netzwerken. In diesem Fall wird die Tätigkeit direkt zwischen Freiwilligen und Leistungsempfängern erbracht, wie z.B. bei der Nachbarschaftshilfe.⁵⁶

Der Gegenstand der Betrachtung von freiwilligem Engagement ist in dieser Arbeit fokussiert auf formelle Freiwilligenarbeit im Sozial- und Gesundheitsbereich⁵⁷ und wird mit der Bezeichnung *freiwilliges soziales Engagement* wiedergegeben.

Die Bezeichnung *Freiwilligenorganisation* wird für eine Organisation verwendet, in der Freiwillige tätig sind⁵⁸. Sämtliche Freiwilligenorganisationen zusammengefasst bilden den *Freiwilligensektor*. Der Freiwilligensektor wiederum ist Teil des sogenannten *Dritten Sektors* bzw. *Nonprofit Sektors*, der begrenzt durch Markt, Staat und Gemeinschaft bzw. Familie als eigenständiger Bereich fungiert.⁵⁹

3.1.2 Definition von *freiwilligem Engagement*

Im Folgenden werden die dem Freiwilligenbericht des BMASK zugrunde liegende Definition sowie die im Freiwilligengesetz enthaltene Legaldefinition von freiwilligem Engagement dargestellt; ergänzend dazu erfolgt ein vergleichender Blick auf den aktuell von der Statistik Austria verwendeten Definitionsbegriff für Freiwilligenarbeit.

Im Freiwilligenbericht wird freiwilliges Engagement als „eine Arbeitsleistung definiert, die freiwillig (d. h. ohne gesetzliche Verpflichtung) geleistet wird, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht (die also unbezahlt geleistet wird) und deren Ergebnis Personen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt“⁶⁰. Darin sind formelle wie informelle Freiwilligenaktivitäten gleichermaßen erfasst.

⁵⁶ Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 383; vgl. BMASK (2009), 6; vgl. Statistik Austria (2013).

⁵⁷ Vgl. auch Kap. 3.3.1.

⁵⁸ Vgl. auch § 3 FreiwG.

⁵⁹ Vgl. BMASK (2009), 30ff.

⁶⁰ BMASK (2009), 6; vgl. auch Meyer u.a. (2009), 440 und More-Hollerweger u.a. (2013), 382.

Grundzüge dieser Definition gehen zurück auf das von den Vereinten Nationen 2001 ausgerufene *Internationale Jahr der Freiwilligen*. Die im Zuge dessen vorgenommene Abgrenzung des Begriffs *freiwilliges Engagement* umfasste drei charakteristische Merkmale: „(1) den freien Willen, unter dem die Tätigkeit ausgeübt wird; (2) den fehlenden monetären Gegenfluss sowie (3) Dritte, denen die Tätigkeit vordergründig zugutekommen soll“⁶¹.

Die im österreichischen Freiwilligengesetz⁶² enthaltene Legaldefinition beschränkt sich auf die formelle Freiwilligenarbeit. Demnach liegt freiwilliges Engagement vor, „wenn natürliche Personen (1) freiwillig Leistungen für andere, (2) in einem organisatorischen Rahmen, (3) unentgeltlich, (4) mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und (5) ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt, erbringen“⁶³. Des Weiteren gelten auch die Teilnahme an persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind, sowie die Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst als freiwilliges Engagement.

Bei der Statistik Austria finden sich, zwar knapper formuliert, dieselben Definitionsmerkmale, wenn sie Freiwilligenarbeit versteht als eine „Leistung, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird“⁶⁴.

Nach diesem gemeinsamen Definitionsverständnis wird freiwilliges Engagement abgegrenzt zu bezahlter Erwerbsarbeit, zur Haus- und Familienarbeit, zu konsumtiven Freizeitaktivitäten (wie persönliche Hobbys etc.) sowie zu gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit (wie unbezahlte Praktika im Rahmen von Ausbildungen etc.). Ähnliche Abgrenzungen werden auch im internationalen Diskurs verwendet; eine einheitliche Definition ist auch hier nicht vorfindbar.⁶⁵

Wie die hier vorgestellten Begriffsdefinitionen zeigen, existiert in Österreich inzwischen ein sehr einheitliches Verständnis von freiwilligem Engagement, an dem sich auch diese Forschungsarbeit orientiert.

⁶¹ More-Hollerweger u.a. (2013), 382.

⁶² Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement vom 1. Juni 2012 → Freiwilligengesetz → FreiwG.

⁶³ § 2 Abs 2 FreiwG.

⁶⁴ Statistik Austria (2013).

⁶⁵ Vgl. BMASK (2009), 7ff; vgl. auch More-Hollerweger u.a. (2013), 382f sowie Meyer u.a. (2009), 440f.

3.2 Einflussfaktoren auf Freiwilligenarbeit

Die systematische empirische Engagementforschung setzte im deutschsprachigen Raum in den 1980er Jahren ein; sie ist in überwiegendem Maß durch quantitative Querschnitterhebungen gekennzeichnet. In Österreich wurden mit der ersten Erhebung im Jahr 1982 bereits die formelle und informelle Freiwilligenarbeit erfasst⁶⁶. Die bisher letzte und bislang umfangreichste empirische Erfassung von freiwilligem Engagement in Österreich⁶⁷ wurde 2006 im Auftrag des damaligen Sozialministeriums durchgeführt. Die zahlreichen nationalen und internationalen Erhebungen liefern wertvolles Datenmaterial, das auch zur Erforschung der Einflussfaktoren auf die Freiwilligenarbeit herangezogen werden kann.⁶⁸

Zum einen haben Menschen, die sich engagieren, Einfluss auf Art und Intensität von formeller Freiwilligenarbeit, zum anderen wird diese durch Freiwilligenorganisationen, die sie nachfragen, geprägt. Des Weiteren wirkt auch das Umfeld in Form von kulturellen Aspekten, staatlichen Interventionen und wohlfahrtsstaatlichen Ausprägungen auf die Ausgestaltung von Freiwilligenengagement.

Die Vielzahl an Einflussfaktoren wird zunächst aus organisationsbezogener und anschließend etwas ausführlicher aus individueller Perspektive näher betrachtet.

„Organisationen prägen durch die Definition von Aufgabenfeldern sowie die Integration von Freiwilligen das Ausmaß und die Art des freiwilligen Engagements entscheidend mit.“⁶⁹ Organisationsfaktoren, die wesentlichen Einfluss auf Freiwilligenarbeit haben, können drei Clustern zugeordnet werden:⁷⁰ (1) Freiwilligenmanagement; (2) Einstellungen gegenüber Freiwilligen und Erwartungen an diese; (3) organisatorische Merkmale wie Mission, Tätigkeitsbereich, Flexibilität und Professionalisierungsgrad.

Einflussfaktoren aus individueller Perspektive können im personalen Kontext, im Herkunftskontext sowie im sozialen und gesellschaftlich-kulturellen Kontext verankert sein. Auf der Ebene der Person können Persönlichkeitsmerkmale (v.a. Religiosität), persönliche Einstellungen (wie positive Lebenseinstellung, Vertrauen, Gesundheitszustand, Zufriedenheit, Wohlbefinden etc.) und Motive⁷¹ bzw. Werthaltungen

⁶⁶ Vgl. Badelt (1985).

⁶⁷ Vgl. Kap. 3.3.

⁶⁸ Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 386ff sowie Meyer u.a. (2009), 457ff.

⁶⁹ More-Hollerweger u.a. (2013), 390.

⁷⁰ Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 390f.

⁷¹ Vgl. auch Kap. 3.3.3 sowie Kap. 4.3.3.

gen die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement beeinflussen. So ist in den Motivabfragen jeweils an vorderster Stelle der eigennutzenorientierte *Spaß an der Tätigkeit* zu finden, gefolgt vom altruistischen Beweggrund *anderen zu helfen* und dem sozialen Kontaktbedürfnis *Menschen treffen, Freunde gewinnen*.⁷²

Ein wesentlicher Einfluss auf das Engagement Freiwilliger geht auch von der Herkunftsfamilie und dem erweiterten Herkunftsmilieu aus. So ist eine positive Korrelation zwischen Freiwilligenarbeit und der Höhe der individuellen Ausstattung mit sozialen, ökonomischen und / oder kulturellen Ressourcen gegeben. „Die stärksten und über alle Studien hinweg konsistentesten empirischen Zusammenhänge mit Freiwilligenarbeit finden sich beim Bildungsgrad sowie bei der beruflichen Stellung“⁷³.

Bedeutsam für ein Freiwilligenengagement ist auch der jeweils aktuelle soziale Kontext. So kommt dem Urbanisierungsgrad, der Situation am Arbeitsmarkt oder dem Angebot von Freiwilligenorganisationen eine wichtige Einflussfunktion auf die Möglichkeit zur Freiwilligenarbeit zu. Ausschlaggebend für die Entscheidung, sich freiwillig zu engagieren, ist „nicht primär das Ausmaß an verfügbarer (Frei-)Zeit sondern vor allem die Integration in die Erwerbsarbeit“⁷⁴, wie zahlreiche Studien belegen. Ebenso mitentscheidend für die formelle Freiwilligenarbeit sind das Geschlecht und das Alter der Engagierten. Demnach ist „mit dem Übergang in den Ruhestand vielfach auch der Ausstieg aus der Freiwilligenarbeit verbunden“⁷⁵. Wenn Menschen bereits in einer früheren Lebensphase schon einmal freiwillig engagiert waren, ist ein (Wieder-)Einstieg auch in der Nacherwerbsphase wahrscheinlicher. Eine Beteiligung an freiwilligem Engagement ist nicht zuletzt auch vom gesellschaftlich-kulturellen Kontext abhängig.⁷⁶

Anhand zahlreicher empirischer Forschungsergebnisse konnte gezeigt werden, wie einzelne Einflussfaktoren mit freiwilligem Engagement zusammenhängen. Dahinterliegende genauere Kausalitäten und mögliche Wirkmechanismen bedürfen noch detaillierterer Untersuchungen.⁷⁷

⁷² Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 391f.

⁷³ More-Hollerweger u.a. (2013), 392.

⁷⁴ More-Hollerweger u.a. (2013), 393.

⁷⁵ More-Hollerweger u.a. (2013), 393.

⁷⁶ Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 393f.

⁷⁷ Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 394.

3.3 Daten zum Freiwilligensektor in Österreich

Ein knapper Einblick, wie Freiwilligenarbeit in Österreich strukturiert, organisiert und von freiwillig Engagierten wahrgenommen wird, soll im Folgenden vermittelt werden.

Im europäischen Vergleich liegt Österreich, was die Breite und Vielschichtigkeit des freiwilligen Engagements anbelangt, im europäischen Mittelfeld. Diesen Platz nimmt Österreich auch bei den Beteiligungsquoten an Freiwilligenarbeit gesamt gesehen ein sowie gleichfalls bei den Quoten der Über-50-Jährigen. An vorderster Stelle bei den Beteiligungsquoten liegen die skandinavischen Länder und die beiden Beneluxstaaten Niederlande und Belgien. Schlusslichter am Ende der Skala sind mit Griechenland, Spanien und Italien Staaten aus Südeuropa.⁷⁸

3.3.1 Der österreichische Freiwilligensektor

Formelle Freiwilligenarbeit ist in Österreich nicht systematisch erfasst, sodass Größe und Struktur des Freiwilligensektors empirisch schwer festzumachen sind. Im Freiwilligenbericht findet sich eine Gliederung des österreichischen Freiwilligensektors in die Bereiche *Katastrophenhilfe* (Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste), *Kultur* (Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit), *Umwelt* (Umwelt, Natur und Tierschutz), *Religion* (Kirchlicher und religiöser Bereich), *Soziales* (Sozial- und Gesundheitsbereich), *Politik* (Politische Arbeit und Interessenvertretung), *Gemeinwesen* (Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen), *Bildung* und *Sport* (Sport und Bewegung).⁷⁹

Der Bereich *Soziales* spiegelt in Österreich ein „sehr umfassendes und heterogenes Feld (...) mit vielfachen Überschneidungen zu anderen Bereichen (z.B. Religion, Bildung, Rettungsdienste)“⁸⁰ der Freiwilligenarbeit wider.

Mit knapp an die 230.000 Freiwilligen an sechster Position liegend, wird dieser Bereich einerseits stark durch die großen Wohlfahrtsorganisationen (Caritas, Rotes Kreuz, Österreichisches Hilfswerk, Volkshilfe Österreich, Diakonie) geprägt, andererseits ist er gekennzeichnet durch eine Vielfalt an oft begrenzt lokal tätigen, auf besondere Unterstützungsangebote spezialisierte Sozialeinrichtungen.

⁷⁸ Vgl. BMASK (2009), 23f; vgl. auch Meyer u.a. (2009), 446.

⁷⁹ Vgl. BMASK (2009), 33ff.

⁸⁰ BMASK (2009), 41.

3.3.2 Beteiligung am Freiwilligenengagement

Die Übersichtsdarstellung der Beteiligung an der Freiwilligenarbeit in Österreich basiert auf dem aktuell verfügbaren Datenmaterial, das 2006 im Rahmen einer empirischen Untersuchung durch die Statistik Austria erhoben wurde und die Basis für den ersten Freiwilligenbericht in Österreich (2009) bildete.⁸¹ Ziel dieser quantitativen Erhebung war die Erfassung der verschiedenen Beteiligungsformen an Freiwilligenarbeit sowie des geleisteten Volumens.

Nach einem allgemeinen Überblick über die Beteiligungsquote, also den Anteil der Freiwilligen an der österreichischen Wohnbevölkerung über 15 Jahre, erfolgt noch ein detailliertes Eingehen auf die Beteiligung der Österreicher am formellen Freiwilligenengagement.

Vier von zehn Österreichern (rund 44 % bzw. in absoluten Zahlen rund 3 Millionen Personen) sind (formell und / oder informell) freiwillig engagiert. Formelle, also in Organisationen eingebundene Freiwilligenarbeit leistet ein gutes Viertel (rund 28 % bzw. 1,9 Millionen) aller Österreicher; beinahe gleich viele (rund 27 %) sind informell, etwa in der Nachbarschaftshilfe, freiwillig tätig.

Von den rund 3 Millionen engagierten Österreichern leistet wiederum ein gutes Drittel (38 % bzw. 1,15 Millionen) ausschließlich formelle Freiwilligenarbeit, fast ebenso viele (rund 36 % bzw. 1,09 Millionen) sind ausschließlich informell tätig, und rund ein Viertel (26 % bzw. 0,78 Millionen) ist in beiden Engagementformen aktiv.

Wird die Beteiligungsquote anhand der neun Tätigkeitsfelder innerhalb des Freiwilligensektors betrachtet, stellt der *Kulturbereich* (Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit) mit knapp über 500.000 Personen (bzw. 7,5 % der österreichischen Bevölkerung) das wichtigste Engagementfeld dar. Dahinter folgen die Bereiche *Sport*, *Religion* und *Katastrophenhilfe*. Nur halb so viele Österreicher (knapp unter 230.000 bzw. 3,3 %) engagieren sich dagegen im *Sozial- und Gesundheitsbereich*.

⁸¹ Die Statistik Austria führte die Erhebung zu *Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich* im Auftrag des damaligen BMSGK durch, und zwar als Zusatzmodul im Anschluss an die Mikrozensususerhebung im 4. Quartal 2006; bis dato war dies die umfangreichste empirische Untersuchung zu diesem Themenbereich in Österreich. Der Bericht zur damaligen Erhebung wurde von der Statistik Austria inzwischen entsprechend aktualisiert; vgl. Statistik Austria (2008) sowie Statistik Austria (2013).

Wenn nicht anders angegeben, fungiert das im Freiwilligenbericht detailliert aufbereitete empirische Material als Quelle für die in dieser Arbeit wiedergegebenen Daten in Bezug auf das freiwillige Engagement in Österreich; vgl. BMASK (2009), 49ff.

Im Vergleich mit Daten aus dem Jahr 2000 ist insgesamt ein Rückgang beim freiwilligen Engagement um rund 14 % feststellbar (im formellen Bereich ein Minus von rund 6 %, im informellen sogar Minus 10 %).⁸²

Aufschlussreich für das vorliegende Forschungsthema ist eine nun folgende differenzierte Darstellung der Beteiligungsquoten an formeller Freiwilligenarbeit anhand bedeutender Einflussfaktoren auf das Engagement Freiwilliger, wie z.B. Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildung und Erwerbsstatus.

Männer partizipieren mit 33 % stärker an Freiwilligenaktivitäten als Frauen mit lediglich rund 23 %. „Die Tatsache, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Hausarbeit leisten (...), wirkt sich auch auf ihre Partizipation an der Freiwilligenarbeit aus.“⁸³ Ein Blick auf die Verteilung der freiwillig Engagierten innerhalb der verschiedenen Tätigkeitsbereiche der formellen Freiwilligenarbeit zeigt, dass die Bereiche *Katastrophenhilfe* (82 %), *Politik* (72 %) sowie *Sport* (72 %) von den Männern dominiert werden. In den klassischen sozialen Engagementfeldern überwiegt der Frauenanteil, nämlich in den Bereichen *Religion* (69 %), *Bildung* (65 %) sowie *Soziales* (53 %).

In Bezug auf das Alter sinken die Beteiligungsquoten ab dem 60. Lebensjahr im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (rund 28 %) ab, was u.a. auf gesundheitliche und familiäre Gründe zurückzuführen ist: bei den 60- bis 69-Jährigen auf rund 25 %, noch deutlicher bei den 70- bis 79-Jährigen auf nur mehr rund 16 %. In den Altersgruppen bis zum 60. Lebensjahr bleiben dagegen die Quoten mit leichten Schwankungen relativ konstant und liegen sogar etwas über dem österreichischen Durchschnitt. Ein Blick auf die Beteiligungsstruktur zeigt, dass die Gruppe der 50- bis 69-Jährigen knapp 30 % der Freiwilligen umfasst; den größten Anteil der Freiwilligen machen die 30- bis 49-Jährigen mit rund 40 % aus.

Ein wesentlicher Einfluss auf die Freiwilligenarbeit geht auch vom familiären Umfeld aus. So sind die höchsten Beteiligungsquoten mit jeweils knapp 30 % bei Ledigen und Verheirateten zu finden. In einem deutlich geringeren Ausmaß sind geschiedene (rund 21 %) und vor allem verwitwete Personen (nur mehr rund 13 %) freiwillig aktiv.

⁸² Da sich viele Freiwillige sowohl formell als auch informell engagieren, ist die Gesamtbeteiligung geringer als die Summe der Beteiligungsquoten von formeller und informeller Freiwilligenarbeit.

⁸³ Meyer u.a. (2009), 448.

Wie zahlreiche Studien zeigen, steht die Beteiligungsquote am Freiwilligenengagement in einem positiven Zusammenhang mit dem Bildungsgrad.⁸⁴ In Österreich sind Akademiker zu rund 39 % formell freiwillig tätig, während Personen mit maximal Pflichtschulabschluss eine nur halb so hohe Beteiligungsquote (rund 19 %) aufweisen.

Neben der Ressource Bildung hat auch der Erwerbsstatus einen bedeutsamen Einfluss auf das freiwillige Engagement. Demnach ist ein Drittel der Erwerbstätigen (33 %) in der formellen Freiwilligenarbeit aktiv; nur die Gruppe der Schüler und Studenten weist mit rund 36 % eine etwas höhere Beteiligung auf. Nicht-erwerbstätige Personen engagieren sich dagegen weniger häufig: Pensionisten mit knapp 20 %, arbeitslose Menschen mit nur rund 16 %. Erwerbstätige Menschen sind in nahezu allen Bereichen des Freiwilligenengagements stärker aktiv als Nicht-Erwerbstätige. Letztere sind dagegen vermehrt in den Bereichen *Soziales* und *Religion* engagiert. Dass Freiwilligenarbeit, wie hier aufgezeigt wurde, auch mit Erwerbstätigkeit zusammenhängt, ist ebenfalls in den meisten Forschungsstudien belegt.⁸⁵

In der Literatur und in Studien hat jedoch bislang kaum Beachtung gefunden, „dass sich der Erwerbsstatus gemeinsam mit dem Bildungsniveau auch auf die Art der Tätigkeit (‘leitend‘ versus ‘ausführend‘) innerhalb der Freiwilligenarbeit auswirkt“⁸⁶. Bezogen auf den Erwerbsstatus und das Bildungsniveau sind die Zugangschancen zu Leitungsfunktionen in der Freiwilligenarbeit ungleich verteilt. Rund 40 % der Beamten und Selbstständigen (mit Arbeitnehmern) sind auch in ihrem Freiwilligenengagement in führender Funktion aktiv, bei Arbeitern und Nicht-Erwerbstätigen sind es dagegen nur knapp 20 %. Analog dazu sind nur 11 % der Freiwilligen aus der untersten Bildungsschicht (mit bzw. ohne Pflichtschulabschluss) mit Leitungsaufgaben betraut, während freiwillig Aktive mit Universitätsabschluss zu mehr als einem Drittel (37 %) in Führungsfunktionen tätig sind. „Ein hoher sozialer Status zusammen mit einem hohen Bildungsabschluss erhöht demnach nicht nur die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement, sondern auch dafür, eine leitende Funktion bzw. ein gewähltes Ehrenamt innezuhaben.“⁸⁷

Was das zeitliche Ausmaß von formeller Freiwilligenarbeit, also die Beteiligungsintensität anbelangt, werden im Durchschnitt rund 4 Stunden pro Woche und Person geleistet; hochgerechnet engagieren sich daher rund 1,9 Millionen Österreicher mit

⁸⁴ Vgl. BMASK (2009), 59.

⁸⁵ Vgl. BMASK (2009), 74f.

⁸⁶ BMASK (2009), 76.

⁸⁷ Meyer u.a. (2009), 461f.

einem wöchentlichen Arbeitsvolumen von knapp 8 Millionen Freiwilligenstunden. Das anhand des Beteiligungsausmaßes erhobene Arbeitsvolumen der freiwillig Engagierten bildet, umgerechnet in Vollzeitäquivalente, die Basis für die ökonomische Bewertung von Freiwilligenarbeit. Demnach entspricht das wöchentlich geleistete Volumen von rund 8 Millionen Stunden knapp 230.000 Vollzeitbeschäftigten oder aber 6 % der unselbstständig Erwerbstätigen.⁸⁸

Wird die Beteiligung an formellem Engagement getrennt nach Bundesländern betrachtet, liegt Oberösterreich mit einer Beteiligungsquote von rund 34 % an erster Stelle, gemessen am Volumen der Freiwilligenarbeit und an der Zahl der aktiven Freiwilligen an zweiter Stelle⁸⁹.

Aus Anlass des europäischen Freiwilligenjahres 2011 hat das *Zentrum für Zukunftsstudien* der FH Salzburg im Rahmen einer Forschungsstudie ein Profil des typischen österreichischen Freiwilligen erstellt. Demnach kommt der typische Österreicher mit real existierendem, freiwilligem Engagement aus der Mittel- bzw. Oberschicht, hat einen größeren Freundes- und Bekanntenkreis und ist gut sozial integriert.⁹⁰

3.3.3 Motive und Hindernisse

Freiwilliges Engagement bzw. Nicht-Engagement erfolgt aus den unterschiedlichsten Beweggründen. In der Literatur findet sich eine Reihe von motivationstheoretischen Ansätzen, in denen die Motive abhängig von der Disziplin und der zugrunde liegenden Theorie unterschiedlich argumentiert und eingeteilt werden.⁹¹

Freiwilligentätigkeit kann aus einem *altruistisch* motivierten Verhalten erfolgen, aber ebenso können *eigennutzenorientierte* Gründe dahinterstehen. Ehrenamtliches Engagement wird auch als *Tauschverhalten* oder in Weiterführung der altruistischen Theorie als *pro-soziales* Verhalten interpretiert. Ein anderer Ansatz geht davon aus, dass Altruismus vorrangig durch Empathie bedingt ist und erst danach Kosten-Nutzen-Abwägungen zum Tragen kommen. Nach der Theorie des sozialen Austauschs handeln hingegen freiwillig Engagierte primär aus Eigeninteresse nach einer zuvor erfolgten Kosten-Nutzen-Analyse.

⁸⁸ Vgl. More-Hollerweger u.a. (2013), 387.

⁸⁹ Vgl. Meyer u.a. (2009), 447.

⁹⁰ Vgl. OÖNachrichten (2011).

⁹¹ Vgl. Meyer u.a. (2009), 442f.

Auf die Bereitschaft zur Freiwilligentätigkeit wirken neben persönlichen Faktoren wesentlich auch situative Einflussgrößen wie Geschlecht, Kultur oder Bevölkerungsdichte. So nimmt mit Zunahme des Urbanisierungsgrads gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement ab. Geschlechterspezifisch ist in der Freiwilligentätigkeit die stereotype Rollenverteilung immer noch fest verankert, da bei den Beweggründen der „Männer (...) ritterliches und heroisches Verhalten (...), (bei denen der, J.M.) Frauen pro-soziales Verhalten“⁹² eine bedeutsame Rolle spielen. Essenziell für Freiwilligenengagement ist und bleibt die *intrinsische* Motivation.

Die Beweggründe für freiwilliges Engagement insgesamt wurden auch im Zuge der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) erfragt.⁹³ Von der überwiegenden Mehrheit der befragten Freiwilligen wurden die Motive: *Es macht mir Spaß* (94 %) und *Ich möchte damit anderen helfen* (93 %) genannt. Eine immer noch hohe Zustimmung durch mehr als drei Viertel der Befragten erhielten die Beweggründe: *Menschen treffen und Freunde gewinnen; eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen; Möglichkeit, Erfahrungen zu teilen; Nützliches für das Gemeinwohl beitragen; Möglichkeit, dazuzulernen; hilft aktiv zu bleiben* sowie *erweitert die Lebenserfahrung*.

Nicht freiwillig Engagierte wurden nach den Hindernisgründen befragt.⁹⁴ Rund 70 % begründeten ihr Nicht-Engagement mit *Ich bin durch familiäre Aufgaben ausgefüllt*. Als weitere wichtige Hindernisse wurden *bin niemals gefragt oder gebeten worden* sowie *habe nie darüber nachgedacht* genannt. Diese Motivlage könnte „Hinweis auf ein Potenzial an Freiwilligen geben, die durch Information, persönlichen Kontakt etc. aus dem eigenen Umfeld aktiviert werden könnten“⁹⁵. Die zeitliche Nichtvereinbarkeit mit dem Beruf stellt ebenfalls noch einen wichtigen Hindernisgrund dar.

3.3.4 Freiwilligenzentren

Angestoßen durch das 2001 von den Vereinten Nationen ausgerufene *Internationale Jahr der Freiwilligen* wurde in Österreich seither kontinuierlich an der Weiterentwicklung der strukturellen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement gearbeitet. Im Zuge dessen wurden auch Einrichtungen zur Koordinierung, Vermittlung und Begleitung von Freiwilligenarbeit ins Leben gerufen. Zu den Zentren des freiwilligen

⁹² Meyer u.a. (2009), 443.

⁹³ Vgl. BMASK (2009), 53.

⁹⁴ Vgl. BMASK (2009), 54.

⁹⁵ BMASK (2009), 54.

Engagements gehören in Österreich aktuell die *Freiwilligenzentren* sowie die *GEMA – Gemeinsam Aktiv Drehscheiben*.⁹⁶

Die Freiwilligenzentren verstehen sich als Anlaufstelle für Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, und auch für Organisationen, die Freiwilligenarbeit anbieten. Derzeit sind in sechs Bundesländern zwölf Freiwilligenzentren eingerichtet, die in der *Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ)* zusammengeschlossen sind⁹⁷.

Die Kernaufgaben der Freiwilligenzentren aus IGFÖ-Sicht lassen sich in folgende vier Schwerpunkte einteilen:⁹⁸ (1) Vermittlung, Information, Beratung von Freiwilligen; (2) Beratung und Begleitung von Freiwilligenorganisationen; (3) Interessensvertretung für Freiwillige, Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit und (4) kontinuierliche Evaluation und Dokumentation der Tätigkeit.

Etwas anders akzentuiert werden die zentralen Aufgabenfelder der Freiwilligenzentren durch das BMASK definiert:⁹⁹ (1) Gewinnung, Beratung, Vermittlung und Begleitung der Freiwilligen; (2) Vernetzung und Kommunikation; (3) Aus- und Fortbildung sowie (4) Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit.

Die aktuell 20 GEMA-Drehscheiben sind in sieben Bundesländern aktiv; sie nehmen eine vielfältige Aufgabenpalette wahr und sind im Vergleich zu den Freiwilligenzentren dezentraler verortet.¹⁰⁰ Die lokalen GEMA-Einrichtungen sorgen gemeinsam mit den Freiwilligenzentren dafür, „dass sich Angebot und Nachfrage im Bereich des freiwilligen Engagements finden“¹⁰¹.

Nachfolgend werden noch mit Blick auf die qualitative empirische Erhebung in dieser Masterarbeit institutionelle Strukturen der Freiwilligenarbeit am Beispiel des Bundeslandes Oberösterreich vorgestellt.

⁹⁶ Vgl. BMASK (2009), 47f und 163ff.

⁹⁷ Vgl. IGFÖ (2013b). Die Bundesländer Burgenland, Kärnten und Vorarlberg verfügen bislang über keine Freiwilligenzentren. Auf der Freiwilligenplattform www.freiwilligenweb.at vom BMASK sind aktuell ebenfalls zwölf Freiwilligenzentren angeführt, nicht alle sind aber identisch mit den IGFÖ-Mitgliedern; vgl. BMASK (2013b).

⁹⁸ Vgl. IGFÖ (2013a).

⁹⁹ Vgl. BMASK (2013a)

¹⁰⁰ Vgl. BMASK (2013b) sowie BMASK (2013a). In den Bundesländern Wien und Burgenland sind derzeit keine GEMA-Drehscheiben eingerichtet.

¹⁰¹ BMASK (2013b).

3.4 Freiwilligenagenturen am Beispiel Oberösterreich

In der *IGFÖ* sind aktuell zwei Freiwilligenzentren aus Oberösterreich als Mitglieder vertreten: das *Unabhängige LandesFreiwilligenzentrum (ULF)* und das *Freiwilligen-Zentrum Wels (FZW)*.¹⁰² Im Folgenden werden beide oberösterreichischen Zentren des Engagements kurz vorgestellt, wobei dem *ULF* das Hauptaugenmerk gilt.

Auf der Freiwilligenplattform *www.freiwilligenweb.at* des BMASK ist unter den oberösterreichischen Freiwilligenzentren neben dem *ULF* und dem *FZW* auch noch das *Gesundheits- und Sozialservice Steyr* angeführt.¹⁰³

Die Koordinierung und Vermittlung von Freiwilligenarbeit wird in Oberösterreich zusätzlich unterstützt durch die *GEMA – Gemeinsam Aktiv Drehscheiben* in Altenhof, Grieskirchen, Laussa, Munderfing und Vöcklabruck¹⁰⁴ sowie durch den *Treffpunkt Ehrenamt* und die beiden Plattformen *Börse Ehrenamt* und *Info Ehrenamt*.

Mit dem *Treffpunkt Ehrenamt* hat das Land Oberösterreich eine Anlaufstelle in den Bürgerservicestellen aller Bezirkshauptmannschaften sowie im Landhaus und im Landesdienstleistungszentrum (LDZ) in Linz eingerichtet. Interessierte Bürger können sich hier über Möglichkeiten des freiwilligen Engagements, aber auch über rechtliche Rahmenbedingungen informieren.¹⁰⁵

Auf *www.boerse-ehrenamt.at* stellt das Land Oberösterreich eine Online-Plattform zur Verfügung. *Börse Ehrenamt* dient der Vernetzung von Freiwilligenorganisationen mit Bürgern, die an Freiwilligenarbeit interessiert sind.¹⁰⁶

Info Ehrenamt ist eine Informationsplattform für Verantwortliche in Vereinen, denen hier ein Überblick über rechtliche Normen (u.a. Haftungsfragen, Vereinsrecht etc.) sowie Informationen über Versicherungsschutz, zuständige Behörden und Ansprechpartner bereitgestellt werden.¹⁰⁷

3.4.1 Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (ULF)

Im Jahr 2008 wurde in Oberösterreich mit einem Modellprojekt zur Zukunftssicherung des freiwilligen Engagements das erste Freiwilligenzentrum Österreichs einge-

¹⁰² Vgl. IGFÖ (2013b).

¹⁰³ Vgl. BMASK (2013b).

¹⁰⁴ Vgl. BMASK (2013b); vgl. auch Kap. 3.3.4.

¹⁰⁵ Vgl. Land OÖ (2013d).

¹⁰⁶ Vgl. Land OÖ (2013a).

¹⁰⁷ Vgl. Land OÖ (2013c).

richtet mit dem Ziel, „eine Kultur der Solidarität und der gegenseitigen Unterstützung sowie eine neue Kultur des aktiven Alterns zu schaffen, um den demografischen Wandel bestmöglich nutzen zu können“¹⁰⁸. Das vom *Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz* und dem *Sozialressort des Landes Oberösterreich* gemeinsam initiierte und finanzierte Projekt sollte nach einer zweijährigen Pilotphase möglichst auf alle Bundesländer ausgeweitet werden.¹⁰⁹

Das *Unabhängige LandesFreiwilligenzentrum* – kurz *ULF* – versteht sich als „Dreh-scheibe für freiwilliges Engagement im öö. Sozialbereich“¹¹⁰ in enger Kooperation mit dem *Sozialressort des Landes OÖ*, dem *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*, den oberösterreichischen Städten und Gemeinden sowie gemeinnützigen Organisationen, Vereinen und Projekten; Trägerverein des *ULF* ist der *VSG – Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit*¹¹¹ in Linz.

Das Landesfreiwilligenzentrum steht allen Menschen offen, die freiwillig tätig sein wollen. Dabei verfolgt das *ULF* vier Aufgabenschwerpunkte:¹¹²

(1) Beratung, Vermittlung und Begleitung

Menschen, die sich für Freiwilligentätigkeit interessieren, werden von Mitarbeitern des *ULF* individuell beraten, vermittelt und begleitet.

So fanden im Jahr 2012 knapp 160 Erstberatungen statt. Die Mehrheit der Freiwilligen konnte das *ULF* über die Öffentlichkeitsarbeit in Medien und Internet gewinnen; andere wurden über Dritte (z.B. Sozialeinrichtungen, Familie) bzw. im Rahmen von Veranstaltungen auf das *ULF* aufmerksam.

Die Interessenten werden in die unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder des Gesundheits- und Sozialbereiches vermittelt. Die beliebtesten Engagementfelder 2012 waren die Bereiche *Kinder und Jugendliche*, *Senioren* sowie *Migranten* und *Asylwerber*.

Ein wesentlicher Aufgabenschwerpunkt liegt für das *ULF* auch in der nachhaltigen Begleitung der freiwillig Engagierten.

¹⁰⁸ Land OÖ (2008), 2.

¹⁰⁹ Vgl. Land OÖ (2008); BMSK (2008), 9f.

¹¹⁰ VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 3.

¹¹¹ Der VSG wurde 1997 von der Stadt Linz als gemeinnütziger Verein gegründet und versteht sich als Initiative zur Schaffung sozialer Projekte; vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 3.

¹¹² Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 3.

Mit Ende 2012 umfasste die *ULF*-Datenbank mehr als 300 aktive Freiwillige, die zu rund drei Viertel im Linzer Zentralraum wohnhaft waren. In Zukunft will das *ULF* als oberösterreichweites Angebot auch vermehrt Freiwillige in den anderen Regionen gewinnen.

Die am häufigsten von den Freiwilligen angegebenen Motive für ihr Engagement sind: *die Zeit sinnvoll nutzen, anderen Menschen helfen* sowie *neue Erfahrungen sammeln* und *Kompetenzen erlangen*.¹¹³

(2) Vernetzung und Know-how-Transfer

Des Weiteren ist das *ULF* auch Anlaufstelle für Projekte und Einrichtungen im Sozialbereich, indem es diese bei der Herausforderung unterstützt, Freiwillige im Raum Oberösterreich zu gewinnen. Mit Jahresende 2012 kooperierte das *ULF* mit über 230 sozialen Einrichtungen, die Freiwilligentätigkeit bereits integrieren oder diesen Bereich aufbauen möchten.

Durch die Zusammenarbeit mit den sozialen Organisationen und Vereinen kann das *ULF* den potenziellen Freiwilligen ein vielfältiges Spektrum an Tätigkeitsfeldern anbieten, wie *Senioren, Gemeinwesen, Kinder und Jugendliche, Migranten* und *Asylwerber, sozial benachteiligte Menschen* etc.

Dabei wird großer Wert darauf gelegt, „dass Freiwillige nicht als Hilfskräfte oder zur Bewältigung bestehender Leistungsspektren eingesetzt werden. (...) Bei freiwilligem Engagement im Sozialbereich handelt es sich demnach immer um Ergänzung - nie um Ersatz (!) - professioneller Leistungen.“¹¹⁴

Das *ULF* versteht sich auch als eine überregionale Plattform, die Best-Practice-Beispiele sammelt und den Erfahrungsaustausch zwischen bestehenden und neuen Strukturen fördert.¹¹⁵

(3) Aus- und Weiterbildung

Für freiwillig Engagierte und Interessierte werden regelmäßig kostenlose Workshops angeboten. Ziele dieser Bildungsangebote sind die Vermittlung wichtiger Grundlagen, der Erwerb von Fachwissen, die Persönlichkeitsentwicklung sowie der Erfahrungsaustausch mit anderen Freiwilligen. Im Rahmen der Workshops

¹¹³ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 5f.

¹¹⁴ VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 7.

¹¹⁵ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 7f.

lernen die Teilnehmer auch mögliche Engagementbereiche kennen. Im Jahr 2012 veranstaltete das *ULF* acht Workshops zu verschiedenen Themen.

In Fachvorträgen und Lehrgängen bekommen Freiwilligenkoordinatoren das Know-how, professionelles Freiwilligenmanagement in ihrer Einrichtung zu verankern.¹¹⁶

(4) Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit

Mit einer Reihe von Veranstaltungen und konsequenter Öffentlichkeitsarbeit sensibilisiert das *ULF* die Menschen für die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten.

Zu einem Fixbestandteil der oberösterreichischen Freiwilligenarbeit gehört der inzwischen jährlich veranstaltete Aktionstag *FEST.ENGAGIERT - Ein Tag im Zeichen freiwilligen Engagements* am Linzer Hauptplatz, an dem rund 30 Organisationen die vielen Facetten freiwilligen Engagements präsentieren.

Infostände auf Fachmessen und an stark frequentierten öffentlichen Plätzen dienen der Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten.

Freiwillige, Interessierte, soziale Einrichtungen und Freiwilligenprojekte haben in den vom *ULF* organisierten Freiwilligentreffs die Möglichkeit, sich rund um das Thema freiwilliges Engagement auszutauschen.

Auf der Homepage www.ulf-ooe.at findet der an Freiwilligenarbeit interessierte User unterschiedlichste Informationsangebote und Serviceleistungen. Die Erweiterung der *ULF*-Homepage um die Online-Plattform *ULF.Net* bringt auf kürzestem Weg Interessierte und Organisationen, die Freiwillige suchen, zusammen. Das *ULF* ist auch in den sozialen Netzwerken *Facebook* und *Twitter* vertreten.

Der *ULF-Newsletter* bietet per E-Mail regelmäßige Informationen über aktuelle Angebote des *ULF* sowie kooperierender Einrichtungen und Freiwilligenprojekte.

Mittels gezielter Pressearbeit informiert das *ULF* über den hohen Stellenwert und die vielfältigen Möglichkeiten von Freiwilligentätigkeiten.¹¹⁷

¹¹⁶ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 12.

¹¹⁷ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 9ff.

Mit den in den letzten Jahren initiierten Freiwilligenprojekten *Freiwilligenarbeit in den oö. Alten- und Pflegeheimen*, *GENIAL.SOZIAL - Freifach Engagement*, *FREI.SPIEL - Freiwillige in Horten* sowie *AFTER.WORK – Soziales Engagement* setzt das *ULF* weitere Impulse für die Freiwilligenarbeit in Oberösterreich.

Seit 2010 initiiert das *ULF* gemeinsam mit der *ARGE der Alten- und Pflegeheime OÖ* und in Kooperation mit der *Sozialabteilung des Landes OÖ* verschiedene Aktivitäten, um die Freiwilligentätigkeit in oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen professionell zu begleiten und weiter zu entwickeln.

Das Projekt *Freiwilligenarbeit in den oö. Alten- und Pflegeheimen* umfasst Aus- und Weiterbildungsangebote wie den Lehrgang für Freiwilligenkoordination sowie Weiterbildungstage, Reflexions- und Austauschtreffen.

Des Weiteren wurde für die freiwilligen Mitarbeiter in den Alten- und Pflegeheimen das Angebot einer Kollektivversicherung organisiert sowie entsprechendes Arbeitsmaterial (u.a. eine Freiwilligenmappe, ein Leitfaden mit praktischen Unterlagen und Formularen) für die tägliche Arbeit mit Freiwilligen erstellt.¹¹⁸

Für junge Menschen startete das *ULF* ein kompetenzorientiertes und fächerübergreifendes Programm, das vor allem an Schulen ansetzt und Lernen mit freiwilligem Engagement verbindet. Das Projekt *GENIAL.SOZIAL - Freifach Engagement* will Jugendliche verstärkt für Freiwilligentätigkeiten im Sozialbereich sensibilisieren und ihnen den Erwerb wertvoller sozialer Kompetenzen im freiwilligen Engagement aufzeigen.

Praxiserprob, sehr flexibel und niederschwellig konzipiert, bietet es Schülern ab der 8. Schulstufe die Möglichkeit, sich mit freiwilligem Engagement zu beschäftigen und auseinanderzusetzen. Gesellschaftliches Engagement wird somit in den Unterricht integriert.¹¹⁹

In einem Hortalltag gibt es zahlreiche niederschwellige Tätigkeiten, die auch von Freiwilligen übernommen werden können. Deshalb wendet sich das *ULF* mit dem Projekt *FREI.SPIEL - Freiwillige im Hort an Menschen*, die sich in oberösterreichischen Horten engagieren wollen, um dort mit Kindern zu lernen, zu spielen, zu basteln und zu singen.

¹¹⁸ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 13.

¹¹⁹ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 14.

Das Projekt zielt darauf ab, für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation zu schaffen, indem die Kindergartenpädagoginnen mehr Ressourcen für ihre Kernaufgaben gewinnen und die Kinder sich an zusätzlichen Angeboten erfreuen.¹²⁰

Mit dem innovativen, derzeit in Österreich einzigartigen Projekt *AFTER.WORK – Soziales Engagement* wendet sich das *ULF* an Menschen, die bereits am Ende ihrer Erwerbsphase angelangt vor ihrem Pensionsantritt stehen, um diese noch an ihrem Arbeitsplatz für freiwilliges Engagement zu sensibilisieren und zu motivieren.¹²¹

3.4.2 FreiwilligenZentrum Wels (FZW)

Das *FreiwilligenZentrum Wels (FZW)* versteht sich als regionale Plattform für freiwilliges Engagement im Sozialbereich Wels-Stadt und Wels-Land; der Zugang zum *FZW* steht dabei allen Menschen frei. Als unabhängiger gemeinnütziger Verein will das Freiwilligenzentrum Menschen aller Altersgruppen zum regelmäßigen freiwilligen Engagement motivieren und in enger Kooperation mit dem *ULF* zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Freiwilligenarbeit beitragen.

Dabei bemüht sich das *FZW*, insbesondere das Potenzial älterer Menschen für freiwillige Tätigkeiten zu nutzen sowie auch benachteiligte Gruppen in die Freiwilligenarbeit einzubinden. Die Ziele und Aufgaben des Freiwilligenzentrums entsprechen im Wesentlichen denen des *ULF*.¹²²

3.5 Qualitätsziele und Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement

Ein zentrales Aufgabenziel der österreichischen Freiwilligenzentren ist die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualitätsstandards für die Freiwilligenarbeit. Die *IGFÖ* hat dafür zehn Qualitätsziele für einen freiwilligen Einsatz formuliert:¹²³

(1) Stellenbeschreibung

Eine präzise Beschreibung der Aufgaben und Kompetenzen der Freiwilligen sowie die Klärung der gegenseitigen Erwartungen schützen beide Seiten vor Missverständnissen, Überforderung und Frustration.

¹²⁰ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 16.

¹²¹ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 2; vgl. auch Kap. 4.5.

¹²² Vgl. Freiwilligenzentrum Wels (2013).

¹²³ Vgl. IGFÖ (2013c).

(2) Einarbeitung und Kennenlernzeit

Eine Einarbeitungsphase, ev. in Verbindung mit einer Probezeit, unterstützt das Kennenlernen der Tätigkeitsbereiche. Ein gelungener Einstieg ist Basis für ein dauerhaftes Engagement.

(3) Begleitung der Freiwilligen

Engagierte benötigen eine konstante Ansprechperson in der Freiwilligeneinrichtung, die mit allen organisatorischen Belangen der Freiwilligenarbeit vertraut sowie mit den entsprechenden Kompetenzen, Zeitressourcen und Finanzmitteln ausgestattet ist. Bei Bedarf soll auch Supervision angeboten werden.

(4) Verantwortung und Mitbestimmung

Von Beginn des Engagements an brauchen Freiwillige Klarheit über ihren Verantwortungsgrad, ihre Pflichten (u.a. Verschwiegenheits-, Sorgfaltspflicht) gegenüber der Organisation sowie über Möglichkeiten der Mitbestimmung. Auch die Einbeziehung in den Informationsfluss soll gewährleistet sein. Dies alles fördert die Identifikation mit der Einrichtung.

(5) Kostenerstattung

Im Rahmen des ohnehin unentgeltlichen Engagements der Freiwilligen werden die zur Erledigung der Aufgaben notwendigen Kosten (wie Material-, Telefon-, Fahrt- bzw. Treibstoffkosten etc.) von der Einsatzorganisation getragen.

(6) Versicherung

Zur Sicherstellung eines ausreichenden Versicherungsschutzes sowohl für die freiwillig Tätigen als auch für die Organisation ist der Abschluss zumindest einer Haftpflichtversicherung sowie einer Unfallversicherung empfohlen.

(7) Fort- und Weiterbildung

Weiterbildungsangebote helfen zum einen, qualitative Standards in den Einrichtungen zu halten und zu verbessern, zum anderen stellen sie Entwicklungsmöglichkeiten für die Freiwilligen dar. Außerdem können Bildungsangebote Teil der Anerkennungskultur von freiwilligem Engagement sein.

(8) Ausstieg

Gerade weil freiwilliges Engagement jederzeit beendet werden kann, ist gleich zu Beginn die Vereinbarung eines Ausstiegsmodus angeraten, der für alle Beteiligten ein gleitendes und reibungsloses Ausscheiden ermöglicht.

(9) Nachweise

Ein Nachweis über die Art der Freiwilligentätigkeit, die erbrachte Arbeitszeit sowie über besuchte Fortbildungen kann für die Engagierten bei zukünftigen Bewerbungen und dergleichen von großem Nutzen sein.

(10) Anerkennung

Entsprechende Wertschätzung und Anerkennung der unentgeltlichen Freiwilligendienste sollen im täglichen Umgang miteinander immer wieder deutlich werden und nicht auf jährliche Dankeschön-Veranstaltungen beschränkt bleiben.

Die Orientierung an diesen Qualitätskriterien schafft förderliche Rahmenbedingungen für Menschen, die sich freiwillig engagieren und ihre Zeit und ihre Arbeitskraft unentgeltlich zur Verfügung stellen wollen.

Mit den Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement älterer Menschen hat sich auch die deutsche *Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO)*¹²⁴ auseinandergesetzt. In ihrem Positionspapier zum freiwilligen Engagement älterer Menschen werden folgende acht Rahmenbedingungen formuliert:¹²⁵ (1) Den Eigenwert von freiwilligem Engagement bewahren; (2) Engagement fördernde Strukturen; (3) Organisatorische Anforderungen; (4) Qualifizierung und Begleitung; (5) Anerkennung; (6) Versicherungsschutz; (7) Ausgleich von Aufwendungen sowie (8) Nachhaltigkeit der Engagementförderung.

In wesentlichen Inhaltspunkten ist eine Übereinstimmung mit den in Österreich angewandten Qualitätszielen für Freiwilligenarbeit gegeben; dagegen ist das deutsche Positionspapier teilweise allgemeiner formuliert. Was auffällt, ist eine andere Akzentuierung im Zuge der Aufzählung der Rahmenbedingungen sowie das Anführen zusätzlicher Aspekte.

Gleich zu Beginn werden eine stärkere Abgrenzung und zugleich eine bessere Abstimmung von Arbeitsmarkt- und Engagementpolitik gefordert. Denn „ehrenamtliches Engagement darf nicht für arbeitsmarktpolitische Zwecke instrumentalisiert werden und zu einer Verdrängung von Erwerbsarbeit, beispielsweise beim Einsatz in Pflegeeinrichtungen, führen.“¹²⁶

¹²⁴ Die BAGSO vertritt über ihre rund 100 Mitgliedsorganisationen etwa 13 Millionen ältere Menschen in Deutschland.

¹²⁵ Vgl. BAGSO (2010).

¹²⁶ BAGSO (2010), 2.

Die demografischen Veränderungen erfordern den Auf- und Ausbau von fördernden Strukturen gerade für das freiwillige Engagement immer mehr älterer Menschen. Informations- und Beratungsangebote z.B. durch Seniorenbüros und Freiwilligenagenturen gehören ebenso dazu wie Konzepte für eine nachhaltige Förderung des ehrenamtlichen Engagements. Außerdem werden „spezielle Rahmenbedingungen, die Menschen mit Behinderungen sowie Menschen mit Zuwanderungsgeschichte Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffnen“¹²⁷, gefordert.

Die anerkennende Würdigung ehrenamtlichen Engagements ist bereits an fünfter Position erwähnt und wird ausführlicher als in den österreichischen Qualitätszielen abgehandelt. Im Vordergrund stehen dabei immaterielle Leistungen wie die Einbindung in das Hauptamtlichenteam, die Teilnahme an diversen betrieblichen Sozialangeboten (Betriebsausflug, Weihnachtsfeiern etc.) oder die Verleihung von Urkunden und Ehrenzeichen. Neuere Formen der Anerkennung sind beispielsweise der Ehrenamtspass mit verschiedenen Vergünstigungsmöglichkeiten, ein Tag des Ehrenamts oder die Ausstellung von Nachweisen und Zertifikaten ehrenamtlicher Tätigkeit.¹²⁸

Im Zuge des Ausgleichs von Aufwendungen freiwillig Engagierter wird gefordert, dass „nicht erstattete Auslagen (...) in vollem Umfang steuerlich geltend gemacht werden können“¹²⁹.

Für eine Nachhaltigkeit der Engagementförderung ist es notwendig, bereits in frühen Lebensphasen dem gesellschaftlichen Engagement genügend Raum zu geben. Auch die Politik und die Zivilgesellschaft sind aufgerufen, „das freiwillige Engagement älterer Menschen dauerhaft zu fördern. (...) Nur so können die Chancen, die sich in einer Gesellschaft des langen Lebens ergeben, nachhaltig genutzt werden.“¹³⁰

¹²⁷ BAGSO (2010), 2.

¹²⁸ Vgl. BAGSO (2010), 3.

¹²⁹ BAGSO (2010), 3.

¹³⁰ BAGSO (2010), 4.

4 Freiwilliges Engagement im Alter

Durch den demografischen Strukturwandel bedingt (sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung) wächst die Gruppe der älteren Menschen in der Bevölkerung kontinuierlich an. „Insgesamt entsteht dadurch ein wachsender Bedarf an sozialen Dienstleistungen. Andererseits steigt der Anteil Älterer, die in gutem gesundheitlichem (!) Zustand eine relativ lange Nacherwerbsphase erleben.“¹³¹ Für sie könnte freiwilliges Engagement ein attraktives Angebot sein, ihren neuen Lebensabschnitt aktiv und nutzbringend zu gestalten und zugleich einen wertvollen Beitrag für die Allgemeinheit zu leisten.

Der Abgrenzung der Zielgruppe *ältere Menschen* folgt ein Überblick über die Einflussfaktoren auf das Engagement älterer Freiwilliger. Sodann werden die wesentlichsten Forschungsergebnisse betr. Beteiligung älterer Menschen an der Freiwilligenarbeit in Österreich zusammengefasst. Abschließend erfolgen die Darstellung des freiwilligen Engagements Älterer in Oberösterreich anhand der wichtigsten empirischen Daten sowie die Vorstellung eines aktuellen oberösterreichischen Freiwilligenprojektes für ältere Menschen.

4.1 Abgrenzung der Zielgruppe *ältere freiwillig engagierte Menschen*

Die UNO definiert *ältere Menschen* als jene Menschen, die *60 Jahre oder älter* sind.¹³²

Die Stadt Wien und die Wirtschaftsuniversität Wien untersuchten in einem gemeinsamen Grundlagenforschungsprojekt *Ageing Society – Altern in der Stadt*¹³³ die aktuellen Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. Im Teilprojekt *Freiwilligenarbeit im Alter* wurde für die zu untersuchende relevante Altersgruppe das *50. Lebensjahr als Untergrenze* festgelegt: „Generation 50+“ bzw. „die 50- bis 69-Jährigen“.¹³⁴

Im aktuellen österreichischen Freiwilligenbericht beziehen sich die Ausführungen über das freiwillige Engagement älterer Menschen in Österreich auf die Alterskohorten der *50- bis 64-Jährigen*, der *65- bis 79-Jährigen* sowie der *Ab-80-Jährigen*. Somit grenzt auch hier das 50. Lebensjahr die älteren von den jüngeren Freiwilligen

¹³¹ BMASK (2009), 120.

¹³² Vgl. WHO (2002), 4.

¹³³ Hanappi-Egger / Schnedlitz (2009).

¹³⁴ Meyer u.a. (2009), 440 bzw. 452.

ab.¹³⁵ An dieser Festlegung der *Altersgrenze mit 50+* für die Zielgruppe *ältere freiwillig engagierte Menschen* orientiert sich auch die vorliegende Masterarbeit.

In der auf Oberösterreich bezogenen Forschungsstudie *Freiwilligenengagement Älterer* steht schwerpunktmäßig die Altersgruppe 60+, d.s. 60- bis 75-jährige, aktive Menschen, im Zentrum.¹³⁶

4.2 Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement älterer Menschen

Wie in dieser Arbeit bereits dargelegt wurde, hängen die Bereitschaft und letztlich die Entscheidung für Freiwilligenengagement von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren ab.¹³⁷ Im Folgenden werden die Auswirkungen der entscheidenden Einflussgrößen auf die Freiwilligenarbeit älterer Menschen näher beleuchtet. Hilfreich dafür ist die Strukturierung dieser Rahmenbedingungen in Hinblick auf die individuellen Ressourcen, auf den individuellen Lebensverlauf sowie auf den gesellschaftlichen und institutionellen Kontext.¹³⁸

4.2.1 Individuelle Ressourcen

Bildung, Erwerbsstatus, Einkommen, soziale Integration und Gesundheit sind zentrale Voraussetzungen auch für das Engagement älterer Menschen, wie zahlreiche Studien belegen.

Was den positiven Zusammenhang zwischen *Bildungsniveau* und Beteiligungsquote anbelangt, ist dieser auch in den aktuellen österreichischen Daten abgebildet. Vom Ansteigen des Bildungsgrades älterer Menschen würde somit ein wesentlicher Einfluss auf die Bereitschaft, sich auch im Alter freiwillig zu engagieren, ausgehen.

Ein zentraler Faktor neben dem Bildungsstand ist der *Erwerbsstatus*. Auch in Österreich sind Nicht-Erwerbspersonen (u.a. Pensionisten) unterdurchschnittlich in der Freiwilligenarbeit aktiv. Erwerbsarbeit fördert die sozialen Kontakte und die Einbindung in Netzwerke, was sich positiv auf die Engagementbereitschaft auswirkt. Demnach ist Freiwilligenarbeit viel weniger eine Frage freier Zeitressourcen. Das in der Nacherwerbsphase zur Verfügung stehende größere Zeitausmaß zieht keine Erhö-

¹³⁵ Vgl. BMASK (2009), 125.

¹³⁶ Vgl. Public Opinion (2012), 8.

¹³⁷ Vgl. Kap. 3.2.

¹³⁸ Vgl. Meyer u.a. (2009), 457ff.

hung der Bereitschaft zum Engagement nach sich. Im Gegenteil zeigen Studien, „dass mit dem Erreichen eines bestimmten Alters sowie mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben oftmals auch die Aufgabe des freiwilligen Engagements verbunden ist“¹³⁹. Andere Befunde weisen diesem Effekt des Ausstiegs eine eher untergeordnete Bedeutung zu. Dennoch würde eine nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt auch bei älteren Erwerbspersonen die Beteiligungschancen an Freiwilligenaktivitäten erhöhen.

Zusätzlich zu Bildung und beruflicher Integration beeinflusst das Maß an *finanzieller Absicherung* mögliches Engagement im Alter. Mit anderen Worten: Freiwillige müssen sich ihr Engagement auch *leisten* können. Ansonsten „ist das vielfach geortete ‚Freiwilligenpotenzial‘ unter PensionistInnen möglicherweise durch sinkende Pensionsleistungen und damit verringerte materielle Absicherung im Alter gefährdet“¹⁴⁰.

Auch die *soziale Einbindung* in Gruppen und Netzwerken stellt eine förderliche Bedingung für einen Engagementsanstieg dar; empirischen Befunden zufolge ist eine gelungene soziale Integration eher eine Voraussetzung für Freiwilligenarbeit als ein Ergebnis daraus. „Erst die soziale Integration ermöglicht dem Individuum das Gefühl des Eingebundenseins als Basis für die aktive Teilnahme an der Gesellschaft und damit an der Freiwilligenarbeit.“¹⁴¹ Demzufolge steigt auch bei älteren Menschen die Wahrscheinlichkeit, dass sie ein Engagement beginnen bzw. aufrechterhalten, wenn sie ein familiäres oder berufliches Eingebundensein vorfinden.

Eine weitere essenzielle Ressource für Freiwilligenengagement ist der *Gesundheitszustand*, wobei hier eine gegenseitige Verstärkung anzunehmen ist. Gute Gesundheit im Alter beeinflusst die Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren; umgekehrt fördert Freiwilligentätigkeit das Wohlbefinden und trägt zu einem gesunden Altern bei. In Österreich wurden im Rahmen des Mikrozensus 4 / 2006 keine empirischen Daten bzgl. des Gesundheitszustands der befragten Personen erhoben.¹⁴²

4.2.2 Lebensverlauf

Neben den Ressourcen spielen auch die individuellen Erfahrungen im Lebensverlauf eine bedeutsame Rolle im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement und Alter. Aus Studien geht hervor, dass ein frühzeitiger Engagementbeginn sowie die in

¹³⁹ BMASK (2009), 123.

¹⁴⁰ Meyer u.a. (2009), 462.

¹⁴¹ Meyer u.a. (2009), 462f.

¹⁴² Vgl. Meyer u.a. (2009), 463.

der Folge gemachten Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit stark auf die Bereitschaft einwirken, sich auch im Alter noch zu engagieren. Dies ist für ein späteres Engagement bei weitem entscheidender als die durch Pensionierung gewonnene Zeiteresource. „Der erstmalige Einstieg in die Freiwilligenarbeit im Alter (z.B. nach der Pensionierung) ist eher eine Ausnahme.“¹⁴³

Ein nachberufliches Engagement profitiert demnach von einer entsprechenden Sozialisation als Freiwilliger sowie von den positiven Erfahrungen mit Freiwilligentätigkeit bereits während der Erwerbsphase. Eine höhere Beteiligung älterer Menschen hängt also mit der Förderung und Unterstützung hilfreicher Strukturen für freiwilliges Engagement im gesamten Lebensverlauf zusammen. Diese Aufgabe könnte vermehrt auch von Informations- und Kontaktstellen, wie Freiwilligenzentren und Freiwilligenbörsen, „als Vermittlungsinstanz zwischen Angebot und Nachfrage“¹⁴⁴ wahrgenommen werden.

Für eine gezielte Förderung des freiwilligen Engagements spielt auch die Frage nach dem Zugang zur Freiwilligentätigkeit eine bedeutende Rolle. Empirische Erhebungen bestätigen, dass die Mehrzahl älterer Freiwilliger durch einen Anstoß von außen zu ihrem Engagement gefunden haben. Neben Freunden, Bekannten, Familienmitgliedern fungieren Praktika, Zivildienst, Vereinsmitgliedschaft sowie Veranstaltungen und mediale Ankündigungen als externe Anlassgeber. Ein Freiwilligenengagement aus eigener Initiative ist demzufolge weniger oft anzutreffen.¹⁴⁵ Ältere Personen in Österreich begründen ihr Nicht-Engagement sehr häufig mit *Ich bin niemals gefragt oder gebeten worden*¹⁴⁶.

Diese Ergebnisse zeigen wiederum, dass soziale Kontakte sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld den Einstieg in die Freiwilligenarbeit wesentlich fördern und unterstützen können.

4.2.3 Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen im gesellschaftlichen und institutionellen Kontext beeinflussen nachhaltig zum einen die individuellen Ressourcen und Lebensverläufe der Personen, die Freiwilligenarbeit nachfragen. Zum anderen können sie auf der Angebots-ebene Freiwilligenarbeit strukturell fördern oder einschränken. Europäischen Daten

¹⁴³ BMASK (2009), 124.

¹⁴⁴ Meyer u.a. (2009), 465.

¹⁴⁵ Vgl. Meyer u.a. (2009), 465f sowie BMASK (2009), 125.

¹⁴⁶ Vgl. BMASK (2009), 133f.

zufolge „ist Freiwilligenarbeit gesamt gesehen nicht subsidiär, sondern komplementär zu einem starken und aktiven Staat zu sehen“¹⁴⁷. Fallen staatliche Leistungen, z.B. im Sozialbereich, weg, werden diese nicht automatisch, sondern nur im Ausnahmefall von Freiwilligenorganisationen übernommen.

Laut Studien besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status der Freiwilligen und ihrer Bereitschaft zum Engagement. Demzufolge ist mit einer „Zunahme sozialer Ungleichheit (...) unumgänglich auch ein Rückgang an Freiwilligenarbeit verbunden“¹⁴⁸. Entwicklungstendenzen weisen auf ein verstärktes Anwachsen der sozialen Ungleichheit im Alter hin, was sich wiederum negativ auf die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit älterer Menschen auswirkt.

Freiwilligenengagement ermöglicht älteren Menschen, ihre nachberufliche Lebensphase aktiv, sinnvoll und abwechslungsreich zu gestalten. Anhand der empirischen Ergebnisse konnte gezeigt werden, dass die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit auch im Alter von den unterschiedlichsten Faktoren beeinflusst wird.

4.3 Beteiligung älterer Menschen am freiwilligen Engagement in Österreich

Nachdem an anderer Stelle dieser Forschungsarbeit bereits ein allgemeiner Überblick über die Beteiligung der Österreicher an der Freiwilligenarbeit auf Basis der aktuellen Datenlage gegeben wurde¹⁴⁹, richtet sich in den folgenden Ausführungen der Fokus auf die Alterskohorten der 50- bis 64-Jährigen sowie der 65- bis 79-Jährigen. Dabei werden die Beteiligungsquoten dieser zwei Altersgruppen, deren Tätigkeitsfelder sowie die Motive und Hindernisse für ihr Engagement näher betrachtet, um einen detaillierten Einblick in die Freiwilligenarbeit älterer Menschen in Österreich zu bekommen.¹⁵⁰

4.3.1 Ausmaß und Häufigkeit der Beteiligung

Weist die Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen mit knapp 31 % noch die gleiche Beteiligungsquote in der formellen Freiwilligenarbeit wie die Unter-50-Jährigen auf, sinkt das Beteiligungsausmaß mit zunehmendem Alter kontinuierlich. Die Gruppe

¹⁴⁷ Meyer u.a. (2009), 466.

¹⁴⁸ Meyer u.a. (2009), 466.

¹⁴⁹ Vgl. Kap. 3.3.2.

¹⁵⁰ Soweit nicht anders angegeben, wird auch hier das empirische Datenmaterial aus dem Freiwilligenbericht als Quelle für die Darstellung des freiwilligen Engagements Älterer in Österreich herangezogen; vgl. BMASK (2009), 125ff.

der 65- bis 79-Jährigen ist nur mehr mit 20 %, die Ab-80-Jährigen immerhin noch mit 8 % freiwillig aktiv. Die Männer partizipieren in allen drei genannten Kohorten weitaus stärker am Freiwilligenengagement als die Frauen.

Ein Vergleich mit Beteiligungsquoten aus dem Jahr 2000 zeigt einen unterdurchschnittlichen Rückgang der Gesamtbeteiligung bei älteren Freiwilligen. Während zwischen 2000 und 2006 die Beteiligungsquote insgesamt (formell und informell) über alle Altersgruppen hinweg um rund 14 % gesunken ist¹⁵¹, ging sie bei den 50- bis 64-Jährigen lediglich um rund 6 % und bei den 65- bis 79-Jährigen um knapp 10 % zurück. Demzufolge kann nur bei der Gruppe der Unter-50-Jährigen von einem starken Rückgang gesprochen werden.

Was das zeitliche Ausmaß der Freiwilligentätigkeit Älterer betrifft, liegt der durchschnittliche wöchentliche Zeitaufwand bei den formell und informell freiwillig Aktiven ab 50 signifikant höher als bei den Unter-50-Jährigen. Die Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen leistet im Durchschnitt rund 5 Wochenstunden formelle Freiwilligenarbeit, die 65- bis 79-Jährigen rund 4 Stunden, Freiwillige unter 50 Jahren hingegen nur knapp unter 4 Stunden pro Woche. Tendenziell sind die 65- bis 79-Jährigen mehr informell aktiv, während die 50- bis 64-Jährigen verstärkt in der formellen Freiwilligentätigkeit engagiert sind.

4.3.2 Tätigkeitsfelder

Ein Blick auf die wichtigsten formellen Tätigkeitsfelder beider Alterskohorten zeigt, dass die Bereiche *Religion* und *Kultur* jeweils an der vordersten Stelle liegen. In anderen Engagementbereichen ist eine Verschiebung in der Beteiligung erkennbar. Während für die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen auch noch die Bereiche *Katastrophenhilfe* und *Sport* einen sehr wichtigen Stellenwert einnehmen, messen die 65- bis 79-Jährigen dem Bereich *Soziales* eine bedeutsamere Stellung zu. Ihre Beteiligungsquote liegt hier signifikant über jener der Unter-50-Jährigen sowie auch der 50- bis 64-Jährigen. Die Partizipationsquote der 50- bis 64-Jährigen ist dagegen in den Bereichen *Umwelt*, *Religion* und *Gemeinwesen* signifikant stärker als die der Unter-50-Jährigen. Letztere beteiligen sich lediglich in den Bereichen *Bildung* und *Sport* signifikant höher an der formellen Freiwilligenarbeit als die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen.

¹⁵¹ Vgl. Kap. 3.3.2.

4.3.3 Motive und Hindernisse

Was die Beweggründe für ein freiwilliges Engagement im Alter anbelangt, sind im Altersgruppenvergleich der befragten Österreicher¹⁵² keine gravierenden Verschiebungen in der Motivstruktur erkennbar, wenn sich Motive mit zunehmendem Alter auch verändern können.¹⁵³

Der *Spaß an der Tätigkeit* steht sowohl bei den Unter-50-Jährigen als auch bei den zwei folgenden Alterskohorten an erster Stelle; lediglich für die Gruppe der Ab-80-Jährigen ist der Wunsch, *anderen zu helfen*, wichtiger. Sowohl das Motiv *Es macht mir Spaß* als auch der Beweggrund *Es hilft mir, aktiv zu bleiben* ist den 65- bis 79-jährigen freiwillig Engagierten vergleichsweise wichtiger als den jüngeren Kohorten.

Bei den Motiven für ein Nicht-Engagement zeigen sich dagegen in beiden Altersgruppen größere Unterschiede. Der von den 50- bis 64-Jährigen am häufigsten genannte Hindernisgrund ist das *Ausgefülltsein durch familiäre Aufgaben*, gefolgt von den Argumenten *Ich bin niemals gefragt oder gebeten worden* sowie *Ich habe nie darüber nachgedacht*. An Bedeutung verliert für diese Gruppe auch die *zeitliche Unvereinbarkeit mit dem Beruf*.

Die *familiäre Auslastung* ist auch für die 65- bis 79-Jährigen das am häufigsten genannte Motiv, sich nicht (mehr) zu engagieren. An zweiter Stelle steht jedoch bereits der Gesundheitszustand - *Ich fühle mich durch Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage*, gefolgt vom Argument *Das ist nichts für meine Altersgruppe*.

Wenn freiwilliges Engagement von einem überwiegenden Teil der Menschen ab 65 Jahren nicht als adäquate Beschäftigung für ihre Altersgruppe in Betracht gezogen wird, ist „eine umfassende gesellschaftspolitische Diskussion, die unterschiedlichste Facetten von Freiwilligenengagement älterer Menschen einschließt, (...) auch für Österreich wünschenswert“¹⁵⁴.

4.4 Freiwilliges Engagement älterer Menschen in Oberösterreich

In Hinblick auf die qualitative empirische Erhebung, die im Zuge dieser Forschungsarbeit mit einer Zielgruppe aus Oberösterreich durchgeführt wurde, ist es zielfüh-

¹⁵² Vgl. Kap. 3.3.3.

¹⁵³ Vgl. BMASK (2009), 131ff.

¹⁵⁴ BMASK (2009), 135.

rend, nun auch einen Blick auf das freiwillige Engagement älterer Menschen in Oberösterreich zu richten.

Im aktuell vorliegenden empirischen Forschungsprojekt *Freiwilligenengagement Älterer in Oberösterreich* wurden von *Public Opinion* schwerpunktmäßig Bedarf, Potenziale und Modelle für Freiwilligenarbeit in der nachberuflichen Phase erhoben und analysiert.¹⁵⁵

Methodisch wurden zum einen die Daten der IMAS-Umfrage *Das Ehrenamt in den Augen der Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher* (2010)¹⁵⁶ sowie der Public-Opinion-Studie *Freiwilligenpotenziale der oö. Jugendlichen* (2011)¹⁵⁷ in einer weiterführenden Analyse vor allem in Hinblick auf die Altersgruppe der 60+Jährigen ausgewertet. Ergänzend dazu wurden zusätzliche quantitative und qualitative Erhebungen (Online-Befragung bei Mitgliedern oberösterreichischer Freiwilligenorganisationen sowie Experteninterviews in Wirtschafts- und Arbeiterkammer) herangezogen.

Der folgende Überblick fasst die wichtigsten Erkenntnisse der aktuellen Public-Opinion-Studie in Bezug auf das gegenwärtige Ausmaß der Beteiligung der 60- bis 75-jährigen freiwillig Aktiven sowie in Bezug auf mögliche Potenziale und notwendige Rahmenbedingungen für ein verstärktes Freiwilligenengagement zusammen.¹⁵⁸

4.4.1 Beteiligungsausmaß

Vier von zehn 60+jährigen Oberösterreichern sind in irgendeiner Form (formell und / oder informell) freiwillig engagiert. Aus Gendersicht ist jeder zweite Mann, aber nur jede dritte Frau aktiv. Ein ähnliches Verhältnis besteht mit Blick auf den Familienstand: in dieser Altersgruppe ist knapp die Hälfte der verheirateten bzw. in einer festen Partnerschaft lebenden Oberösterreicher, aber lediglich knapp ein Drittel der Singles freiwillig tätig. „Fixe Partnerschaften dürften somit ein ‚Nicht-freiwillig-tätig-Sein‘ eher hemmen.“¹⁵⁹

¹⁵⁵ Vgl. Public Opinion (2012). Die Forschungsstudie *Freiwilligenengagement Älterer in Oberösterreich - Bedarf, Potenziale und Modelle* wurde im Auftrag der Zukunftsakademie des Landes OÖ in der zweiten Jahreshälfte 2012 durchgeführt und erst Ende April 2013 kurz vor Abschluss dieser Masterarbeit veröffentlicht.

¹⁵⁶ Vgl. Land OÖ (2010) sowie Land OÖ (2011a); vgl. auch Land OÖ (2011b). Anfang Jänner 2013 wurden in einer neuen IMAS-Studie die Kernergebnisse der ersten Umfrage aus dem Jahr 2010 im Rahmen einer Trenduntersuchung neu beleuchtet; vgl. Land OÖ (2013b).

¹⁵⁷ Vgl. Public Opinion (2011); vgl. auch Land OÖ (2011c).

¹⁵⁸ Sämtliche in diesem Abschnitt wiedergegebenen empirischen Daten sind entnommen aus Public Opinion (2012).

¹⁵⁹ Public Opinion (2012), 41.

Mit zunehmendem Lebensalter steigt im Altersgruppenvergleich sowohl die allgemeine Einschätzung als auch die Sympathie für Freiwilligenengagement deutlich. Mit Blick auf den Bildungsstatus zeigt sich, dass Sympathie für Freiwilligentätigkeit nicht unbedingt eigenes konkretes Engagement zur Folge haben muss. So haben Personen mit einer weiterführenden Schule ohne Matura zwar die höchsten Sympathiewerte für freiwillig Aktive, sind aber selber am wenigsten engagiert. Bei Hochschul- und Universitätsabsolventen ist – trotz eher geringer Sympathiewerte – tendenziell das Freiwilligenengagement am höchsten (rund 60 %), bei Personen mit niedrigstem Bildungsabschluss (rund 35 %) dagegen am geringsten.

Während knapp 50 % der vollzeitlich beschäftigten 60+Jährigen engagiert sind, sinkt dieser Wert bei Pensionisten auf knapp 40 %. Bezogen auf die Berufsstellung sind mehrheitlich Personen in Leitungsfunktionen und beruflich Selbstständige in der Freiwilligenarbeit zu finden. „Berufliche Verantwortung (...) scheint sich positiv auf eine Freiwilligentätigkeit auszuwirken.“¹⁶⁰

Für das Nichtausüben eines Freiwilligenengagements werden von rund 42 % der 60+Jährigen *Altersgründe* angegeben, wobei vor allem Männer auf diese Weise argumentieren. Die Mehrheit der nicht engagierten Befragten dieser Altersgruppe nennt jedoch andere Gründe, wie *mangelnde Zeit* oder *Nutzung der Zeit für eigene Zwecke*.

Rund 71 % geben in der Altersgruppe der 60+Jährigen an, in Hinblick auf Freiwilligentätigkeit noch niemals gefragt oder eingeladen worden zu sein. Im Altersgruppenvergleich bei den bislang Nicht-Gefragten geht hervor, dass ihre Engagementbereitschaft mit zunehmendem Alter sinkt. „Dies legt den Schluss nahe, dass – will man Menschen für eine Freiwilligentätigkeit gewinnen – man hierbei möglichst frühzeitig mit der Ansprache beginnen sollte.“¹⁶¹

Über alle Altersgruppen hinweg geben rund 44 % der Gesamtbefragten an, unbezahlte Leistungen außerhalb der eigenen Familie, wie Nachbarschaftshilfe, Besuchsdienste etc. zu erbringen. Werden jene Personen, die sich aus gesundheitlichen bzw. altersbedingten Gründen nicht (mehr) engagieren, ausgeklammert, so leisten unter den 60+Jährigen immerhin rund 55 % Freiwilligentätigkeiten – Männer prozentuell etwas mehr als Frauen. Zuvorderst stehen dabei die Betreuung bzw. die Besuchs- und Fahrtendienste für hilfs- und pflegebedürftige Menschen.

¹⁶⁰ Public Opinion (2012), 40.

¹⁶¹ Public Opinion (2012), 41.

Was die durchschnittliche Stundenanzahl der erbrachten Arbeitsleistungen betrifft, engagiert sich die Gruppe der 60+Jährigen im Vergleich zu den Gesamtbefragten tendenziell vermehrt beim Rettungsdienst, im Schul- und Bildungswesen, im Jugendbereich sowie in Selbsthilfegruppen.

Als Hauptgründe für Freiwilligenengagement nennen die 60+Jährigen das Gefühl, *etwas Sinnvolles und Nützliches zu tun* (rund 93 %), *den sozialen Kontakt, den Spaß und die Freude am Einsatz, die Anwendung eigener Kenntnisse und Fähigkeiten* sowie *die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln und daraus zu lernen*.

Im Regionenvergleich bringt die Altersgruppe der 60+Jährigen vor allem aus dem Traun- und Innviertel einer freiwilligen Tätigkeit Sympathie entgegen. Wenn dagegen das konkrete Engagement gefragt ist, sind vergleichsweise die 60+Jährigen im Inn- und Mühlviertel aktiver. Tendenziell am geringsten ist das Freiwilligenengagement in den Ballungsräumen.

4.4.2 Potenziale

Die überwiegende Mehrheit der 60+Jährigen verbindet mit der Freiwilligentätigkeit eher positive Aspekte, wie *Sinnggebung*, einen *Beitrag für die Gesellschaft* sowie durch das Engagement bedingte *geistige und körperliche Fitness*.

Ein Großteil der freiwillig aktiven Älteren gibt an, für sich noch keine Altersgrenze für eine Beendigung ihrer Freiwilligentätigkeit festgelegt zu haben. „Offensichtlich hat ein ehrenamtliches Engagement auch entsprechende Auswirkungen auf die persönliche Gesundheit und das Wohlbefinden.“¹⁶² So heben die Befragten besonders *die geistige Fitness, das Gefühl des Gebraucht-Seins, die positiven sozialen Kontakte, den Ausgleich zum Alltag* und *das gesteigerte Selbstvertrauen* hervor. Rund drei Viertel der 60+Jährigen stufen ihren Gesundheitszustand subjektiv als sehr gut bis eher gut ein; lediglich ein Fünftel bezeichnet diesen als teils / teils.

4.4.3 Rahmenbedingungen

Von diesen Erkenntnissen ausgehend wurden im Zuge dieses Public-Opinion-Forschungsprojekts konkrete Maßnahmenvorschläge betreffend förderliche Rah-

¹⁶² Public Opinion (2012), 88.

menbedingungen für ein verstärktes Freiwilligenengagement älterer Menschen erarbeitet.¹⁶³

Die Gewinnung neuer Freiwilliger erfordert zunächst, *Klarheit im eigenen Haus zu schaffen*. Eine genaue Beschreibung der mit einer Funktion verbundenen Aufgaben unterstützt die Verantwortlichen, dass die Freiwilligen entsprechend ihrer jeweiligen Stärken am richtigen Platz innerhalb der Organisation eingesetzt werden.

Freiwillige zu rekrutieren bedeutet, *auf andere zuzugehen* und im persönlichen Gespräch den individuellen Vorteil und Nutzen eines Freiwilligenengagements aufzuzeigen. Organisationen sind gut beraten, vermehrt bewährte Mitarbeitergewinnungskonzepte einzusetzen.

Für potenzielle Freiwillige bedarf es geeigneter Instrumente, um sie beim Übergang in die nachberufliche Phase abzuholen und *den Einstieg ins Freiwilligenengagement anzubahnen*. Freiwilligenorganisationen können diese Neuorientierung mit niederschweligen Angeboten wie Schnuppertagen unterstützen. „Freiwilligenmessen, Börse Ehrenamt und ULF nehmen dabei eine Schlüsselstellung ein.“¹⁶⁴

Da herkömmliche, bislang erfolgreiche Formen des Freiwilligenengagements zusehends an Bedeutung verlieren und eine neue Kultur der Freiwilligentätigkeit im Entstehen ist, müssen auch die dahingehend zu entwickelnden Rahmenbedingungen *den geänderten individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen*. Freiwillig Engagierte brauchen mehr Möglichkeiten zur Selbsthilfe, zum Empowerment sowie zur aktiven bürgerschaftlichen Mitwirkung.

Neue, zusätzliche Einsatzbereiche für Freiwillige schaffen vermehrte Chancen, das Expertenwissen der Älteren u.a. zur Lösung dringender gesellschaftlicher Probleme heranzuziehen. So könnten beispielsweise im Bildungs-, Sozial- oder Umweltbereich älteren Menschen Jobs und Projekte für die Allgemeinheit gleichsam als *zweiter* Karriereweg angeboten werden. Mit Projektbörsen oder Ideenbörsen für 60+Jährige könnten bestehende Freiwilligenagenturen wie *Börse Ehrenamt* und das *ULF* dabei „als Vermittler zur Wirtschaft und der Öffentlichkeit fungieren.“¹⁶⁵

Bestehende Strukturen in Freiwilligenorganisationen wirken oftmals hemmend auf ein Engagement Jugendlicher, die Freiräume zur Umsetzung ihrer kreativen Vorstellungen benötigen. Unter dem Aspekt, dass *Verantwortung für einander das Teilen*

¹⁶³ Vgl. Public Opinion (2012), 183ff.

¹⁶⁴ Public Opinion (2012), 184. Zu *Börse Ehrenamt* und *ULF* vgl. Kap. 3.4.

¹⁶⁵ Public Opinion (2012), 185.

miteinschließt, könnten ältere Freiwillige in einer Art Coaching-Funktion Jugendliche bei der Realisierung ihrer Anliegen begleiten und ihnen Unterstützung bei Problemlösungen anbieten. Auf diese Art und Weise könnte das Freiwilligenengagement Älterer mit dem der Jugend verknüpft werden.

Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels *brauchen Freiwilligenorganisationen adäquate Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten*. Wichtige Themen wie Motivationsstraining, Führung von Mitarbeitergewinnungsgesprächen, Konfliktlösung, Kreativitätstechniken etc. könnten so unter Einbindung von Menschen in der nachberuflichen Phase leichter angeboten werden nach dem Motto *Freiwillige helfen Freiwilligen*. Dadurch könnten beide Seiten voneinander profitieren.

Für potenzielle Freiwillige der Altersgruppe 60+ werden oftmals gesetzliche und auch organisatorische *Rahmenbedingungen zum Hemmschuh* für ein Engagement. Deshalb erscheint es in Hinblick auf ein erfolgreiches Freiwilligen-Recruiting dringend notwendig, bestehende Rahmenbedingungen neu zu überdenken.

Für eine Forcierung der Freiwilligengewinnung könnte letztendlich auch die *vermehrte Berücksichtigung des Migrationspotenzials* gerade in Ballungsräumen hilfreich und unterstützend sein.

Nach dieser überblicksmäßigen Darstellung des freiwilligen Engagements Älterer in Oberösterreich folgt im nächsten Abschnitt die Vorstellung des aktuell laufenden Freiwilligenprojektes *AFTER.WORK*, das im Forschungsteil dieser Masterarbeit eine zentrale Stellung einnimmt.

4.5 AFTER.WORK – Soziales Engagement

Anlässlich des *Europäischen Jahres für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen* initiierte das Landesfreiwilligenzentrum *ULF* im Jahr 2012 das Projekt *AFTER.WORK – Soziales Engagement*.¹⁶⁶

AFTER.WORK ist ein kostenloses Angebot für Privatpersonen sowie für Unternehmen und deren Mitarbeiter. Mit diesem Projekt soll ein oberösterreichweites Förderprogramm im Sinne des aktiven Alterns und des lebenslangen Lernens durch freiwilliges Engagement geschaffen werden. Dabei kooperiert das *ULF* mit Profit-

¹⁶⁶ Vgl. Sonnleitner (2011); VSG (2013c); VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 15.

Unternehmen, Nonprofit-Organisationen und Freiwilligenprojekten in ganz Oberösterreich.

4.5.1 Projektziele

Mit *AFTER.WORK* will das *ULF* zum einen „das Potential älterer Menschen sichtbar machen und ihren Wert für die Gesellschaft aufzeigen“¹⁶⁷, zum anderen den Projektteilnehmern die Entwicklung von Zukunftsperspektiven für ihre nachberufliche Phase erleichtern.

Darüber hinaus werden mit dem Projekt noch weitere Ziele¹⁶⁸ verfolgt, wie die Förderung des freiwilligen Engagements von Senioren, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwillig engagierte Senioren, die Erhaltung erworbener Kompetenzen und Fertigkeiten, die Entdeckung vorhandener Ressourcen und Erweiterung der Perspektiven, die Steigerung des psychischen Wohlergehens durch sinnstiftende Tätigkeiten, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das freiwillige Engagement von älteren Menschen, die Förderung des Zusammenhalts und des Austauschs zwischen Generationen, Kulturen und sozialen Schichten, die Steigerung des sozialen Wertes und Bewusstseins oberösterreichischer Unternehmen sowie die Förderung von Gemeinschaften und sozialen Netzwerken.

4.5.2 Zielgruppe

Dieses Projekt wendet sich zum einen an interessierte Privatpersonen vor ihrem tatsächlichen Pensionsantritt, um sie über die Möglichkeiten freiwilligen Engagements zu informieren, sie dazu zu motivieren und für verschiedenste Einsatzbereiche zu gewinnen.¹⁶⁹

Zum anderen wird auch der Weg über soziale Kooperationen mit Unternehmen gewählt, um die an Freiwilligenarbeit interessierten Dienstnehmer noch vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben an ihrem Arbeitsplatz anzusprechen. In diesem Sinne wendet sich das Projekt v.a. an Unternehmen, die in ihrer Unternehmenskultur *Corporate Social Responsibility (CSR)* als Wert verankert haben und folglich das soziale Engagement ihrer älteren Mitarbeiter fördern wollen.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Sonnleitner (2011), 6.

¹⁶⁸ Vgl. Sonnleitner (2011), 6f.

¹⁶⁹ Vgl. VSG (2013a).

¹⁷⁰ Vgl. VSG (2013b).

Für die Einhaltung der Kriterien des freiwilligen Engagements ist wesentlich, dass die potenziellen Freiwilligen „sich selbst und ohne verpflichtenden Auftrag des Unternehmens zur Teilnahme am Projekt entscheiden“¹⁷¹. Sie werden jedoch seitens des Unternehmens dabei unterstützt, wenn möglich bereits parallel zur laufenden Erwerbstätigkeit ein freiwilliges Engagement zu beginnen.

Gerade für Menschen in der Nachberufsphase bietet freiwilliges Engagement die Möglichkeit zu sozialer Teilhabe und aktiver Mitgestaltung.

4.5.3 Angebote

Die Angebote im Rahmen von *AFTER.WORK* richten sich sowohl an Interessierte im Vorpensionsalter, die als Freiwillige aktiv in die neue Lebensphase treten wollen, als auch an Unternehmen, die Verantwortung für ihre älteren Mitarbeiter über deren Beschäftigungsverhältnis hinaus übernehmen wollen.

Mit den *AFTER.WORK.SEMINAREN* wird den interessierten, angehenden Pensionisten eine erste Orientierungshilfe zur Vorbereitung auf den neuen Lebensabschnitt geboten. Die workshopmäßig konzipierte Seminarreihe umfasst die Seminarmodule: (I) *Meine Pension von A – Z*; (II) *Gesundheitsfaktor Resilienz*; (III) *Freiwillig – Sei dabei!*; (IV) *Sich einlassen, ohne vereinnahmt zu werden* sowie (V) *Praxisaustausch*.¹⁷²

Im Anschluss an die Seminarreihe bietet *AFTER.WORK* den Teilnehmern individuelle Beratung und Vermittlung an Freiwilligenorganisationen mit ihren unterschiedlichsten Einsatzbereichen an. Das Aufzeigen vielfältiger Tätigkeitsfelder unterstützt die zukünftigen Freiwilligen, ihren optimalen Einsatzort zu finden, an dem sie ihr vorhandenes Know-how einbringen und neue Kompetenzen erwerben können.

An *Corporate-Citizenship*-Konzepten interessierten Unternehmen bietet das Projekt umfassende Information, Beratung, Vermittlung und Begleitung ihrer Mitarbeiter rund um das Thema freiwilliges Engagement an.

„Das ULF will damit viele Menschen erreichen, die ihr Leben lang Erfahrungen und Kompetenzen gesammelt haben, diese an andere Personen weitergeben möchten und sich über das Erwerbsleben hinaus aktiv einbringen möchten.“¹⁷³

¹⁷¹ Sonnleitner (2011), 3.

¹⁷² Vgl. VSG (2013b).

¹⁷³ VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 2.

Eine sinnstiftende Betätigung und die eigene Weiterentwicklung können einen bedeutenden Einfluss auf die Lebensqualität haben – auf ein Alter(n) mit Zukunft.

4.5.4 Pilotphase

Mit Oktober 2012 begann für *AFTER.WORK* die konkrete Projektumsetzung. In Kooperation mit der *PV OÖ* wurde erstmals die *AFTER.WORK*-Seminarreihe durchgeführt. Dabei zeigten zehn Teilnehmer, die kurz vor ihrer Pensionierung in der *PV OÖ* standen bzw. bereits in Pension waren, reges Interesse an einer Freiwilligentätigkeit in der Nachberufsphase.¹⁷⁴ Aufbauend auf den Erfahrungen aus der Pilotphase wird *AFTER.WORK* in dieser Form in Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen fortgesetzt.¹⁷⁵

Diese Pilotphase des Projektes *AFTER.WORK – Soziales Engagement* ist der empirische Gegenstand der Forschungserhebung, deren Ergebnisse im folgenden Kapitel dargestellt werden.

¹⁷⁴ Vgl. Durchführung und Auswertung der qualitativen empirischen Erhebung zum freiwilligen sozialen Engagement an der Schwelle zur Alterspension in Kap. 5.

¹⁷⁵ Vgl. VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum (2013), 15.

5 Freiwilliges soziales Engagement an der Schwelle zur Alterspension

Nach der Literaturanalyse werden auf dem Weg zur Beantwortung der Forschungsfragen nun relevante empirische Befunde über Menschen an der Schwelle zur Alterspension erhoben, ausgewertet und für die weitere Verwendung aufbereitet.

Der Beschreibung des qualitativen empirischen Erhebungsvorgangs folgt die Darstellung der Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews.

5.1 Qualitative empirische Erhebung

Nachfolgend wird die qualitative empirische Erhebung von ihrem Design und ihrer Methodik her sowie in ihrem Durchführungsmodus beschrieben sowie die verwendete Auswertungsmethode vorgestellt.

5.1.1 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Die Forschungsziele der vorliegenden Masterarbeit sind dahingehend definiert, förderliche Rahmenbedingungen und erforderliche Unterstützungsangebote in Hinblick auf das freiwillige soziale Engagement älterer Menschen explorativ zu erforschen und darzustellen, und zwar auf Basis der biografischen Erfahrungen von Menschen an der Schwelle zu Alterspension (Vergangenheitsbezug) sowie anhand ihrer individuellen, auf die Nacherwerbsphase ausgerichteten Lebenskonzepte (Zukunftsbezug).

Für die Erreichung dieser Ziele wurde eine Methodenkombination von Literaturanalyse und qualitativer empirischer Forschung gewählt.

Mittels einer qualitativen Befragung können subjektive Sichtweisen der befragten Personen zu bestimmten Themen und Fragestellungen ermittelt werden. Durch ihre offenen Fragen lässt sie viel Spielraum beim Antworten und berücksichtigt so die Interaktion zwischen Interviewtem und Interviewer. Zugleich ermöglicht dieses qualitative Verfahren auch, sich im Gesprächsverlauf auf bestimmte Problemstellungen zu konzentrieren, die vom Interviewer bereits vorher analysiert wurden und deren Aspekte er in einem Leitfaden zusammengestellt hat.¹⁷⁶

¹⁷⁶ Vgl. Mayring (2002), 67ff.

Als Instrument kam daher das *leitfadengestützte Interview* zur Anwendung. Dabei handelt es sich um eine *semistrukturierte* (d.h. der Interviewer orientiert sich an einem Leitfaden, dessen Fragen er in ihrer konkreten Formulierung und Reihenfolge variieren kann) und zugleich *offene* (d.h. die interviewte Person kann auf die Fragen frei antworten) Interviewform. Der Interviewleitfaden unterstützt ein strukturiertes Vorgehen bei der Erhebung des Befragungsmaterials, womit im Rahmen der Datenanalyse die Ergebnisse der verschiedenen Interviews leichter vergleichbar werden. Dennoch bleibt Raum für spontane neue Fragen oder Themen aus der Interviewsituation heraus, die bei der Leitfadenkonzeption nicht berücksichtigt worden sind.¹⁷⁷

Der Zugang zur Erhebungszielgruppe wurde in Kooperation mit dem Freiwilligenzentrum *ULF* sichergestellt. Als Zielgruppe für diese qualitative empirische Erhebung boten sich Teilnehmer einer Seminarreihe im Rahmen des Projektes *AFTER.WORK* an. Diese *AFTER.WORK.SEMINARE* wurden in einer Pilotphase im Zeitraum Oktober bis November 2012 in Kooperation mit der *PV OÖ* durchgeführt und von zehn PV-Mitarbeitern¹⁷⁸ besucht.

Aufgrund der überschaubaren Teilnehmerzahl wurde eine Vollerhebung angepeilt, die mit dem bereitwilligen Einverständnis aller Teilnehmer letztendlich auch erreicht wurde. Den potenziellen Interviewpartnern wurde dabei zugesichert, dass ihre Aussagen nur anonymisiert im Rahmen dieser Forschungsarbeit inhaltlich verwertet werden.

5.1.2 Durchführung der Erhebung und Auswertung der Daten

Die leitfadengestützten Interviews wurden vom Verfasser dieser Arbeit im Dezember 2012 in einem Beratungsraum am Standort der *PV OÖ* durchgeführt¹⁷⁹. Die Inter-

¹⁷⁷ Vgl. Flick (2011), 194ff; vgl. Gläser / Laudel (2010), 42 und 142ff.

¹⁷⁸ Die Seminargruppe setzte sich aus sieben Frauen und drei Männern zusammen. Um der besseren Lesbarkeit willen wird jedoch im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Vgl. Kap. 1.5 Gleichheitsgrundsatz.

¹⁷⁹ Die Interviews wurden entsprechend der chronologischen Aufzeichnungsreihenfolge von 1 bis 10 durchnummeriert:

10.12.2012: Interview 1, 2, 3.

13.12.2012: Interview 4, 5.

17.12.2012: Interview 6, 7, 8.

18.12.2012: Interview 9, 10.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass in der Zustimmung des Dienstgebers zur Durchführung der Interviews zum einen in Firmenräumen, zum anderen während der Dienstzeit der Interviewten ein weiteres Mal zum Ausdruck kommt, welche Bedeutung seitens des Dienstgebers der Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit dem Thema freiwilliges

views dauerten unterschiedlich lange, das kürzeste 20 Minuten, das längste 45 Minuten; in Summe ergibt sich eine Gesamtinterviewzeit von 330 Minuten, d.h. im Durchschnitt 33 Minuten pro Interview. Die Interviewsituationen waren durchwegs geprägt von einer angenehmen, persönlich gefärbten Gesprächsatmosphäre. Bei zwei Interviews traten kurze externe Störungen (Klopfen an der Tür) auf, die aber den weiteren Verlauf der Interviews kaum beeinträchtigten.

Die Interviewpartner wurden als sehr engagierte Persönlichkeiten mit gezieltem Interesse am Thema freiwilliges Engagement erlebt. Da der Besuch der *AFTER.WORK*-Seminarreihe zeitlich erst kurz zurücklag, waren die befragten Personen zum Interviewzeitpunkt mit dem Thema freiwilliges soziales Engagement kognitiv und emotional noch sehr eng verbunden. Der überwiegende Teil (9 von 10) gehörte der Altersgruppe 50+ an; mehr als zwei Drittel der Befragten (7 von 10) befanden sich mehr oder weniger in der Vorpensionsphase, zwei (von 10) waren seit kurzem in Pension.

Im Anschluss an die Interviews wurde das mit Einverständnis der befragten Personen digital aufgezeichnete Gesprächsmaterial vollständig und wörtlich transkribiert sowie anonymisiert. Die an die 80 DIN-A4-Seiten umfassenden Interviewtranskripte wurden sodann mit einem inhaltsanalytischen Verfahren ausgewertet.

Dabei kam die Methode der *Qualitativen Inhaltsanalyse* nach *Philipp Mayring*¹⁸⁰ zur Anwendung. Eine Inhaltsanalyse, „genauer wäre wohl *kategoriengeleitete Textanalyse*“¹⁸¹, gilt dann als qualitative Analyse, wenn sie auf nominal skalierten Messungen basiert¹⁸². Aufgabenfelder qualitativer Analysen können Hypothesenfindung und Theoriebildung, Pilotstudien, Vertiefungen, Einzelfallstudien, Prozessanalysen, Klassifizierungen sowie Theorie- und Hypothesenüberprüfung sein¹⁸³.

Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse wird versucht, „die Ziele der Analyse in Kategorien zu konkretisieren“¹⁸⁴. Für die vorliegende Erhebung wurde dazu mit Hilfe einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse das vorhandene verschriftlichte Interviewmaterial systematisch auf das Wesentliche reduziert, um so auf induktivem

Engagement eingeräumt wird. Denn auch die Teilnahme an den *AFTER.WORK.SEMINAREN* wurde im Rahmen des firmeninternen Gesundheitsförderungsprogramms *PV-Vital* auf Dienstzeit ermöglicht.

¹⁸⁰ Vgl. Mayring (2010).

¹⁸¹ Mayring (2010), 13.

¹⁸² Vgl. Mayring (2010), 18.

¹⁸³ Vgl. Mayring (2010), 22ff.

¹⁸⁴ Mayring (2010), 49.

Weg zu Kategorien zu kommen. Der Reduktionsvorgang erfolgte schrittweise durch Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion des Textmaterials¹⁸⁵.

5.2 Ergebnisse der Leitfadeninterviews

Die Darstellung der Interviewergebnisse orientiert sich an den thematischen Schwerpunkten der leitfadenorientierten Einzelinterviews. Den Anfang bildete die Evaluierung der erstmals durchgeführten Seminarreihe im Rahmen von *AFTER.WORK*, die auf Wunsch des Freiwilligenzentrums *ULF* mit der empirischen Erhebung für diese Masterarbeit gekoppelt wurde. Danach folgten Fragen zum Stellenwert von freiwilligem sozialen Engagement an der Schwelle zur Alterspension aus der Sicht der je eigenen Lebensplanung der Teilnehmer. Im dritten Teil wurden die notwendigen Rahmenbedingungen für ein mögliches freiwilliges soziales Engagement empirisch erhoben. Abschließend konnten die interviewten Personen ihre Vorstellungen zu einer bedarfsorientierten zukünftigen Angebotspalette des Freiwilligenzentrums *ULF* zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement äußern.

5.2.1 Evaluierung der *AFTER.WORK.SEMINARE*

Die folgende Evaluierung bezieht sich auf die in diesem konkreten Fall nur vierteilige Seminarreihe¹⁸⁶, die vom 03.10.2012 bis 14.11.2012 im Zweiwochenrhythmus in den Seminarräumen von *ULF* in Linz durchgeführt wurde.

Zunächst beschäftigt sich die Evaluierung mit den Beweggründen für die Seminarpartizipation; sodann inwieweit die Seminarreihe informativ und motivierend und was nachhaltig besonders hilfreich und interessant in Hinblick auf ein mögliches freiwilliges soziales Engagement in der Nachberufsphase gewesen sei. Weitere Inhalte der Evaluierung betreffen eine mögliche Weiterempfehlung des Seminarangebotes an Dritte sowie die Gestaltung der nächsten Schritte in Bezug auf den konkreten Engagementbeginn.

Mit der Einstiegsfrage, in welcher Weise das Thema freiwilliges soziales Engagement die Interviewten seit Ende der Seminarreihe bis zum Interviewzeitpunkt beschäftigt habe, sollte die dazwischen liegende Zeitspanne von etwa einem Monat

¹⁸⁵ Vgl. Mayring (2010), 67ff.; vgl. auch Flick (2011), 409ff. sowie Gläser / Laudel (2010), 197ff.

¹⁸⁶ Aufgrund der einheitlichen Zusammensetzung der Seminargruppe aus Arbeitnehmern der PV OÖ konnte das erste Seminarmodul zum Thema *Meine Pension von A - Z* weggelassen werden. Vgl. dazu die Beschreibung der *AFTER.WORK.SEMINARE* im Kap. 4.5.3.

überbrückt werden. Durch den gewählten zeitlichen Abstand der Evaluierungsdurchführung konnte erwartet werden, dass die häufig am Ende eines Seminars zu beobachtende euphorische Sicht von einer inzwischen etwas abgekühlteren, realistischeren Bewertung der Seminarreihe abgelöst worden ist.

Beschäftigung mit dem Thema freiwilliges soziales Engagement

Das Thema freiwilliges soziales Engagement hat alle Seminarteilnehmer auch nach Abschluss der Seminarreihe mehr oder weniger beschäftigt. Die eine Hälfte der Teilnehmer beschrieb dies mit „immer wieder beschäftigt“, die andere mit „intensiv beschäftigt“. Das Interesse an Freiwilligenarbeit war bei allen durchgängig vorher schon da; durch die Seminarreihe erfolgte bei einigen (3 von 10) eine Verstärkung dieses Interesses.

*„Der Gedanke ist für mich ja nicht neu,
sonst wäre ich ja gar nicht hingegangen.“¹⁸⁷*

*„Da ist natürlich dann das Interesse, wenn man schon einmal
etwas gehört hat davon, größer geworden.“¹⁸⁸*

Für die meisten (8 von 10) steht aus heutiger Sicht bereits nach Beendigung der Seminarreihe fest, sich in der Altersteilzeit bzw. in der Pension freiwillig zu engagieren.

*„(...) bin auch fest entschlossen (...), wenn ich dann
in Pension gehe (...), dass ich etwas tue.“¹⁸⁹*

Zwei Teilnehmer entschieden sich für einen sofortigen Engagementbeginn. Einer befindet sich in einem aufrechten Dienstverhältnis, ein zweiter ist bereits in der Pension.

Beweggründe für die Teilnahme an der Seminarreihe

Eine Grundmotivation für die Teilnahme war in der sozialen Grundeinstellung sowie in dem bereits vorhandenen Interesse an Freiwilligenarbeit festzumachen. Für einen Großteil (7 von 10) war die Auseinandersetzung mit Aspekten rund um das freiwillige Engagement ein weiterer wichtiger Ansporn. In diesem Zusammenhang erwartete

¹⁸⁷ Interview 1.

¹⁸⁸ Interview 4.

¹⁸⁹ Interview 2.

ten sie grundlegende Informationen betr. ihrer oft noch vagen Vorstellungen über Freiwilligenarbeit sowie Unterstützung bei der Konkretisierung möglicher Einsatzmöglichkeiten.

„Dies war ein informatives Interesse, weil ich mir denke, die ganze Palette an Freiwilligenarbeit, was wo angeboten wird, kenne ich ja noch nicht so genau. (...) und da habe ich mir gedacht, dies ist eine willkommene Gelegenheit, um mich schon einmal zu informieren.“¹⁹⁰

„Ich wollte dann auch wissen, ob es irgendetwas anderes gibt, was für mich in Frage käme.“¹⁹¹

„Ich habe immer das Gefühl gehabt, eigentlich möchte ich irgendetwas machen in Richtung soziales Engagement, (...) habe aber nicht so konkrete Vorstellungen gehabt.“¹⁹²

Die Hälfte der Teilnehmer erwartet sich von ihrem geplanten freiwilligen Engagement in der Nachberufsphase auch einen Beitrag zur Steigerung ihrer Lebensqualität, zum einen durch den als bereichernd erlebten sozialen Einsatz an sich, zum anderen in der damit verbundenen effektiveren Strukturierung ihres Pensionsalltags.

„Dann war ich zuhause (in der Pension, J.M.) und war totunglücklich, weil ich einfach das Gefühl gehabt habe, ich kann mich nicht mehr einbringen, ich kann den Menschen nicht mehr helfen. (...) ich bin auf ein Abstellgleis geschoben.“¹⁹³

„Das hat mich auch dazu motiviert, ich möchte in der Pension dann einfach auch ein bisschen ein strukturiertes Leben führen und nicht einfach nur so in den Tag hineinleben.“¹⁹⁴

Zusätzliche Beweggründe für einige Teilnehmer waren das erlebte positive Vorbild im familiären bzw. Bekannten-Umfeld sowie das neugierige Interesse und der Wunsch nach einer detaillierteren Information über *AFTER.WORK*.

¹⁹⁰ Interview 8.

¹⁹¹ Interview 5.

¹⁹² Interview 4.

¹⁹³ Interview 7.

¹⁹⁴ Interview 2.

„Außerdem (...) die Neugierde, die da ist, (...) ich wollte einfach wissen, was ist das und wie schaut dies aus.“¹⁹⁵

Ein (beruflich in leitender Funktion tätiger) Teilnehmer machte seine Motivation auch daran fest, aus erster Hand Näheres über das Projekt *AFTER.WORK* zu erfahren, um sich mit dem Thema freiwilliges Engagement und dessen möglicher Förderung seitens des Unternehmens in der Vorpensionsphase der Mitarbeiter intensiver auseinanderzusetzen.

„(...) Interesse, welche Möglichkeiten bietet diese Freiwilligenarbeit oder speziell jetzt AFTER.WORK, was könnte man unter Umständen auch in unserem Unternehmen jetzt in die Richtung des Älterwerdens im Job andenken, vielleicht ergibt sich da auch irgendein Effekt, den man da verwenden kann innerhalb des Betriebes. (...) dass man dies schon wohlwollend dann betrachtet und dies unterstützt, weil es meiner Meinung nach dann auch für den Mitarbeiter zum Ende seiner Dienstzeit, seiner Laufbahn dann dies ein besseres Übergleiten in die Pensionierung ist.“¹⁹⁶

Denn daraus können mögliche positive Effekte für das Unternehmen und die Mitarbeiter resultieren.

„Den Benefit sähe ich darin, dass der Mitarbeiter dann auch ein angenehmes Arbeiten, auch ein leichteres Arbeiten bis zum Ende seiner Dienstzeit hat, weil er halt zufriedener ist, er kann sich schon ein bisschen mit seiner Pensionierung damit beschäftigen, und hat aber schon noch die Aufgaben im Betrieb auch, die ihm aber dann, so bilde ich mir ein, doch leichter von der Hand gehen, weil ihn die Firma unterstützt für sein künftiges Leben.“¹⁹⁷

Menschen, die einen Teil ihrer Lebenszeit im Rahmen von Freiwilligenarbeit zu investieren beabsichtigen, sind eher bereit, ihre Freizeit auch für die Abklärung und Organisation dieses Engagements einzubringen. Wenn Arbeitgeber dies zusätzlich fördern und unterstützen, ist dadurch ein zusätzlicher Motivationsfaktor gegeben.

„(...) dass da eher eine Bereitschaft dann da ist, dies zu machen, wenn von Seiten des Dienstgebers auch die nötige zeitliche Unterstützung da ist.“¹⁹⁸

„(...) wahrscheinlich hätte ich es jetzt nicht zu diesem Zeitpunkt gemacht.“¹⁹⁹

¹⁹⁵ Interview 6.

¹⁹⁶ Interview 10.

¹⁹⁷ Interview 10.

¹⁹⁸ Interview 10.

Seminarreihe – informativ / motivierend

Die Seminarreihe wurde von allen Teilnehmern jedenfalls als informativ und motivierend erlebt.

Der Informationsgewinn wurde beschrieben mit: Wissen, dass es *ULF* gibt (10); Wissen über die Möglichkeiten und die Intensitätsgrade von freiwilligem Engagement (8 von 10); Erweiterung des Horizonts (3); Erhalten von Handlungsimpulsen (2), überhaupt Erfahrung von Neuem (2); informativ (3 von 10) waren die Themen *Resilienz* (Seminar modul I) und *Abgrenzung* (Seminar modul III).

„(...) sehr informativ, vor allem (...) bzgl. Abgrenzung, das was mir sehr gut gefallen hat, weil das war für mich das Thema eigentlich (...)“¹⁹⁹

Die Seminarreihe motivierte: zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit Freiwilligenarbeit (6 von 10), zum Setzen weiterführender Handlungsimpulse (3), zum sofortigen Engagementbeginn (2), am Thema dran zu bleiben, dies ev. auch firmenintern zu verankern (1); die Konkretisierung der Vorstellungen rund um das freiwillige Engagement und die Sensibilisierung dafür bewirkten eine Motivationssteigerung (3).

„(...) motivierend, dass ich es nicht vergesse, sondern auch für meine weitere Zukunft weiß, da gibt es etwas, wo man etwas Sinnvolles machen kann.“²⁰⁰

Seminarreihe – hilfreich / interessant

Einhellig wurde das Seminarangebot auch als hilfreich und interessant eingeschätzt, v.a. in Hinblick auf: das Kennenlernen von *ULF* als professionellen Unterstützer (8 von 10), den nächsten Schritt rund um das Freiwilligenengagement (7), die Klärung eines adäquaten Einsatzbereiches (bewältigbare Aufgabe, effektive Hilfeleistung, beidseitiger Nutzen) (5), das Achtgeben auf die eigenen Ressourcen (Themen *Abgrenzung* und *Resilienz*) (4), die Konfrontation mit Praxiserfahrungen freiwillig Engagierter (2), die rechtlichen Rahmenbedingungen (1), die Organisation des Pensionsalltags (1).

„(...) nicht nur so an der Oberfläche, sondern wie kann ich denn wirklich helfen, wo sind denn meine Stärken, in welchem Bereich kann ich wirklich

¹⁹⁹ Interview 2.

²⁰⁰ Interview 4.

²⁰¹ Interview 10.

*tatsächlich Hilfe anbieten, das nicht nur mir etwas gibt, (...) sondern, wem kann ich denn tatsächlich etwas geben, der es auch braucht.*²⁰²

Weiterempfehlung der Seminarreihe

Die eine Hälfte der Teilnehmer hat die *AFTER.WORK*-Seminarreihe bzw. überhaupt das Freiwilligenzentrum *ULF* an sich bereits weiterempfohlen (an Familienmitglieder, Bekannte, Arbeitskollegen, Interessierte), die andere Hälfte bekundete ihre Bereitschaft dazu bei passender Gelegenheit.

*„(...) eine interessierte Person, die eben auf der Suche ist, (...) der habe ich dies praktisch als Anlaufstelle schon weitervermitteln können.*²⁰³

Zielgruppe der Seminarreihe

Das Projekt *AFTER.WORK* ist konzeptionell auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen ausgerichtet, um an Freiwilligenarbeit interessierte Personen noch vor ihrem Pensionsantritt zu erreichen. Um den potenziellen Teilnehmerkreis an der Seminarreihe zu vergrößern, wurde von einigen Interviewten (3 von 10) angeregt, im Vorfeld noch detaillierter über *AFTER.WORK* zu informieren oder gleich die Seminarreihe auch frei anzubieten.

*„Also ich glaube, dass sich eigentlich mehr Leute gemeldet hätten, wenn man ein bisschen genauer gewusst hätte, worum es da geht, weil es hat ja so den Titel *AFTER.WORK*, aber dass man vielleicht da auch Leute ansprechen könnte, die vielleicht noch nicht in diesem Bereich sind, sondern viel, viel früher und sich trotzdem für dies interessieren. (...) das ist eigentlich nicht nur jetzt für Pensionisten gedacht oder für potenzielle (Pensionisten, J.M.) (...)*²⁰⁴

*„(...) wenn *ULF* dies frei anbieten würde und nicht an eine bestimmte Firmenzugehörigkeit gebunden wäre (...)*²⁰⁵

Denn das Potenzial für freiwilliges Engagement ist grundsätzlich vorhanden, es braucht für Interessierte jedoch gezielte Information über den vorhandenen Unterstützungsbedarf und über die mannigfaltigen Einsatzmöglichkeiten, damit die Auseinandersetzung mit Freiwilligenarbeit oftmals auch erst in Gang gebracht wird.

²⁰² Interview 1.

²⁰³ Interview 8.

²⁰⁴ Interview 4.

²⁰⁵ Interview 1.

„Das alleine ist schon einmal sehr gut, weil ich glaube, dass latent jeder bereit ist, anderen zu helfen - es ist eine gewisse Hemmschwelle da.“²⁰⁶

„Ich denke mir, Zielgruppe sind auf jeden Fall Menschen, die noch zu überzeugen sind, dass dies etwas Sinnvolles ist. Es war in unserem Workshop so, dass eigentlich da keine Überzeugungsarbeit geleistet hat werden müssen, weil eigentlich ohnehin alle (...) dies ins Auge gefasst haben. (...) es waren eigentlich die Vortragenden von dem Aspekt sehr überrascht.“²⁰⁷

In diesem Sinne ist die Platzierung dieses Angebotes in der Vorpensionsphase sowie die Gewinnung und Sicherung der Kooperationsbereitschaft der jeweiligen Dienstgeber eine optimale Voraussetzung dafür.

„Da ist der Umstieg von der Arbeitswelt in die Pension, der verändert ohnehin schon alles, d.h. es ist ganz ein toller Zeitpunkt, jetzt eine neue Form zu finden und dies macht den Zugang eigentlich leichter. Ansonsten muss man es im täglichen Leben mit der Arbeit kompatibel machen, und dies ist wahrscheinlich viel schwieriger (...). Und da habe ich das AFTER.WORK-Seminar sehr positiv empfunden für diesen Übergang. Und dabei auf die Firmen zuzugehen, finde ich sehr gut.“²⁰⁸

Beratungsangebot im Anschluss an die Seminarreihe

Die Möglichkeit einer ins Detail gehenden, intensiveren Einzelberatung im Rahmen von AFTER.WORK, die den Teilnehmern im Anschluss an die Seminarreihe angeboten wurde, werden die Befragten erst bei der Konkretisierung ihres Engagementbeginns wahrnehmen; für die meisten (8 von 10) wird dies erst kurz vor bzw. in der Nacherwerbsphase aktuell.

„Sicherlich werde ich das in Anspruch nehmen, aber erst wenn ich in der Pension bin, wenn ich dann Freizeitphase habe, dann werde ich sicher dorthin gehen einmal und mich noch einmal wirklich konkret beraten lassen, dass ich weiß, welche Angebote gibt es, was ist aktuell, was ist möglich.“²⁰⁹

²⁰⁶ Interview 1.

²⁰⁷ Interview 8.

²⁰⁸ Interview 1.

²⁰⁹ Interview 2.

Bereits während bzw. unmittelbar nach Seminarende wurde dieses Angebot von den übrigen zwei Teilnehmern in Anspruch genommen, da sie sich für einen sofortigen Start ihrer Freiwilligenarbeit entschieden haben.

Für das Freiwilligenzentrum *ULF* stellt sich deshalb die herausfordernde Aufgabe, den Zeitraum zwischen Seminarende und der von den Teilnehmern zu einem späteren Zeitpunkt gewünschten Erbringung der Beratungsleistung so effektiv zu überbrücken, dass die begonnene Verbindung nicht wieder abreißt.

„Die Verbindung nicht zu verlieren, dies ist, glaube ich, ganz wichtig. Dies ist aber auch für ULF wichtig, weil ich denke mir, dies geht so schnell, dass man das auch wieder vergessen hat, dass zwar dies im Hinterkopf bleibt, ja, und ich will ohnehin einmal etwas Ehrenamtliches machen. Ob ich mich dann wirklich noch erinnere so deutlich oder ob ich dann auf einmal auch wieder eine gewisse Schwellenangst entwickle, weiß ich jetzt nicht.“²¹⁰

Resümee zu den AFTER.WORK.SEMINAREN

Der inhaltliche Aufbau und die Gestaltung der *AFTER.WORK*-Seminarreihe wurden durchgängig von allen als sehr gelungen und ansprechend bewertet, ebenso wie das Engagement der Projektmitarbeiter und Referenten.

„Ich habe dies einfach sehr angenehm und professionell empfunden, wie dies organisiert ist.“²¹¹

„Ich habe mich da sehr wohlgefühlt, die Vortragenden habe ich alle sehr ansprechend gefunden.“²¹²

„(...) die einzelnen Module, jedes für sich eigentlich, sehr gut präsentiert, aufgebaut.“²¹³

„(...) so in dieser Geschlossenheit (...) und in Summe ist man so rundum abgedeckt worden zu diesem Thema. (...) Das Gesamte, das haben sie gut gemacht.“²¹⁴

„(...) das ganze Paket hat mir eigentlich total sehr gut gefallen.“²¹⁵

²¹⁰ Interview 8.

²¹¹ Interview 8.

²¹² Interview 5.

²¹³ Interview 10.

²¹⁴ Interview 6.

Die Information darüber, dass es so etwas wie das Freiwilligenzentrum *ULF* überhaupt gibt, war für die meisten Teilnehmer (8 von 10) einer der wichtigsten Erkenntnisgewinne dieses Seminarangebotes.

„Im Großen und Ganzen war es sehr informativ – schon alleine, dass man weiß, dass es ULF gibt.“²¹⁶

„Mir gefällt grundsätzlich dieses ULF sehr, sehr gut. Ich habe dies auch weitererzählt, (...) ich empfehle es pausenlos weiter, (...) dass es dies gibt und dass dies eine tolle Sache ist – grundsätzlich das ULF (...) einfach, dass man diese Freiwilligenarbeit leisten kann und dass es diese Institution ULF gibt.“²¹⁷

„Also den Eindruck, den ich gewonnen habe von ULF, dies ist einfach wirklich der allerbeste.“²¹⁸

Die Professionalität, mit der *ULF* im Rahmen von *AFTER.WORK* wahrgenommen wurde, löste einen zusätzlichen Motivationsimpuls in Richtung Freiwilligenarbeit aus.

„(...) die ganze Art und Weise, wie die das auch dort gemacht haben, (...) allen hat dies eigentlich sehr, sehr viel gegeben. (...) hat mich überzeugt eigentlich, dass ich diesen Schritt einmal machen möchte.“²¹⁹

Durch den Kontakt mit bereits freiwillig Engagierten und in der Auseinandersetzung mit deren Praxiserfahrungen wurde einigen Seminarteilnehmern (3 von 10) bewusst, welche Bedeutung dieses Engagement für die freiwillig Tätigen selbst haben kann.

Das gemeinsame Interesse an diesem Thema, das durch die Teilnahme an den *AFTER.WORK.SEMINAREN* zutage getreten ist, und der anschließende Erfahrungsaustausch darüber förderten auch die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz.

„Wenn wir uns zufällig wo treffen, dann wird dies angesprochen, vor allem, wie die Kurse, die einzelnen Seminare waren: dass man sagt, du, wie hat dir denn dies getaugt, was sagst da dazu. Auf jeden Fall hat es uns irgendwie schon verbunden. Wir haben uns gekannt, aber es ist halt über so ein Thema noch nie gesprochen worden.“²²⁰

²¹⁵ Interview 9.

²¹⁶ Interview 1.

²¹⁷ Interview 2.

²¹⁸ Interview 8.

²¹⁹ Interview 4.

²²⁰ Interview 4.

5.2.2 Stellenwert des freiwilligen sozialen Engagements

In einem nächsten Themenschwerpunkt ging es um die Bedeutung von freiwilligem Engagement und um Beispiele dafür aus dem persönlichen Umfeld der Interviewten. Sodann wurden die individuellen Absichten und Beweggründe, der geplante Ressourceneinsatz, mögliche Engagementbereiche und für sich selbst zu erwartende Wirkungen der Freiwilligenarbeit thematisiert.

Gesellschaftliche und individuelle Bedeutung

Freiwilliges Engagement hat aus Sicht der befragten Personen eine große und enorm wichtige Bedeutung für die Gesellschaft insgesamt, aber auch für die einzelnen Menschen sowohl in ihrer Geber- als auch in ihrer Empfängerrolle.

In Hinblick auf die gesellschaftliche Dimension macht zum einen der aktuelle Zustand der Gesellschaft, zum anderen das Funktionieren von gesellschaftlichem Miteinander an sich die Notwendigkeit und den sinnvollen Nutzen von Freiwilligenarbeit deutlich.

„(...) dass die Menschen immer, immer egoistischer werden, (...) überhaupt kein multikulturelles Engagement, (...) die Solidarität fehlt, (...) keine Zeit haben, (...) gerade in letzter Zeit (...) die soziale Schere, die soziale Gerechtigkeit immer weiter auseinanderklafft.“²²¹

„(...) und jeder nur mehr für sich und Karriere und Ellbogen und was weiß ich alles, (...) mit welcher Brutalität eigentlich da oft vorgegangen wird (...) so radikal kommt mir dies alles vor, ja sinnentleert ist vielleicht das Richtige (...)“²²²

„(...) die sind egozentrischer, die sagen, mich geht dies nichts an, ich muss schauen, wie ich zusammenkomme, und die sollen auch schauen, wie die zusammenkommen, (...) wir sind eine sehr ICH-bezogene Gesellschaft geworden.“²²³

²²¹ Interview 7.

²²² Interview 4.

²²³ Interview 6.

Freiwilliges Engagement leistet als Gegengewicht zur Ellbogenmentalität gleichsam einen Beitrag zur Wahrung der Balance in der Gesellschaft als einem lebendigen Organismus.

„(...) das sind schon so Signale, die wichtig sind für die Allgemeinheit, (...) dass es (...) Leute gibt, die wirklich etwas freiwillig machen (...) für den Nächsten (...) ohne unmittelbare Gegenleistung.“²²⁴

„Vom menschlichen Faktor her ist es für mich schon auch absolut wichtig: Solidarität (...), so dass dies insgesamt von der sozialen Komponente schon förderungswürdig ist und einen Sinn macht.“²²⁵

„(...) dies ist für den zwischenmenschlichen Bereich absolut wichtig, dass man für den anderen etwas tut, ohne praktisch monetäre Gegenleistung zu erhalten. In irgendeiner Form kommt ja sowieso etwas zurück.“²²⁶

Deshalb wäre es auch vorteilhafter, Formen der Nichterwerbsarbeit wie das freiwillige Engagement noch mehr in den allgemeinen Fokus zu rücken. Zudem wird die große Bedeutung von Freiwilligenarbeit für die Gesellschaft auch dahingehend begründet, weil der vorhandene Hilfebedarf entsprechend umfangreich ist bzw. weil immer noch viel versteckte Not existiert. Außerdem tragen freiwillig Engagierte zur Steigerung der Effektivität und somit auch zur Effizienz im Sozialsystem bei.

„(...) da ehrenamtliche Mitarbeiter (...) auch rein vom Kostenfaktor mich unterstützen können, weil der dann sinnvoller betreut wird und damit vielleicht auch (...) nicht so betreuungsintensiv ist für ein professionelles Unternehmen.“²²⁷

„Weil es ja freiwillig ist und unbezahlt, bringt dies der Gesellschaft auch im finanziellen Bereich etwas, volkswirtschaftlich also.“²²⁸

Als nicht weniger bedeutsam wird Freiwilligenarbeit für den einzelnen Menschen, der entweder Unterstützung erfährt oder der seine Zeit und Energie für andere einsetzt, gesehen.

„Dass diese Art von Tätigkeit nicht nur für den anderen, der diese konsumiert, etwas bringt, sondern auch für den, der diese gibt: das ist eine Win-Win-Situation.“²²⁹

²²⁴ Interview 4.

²²⁵ Interview 10.

²²⁶ Interview 8.

²²⁷ Interview 10.

²²⁸ Interview 1.

Dieser Aspekt ist gerade auch in Hinblick auf die Akquirierung von freiwillig Engagierten von zentraler Bedeutung.

„Ich glaube, das muss man auch vermitteln, dass dies jetzt nicht ein Beitrag nur ist an der Gesellschaft, sondern dass dies einfach auch etwas ist, was einem selber eine Befriedigung geben kann.“²³⁰

„(...) weil es halt dem Freiwilligen auch so viel zurückbringt an Menschlichkeit.“²³¹

Freiwilligenarbeit eröffnet demnach mit Blick auf die Nacherwerbsphase auch eine wertvolle Möglichkeit, die freien Ressourcen neu sinnbringend und förderlich einzusetzen.

„Für die Menschen, die helfen wollen, (...) finde ich es ganz wichtig, und zwar es werden ja wahnsinnig viele Kräfte freigesetzt, wenn man nicht mehr arbeiten geht.“²³²

Beispiele aus dem Umfeld

Die meisten Seminarteilnehmer (8 von 10) kannten Beispiele für (formelle und informelle) Freiwilligenarbeit aus ihrem familiären Umfeld, Wohnumfeld, Arbeitsumfeld und aus ihrem Bekanntenkreis. Für *eine* interviewte Person bewirkte die Seminarteilnahme eine für sie völlig neue Sensibilisierung für freiwilliges Engagement.

„(...) habe festgestellt, dass es dies da auch gibt, (...) bin überrascht, mir begegnet es jetzt überall einmal (...)“²³³

Absicht und Motivation

Mehr als die Hälfte der Interviewten (6 von 10) waren schon einmal bzw. sind aktuell noch (formell und/oder informell) freiwillig engagiert, und zwar im Vereinswesen (Kultur, Soziales, Politik, Sport), bei Sozialorganisationen sowie in der Nachbarschaftshilfe. Einige Teilnehmer (4 von 10) waren überhaupt noch nie freiwillig engagiert, einige (3 von 10) bisher noch nie im Sozialbereich. Für das bislang überhaupt noch nie erfolgte Engagement wurden familiäre, gesundheitliche, private sowie berufliche Gründe angeführt.

²²⁹ Interview 1.

²³⁰ Interview 2.

²³¹ Interview 10.

²³² Interview 6.

²³³ Interview 6.

Interessant ist die Tatsache, dass das beschriebene Engagement in Vereinen bzw. in politischen Parteien zumindest bisher nicht bewusst als freiwillige bzw. ehrenamtliche Tätigkeit wahrgenommen wurde.

„Ich bin schon jahrzehntelang (...) freiwillig tätig in der Partei, aber irgendwie nehme ich das so nicht auf, dass dies für mich freiwillige Tätigkeit ist. (...) ist eigentlich ein Teil des sozialen Umfeldes, und deshalb sieht man das gar nicht ehrenamtlich, sondern das sind meine Freunde.“²³⁴

„(...) war selber jahrelang in Vereinen tätig und habe viel getan, (...) aber erst in der Rückschau sieht man, dass dies Ehrenamtlichkeit war.“²³⁵

Von den interviewten Personen planen sieben den beabsichtigten Beginn ihrer Freiwilligentätigkeit für die Nacherwerbsphase; für zwei (von den sieben) würde dies ein zusätzliches Engagement bedeuten. Einer der Befragten könnte sich den Start auch schon in der Altersteilzeit vorstellen. Der einhellige Grund dafür ist der Zeitfaktor.

„Ich bin schon freiwillig engagiert (...) in der Pension noch etwas anderes (...) dies habe ich absolut vor, dass ich mache. Aber konkret einsteigen tue ich jetzt sicher nicht - frühestens in der Pension.“²³⁶

„Dann wirklich erst in der Pension, (...) das ist ein Zeitfaktor, (...) da sehe ich momentan keine Möglichkeit.“²³⁷

Obwohl sich bei manchen der Zeitraum bis zum Beginn der Pension bzw. Altersteilzeit noch bis zu fünf Jahre und länger erstrecken kann, sehen sie es als sinnvoll an, sich bereits im Vorfeld rechtzeitig mit dem beabsichtigten Engagement auseinanderzusetzen.

„Irgendein Betätigungsfeld brauche ich und (...) es passt für mich jetzt der Zeitpunkt ganz gut, dass ich mir überlege, was möchte ich machen.“²³⁸

Einige der befragten Personen (6 von 10) müssen bis dahin noch ihre Vorstellungen für eine passende Einsatzmöglichkeit konkretisieren.

²³⁴ Interview 7.

²³⁵ Interview 6.

²³⁶ Interview 2.

²³⁷ Interview 10.

²³⁸ Interview 8.

„Freiwilliges Engagement ist für mich ein realer Gedanke. (...) Ob ich auf jeden Fall etwas tun werde, hängt für mich damit zusammen, ob ich das finde, was für mich passt – das ist jetzt der nächste Schritt.“²³⁹

Für zwei Interviewte steht dagegen ihr zukünftiger Engagementbereich aus heutiger Sicht bereits fest: der eine würde gerne mit Kindern arbeiten, der andere mit sozial benachteiligten Randgruppen (Migranten, Obdachlosen).

Der Motivation für Freiwilligenarbeit liegt bei allen Befragten eine soziale Grundeinstellung zugrunde.²⁴⁰

„(...) bin ein sehr sozial engagierter Typ, (...) war immer solidarisch.“²⁴¹

„Dies füreinander Dasein ist einfach in meinem Leben schon ein wichtiger Aspekt.“²⁴²

Die genannten Beweggründe lassen sich im Großen und Ganzen nach *altruistisch motivierten* und *eigennutzenorientierten* Gesichtspunkten ordnen.

Alle befragten Personen wollen einen sozialen Beitrag für andere Menschen bzw. für die Gesellschaft insgesamt leisten. Ein wichtiger Aspekt kann dahingehend auch die persönliche Betroffenheit durch die Kenntnis konkreter Notsituationen sowie das Wissen vom großen Hilfebedarf insgesamt sein.

„(...) man hat halt wirklich das Bedürfnis, (...) jemandem anderen etwas Gutes zu tun, (...) dies ist eine Grundeinstellung von mir. (...) etwas zu tun im Alter, das nicht nur vordergründig für einen selber gut ist, bringt Lebensqualität.“²⁴³

Einige haben dabei auch spezielle Zielgruppen (alleinerziehende Mütter, gesellschaftliche Randgruppen, etc.) vor Augen, deren Situationsverbesserung sie zum Freiwilligenengagement motiviert.

Für mehr als zwei Drittel (7 von 10) ist auch das eigennutzenorientierte Motiv, mit freiwilligem Engagement auch sich selbst etwas Gutes zu tun, wichtig. Es geht ihnen u.a. darum, die eigene Lebensqualität im Alter zu steigern, die zur Verfügung stehende Zeit sinnvoll zu nutzen, in ein soziales Netz eingebunden zu sein, ihre

²³⁹ Interview 1.

²⁴⁰ Vgl. auch Kap. 5.2.1, in dem die Beweggründe für die Seminarteilnahme erörtert werden, denn diese spiegeln natürlich auch Motivationsgründe für Freiwilligenarbeit an sich wider.

²⁴¹ Interview 7.

²⁴² Interview 8.

²⁴³ Interview 1.

Fähigkeiten und Kompetenzen weiterhin einzubringen und weiterzuentwickeln (lebenslanges Lernen), den Pensionsalltag effektiver zu strukturieren, einer altruistisch geprägten Haltung Genüge zu tun.

„(...) dass dies für mich eine Befriedigung ist (...)“²⁴⁴

„(...) dass es mir selber sehr viel Spaß macht und mir auch selber etwas bringt.“²⁴⁵

„Ich sehe dies auch ein bisschen egoistisch, (...) man müsste viel mehr tun, das ist einfach so ein Gefühl, das immer da ist und wenn man dann wieder sieht, es geht vielen Leuten nicht so gut, dann wird dieses Gefühl verstärkt (...)“²⁴⁶

Ein bedeutsames Motiv für *einen* Interviewten ist auch, dass Freiwilligenarbeit außerhalb der Vereinsarbeit mehr Freiheit und Flexibilität zulässt.

„(...) weil dies kommt mir freiwilliger vor als wie in einem Verein (...)“²⁴⁷

Für einige der befragten Personen (4 von 10) ist letztlich altruistisch motiviertes und eigennutzenorientiertes Engagement nicht zu trennen.

„Mir ist dies auch klar, dass dies auf Gegenseitigkeit beruht, dass dies mir auch hilft und demjenigen, dem dies zugutekommen sollte, hoffentlich auch. (...) Ein Wechselspiel – man gibt und es wird einem gegeben.“²⁴⁸

Ressourceneinsatz

Die Bereitschaft, im kleineren oder größeren Ausmaß durchaus verschiedene Ressourcen einzusetzen, ist bei allen gegeben. Was die für Freiwilligenengagement typischste Ressource, nämlich die Zeit, anbelangt, wird ein Ausmaß von 2 – 5 Wochenstunden angegeben. Als weitere, mit der engagierten Person in Zusammenhang stehende Ressourcen wurden genannt: Wissen, (kreative) Fähigkeiten und Kompetenzen, berufliches Know-how, positive Lebenseinstellung,

„(...) dass ich halt mein Wissen von da herinnen, meine Erfahrung auch der Gemeinschaft irgendwie zur Verfügung stelle.“²⁴⁹

²⁴⁴ Interview 2.

²⁴⁵ Interview 7.

²⁴⁶ Interview 4.

²⁴⁷ Interview 6.

²⁴⁸ Interview 4.

²⁴⁹ Interview 10.

wobei einige der Interviewten dieses Ressourcenbündel zusätzlich mit dem Begriff Arbeitskraft umschrieben

*„(...) und nicht nur die Zeit, sondern auch die Arbeitskraft,
die man bereit ist einzusetzen.“²⁵⁰*

bzw. dieses von einer Person noch ganzheitlicher gefasst wurde.

*„Auf jeden Fall mal Zeit, weil ich die ja habe, und
meine Person – was mich ausmacht.“²⁵¹*

Alle Befragten können sich auch einen begrenzten Einsatz von finanziellen Mitteln (z.B. für Fahrtkosten, sonstige Unkosten) vorstellen. Größere Aufwendungen sind jedoch von der Einsatzorganisation abzudecken, weil sonst aus der Sicht des freiwillig Engagierten die Gebensseite zu stark belastet und damit die Balance verloren gehen würde.

*„Es soll immer ein gutes Maß bleiben die ganze Geschichte, weil wenn du
dann auf einmal das Gefühl hast, jetzt wirst du ausgenutzt, dann kippt das.“²⁵²*

Im Zusammenhang mit der Bereitschaft zum finanziellen Mitteleinsatz würde der eine oder andere Engagierte grundsätzlich auch finanzielle Spenden nicht ausschließen.

*„Ich könnte mir auch vorstellen, wenn ich in einer Organisation
ehrenamtlich arbeite, dass ich auch ein Projekt finanziell unterstütze,
wahrscheinlich sogar noch eher, weil ich ja dann mehr Bezug dazu habe.“²⁵³*

Des Weiteren würden zur Unterstützung der Freiwilligenarbeit auch Hilfs- und Sachmittel (z.B. PKW, Musikinstrumente, etc.) eingesetzt werden.

Engagementbereiche

In Hinblick auf die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit im Sozialbereich konnten, abgesehen von jenen zwei Befragten, die sich bereits freiwillig engagieren (Zielgruppe *Kinder*), alle anderen mindestens zwei mögliche Zielgruppen benennen. Für die Hälfte aller Interviewten bedarf es allerdings noch einer intensiveren Abklärung, einerseits durch Inanspruchnahme von Beratung (5 von 10; diese Personen schlie-

²⁵⁰ Interview 6.

²⁵¹ Interview 1.

²⁵² Interview 6.

²⁵³ Interview 1.

ßen keine Zielgruppe grundsätzlich aus), andererseits durch Schnuppermöglichkeiten (3 von 10).

„(...) werde ich mich da nochmals wirklich beraten (...)“²⁵⁴

„Alles - ich schließe nichts aus, weil ich denke mir, jede Altersgruppe braucht vielleicht jemanden einmal, ich kann mit allen. (...) bin grundsätzlich offen, man weiß ja nicht, wo man vielleicht eventuell dringend gebraucht wird.“²⁵⁵

„(...) werde mich so damit beschäftigen, dass ich dann das eine oder andere mir einmal anschau, das eine probiere und das andere, bis ich einmal weiß, was mir liegt, was ist nicht nur gut für mich, sondern auch was ist gut für die anderen.“²⁵⁶

Die vorstellbaren Zielgruppen decken im Prinzip den größten Teil der sozialen Engagementpalette ab: (kleine) Kinder (8 von 10), Jugendliche (5), ältere Menschen (7), Menschen mit Beeinträchtigungen (5), sozial benachteiligte bzw. an den gesellschaftlichen Rand gedrängte Menschen (z.B. Obdachlose, Flüchtlinge, Migranten) (5). Konkrete Einsatzorganisationen konnten noch kaum benannt werden, da sind die Vorstellungen noch zu wagen; als Beispiele wurden lediglich angeführt: SOMA (= Sozialmarkt) (3), Rotes Kreuz (2), Integrationshaus (1), Pfarre (1).

In Hinblick auf die Zielgruppe *ältere Menschen* wurde von den meisten Befragten (7 von 10) eine Freiwilligentätigkeit im Zusammenhang mit Pflege dezidiert ausgeschlossen, weil sie damit ohnehin im familiären Bereich gefordert sind.

„Alte Menschen, dieses Thema möchte ich dann irgendwann einmal für mich abhaken, weil ich da ohnehin in meinem privaten Umfeld gefordert genug bin schon die letzten Jahre und die nächsten, und dass ich da jetzt durchaus einen Wechsel anstrebe (...)“²⁵⁷

Das Interesse für ein Engagement im Jugendbereich wurde u.a. dahingehend begründet:

„(...) um ein bisschen eine andere Welt kennenzulernen. (...) ich bewege mich in meinem Freizeitbereich unter älteren Menschen, habe mich

²⁵⁴ Interview 2.

²⁵⁵ Interview 9.

²⁵⁶ Interview 1.

²⁵⁷ Interview 8.

*immer beruflich unter älteren Menschen bewegt. Und ich habe eigentlich durch dies eine Chance, ein bisschen für mich selbst mit der Jugend mitzuziehen, von denen etwas zu lernen, die Verbindung aufrecht zu erhalten, nachdem ich auch darauf gekommen bin, dass ich diese technischen Mittel nicht mehr so zu nutzen weiß, und ich ein bisschen den Faden verliere und dies möchte ich eigentlich dadurch ausgleichen.*²⁵⁸

Mehr als zwei Drittel der interviewten Personen (7 von 10) schließen auch Engagementmöglichkeiten außerhalb des Sozialbereiches nicht aus.

*„Also, da gehen mir viele Dinge durch den Kopf, da ist vieles möglich.“*²⁵⁹

*„(...) bin nicht auf den Sozialbereich fokussiert (...)“*²⁶⁰

Zwei würden sich aus heutiger Perspektive nur auf den Sozialbereich beschränken.

*„(...) ich würde mir in dem sozialen Bereich so viel finden (...)“*²⁶¹

Lediglich *einer* der Befragten ist sich bzgl. seines möglichen Engagementbereiches noch unschlüssig.

*„Da habe ich mir noch nie Gedanken gemacht.“*²⁶²

Als interessante Alternativen für eine freiwillige Betätigung außerhalb des Sozialbereiches wurden die Bereiche *Umwelt* (Umwelt- und Tierschutz) (5 von 10), *Kultur* (3), *Politik* (Menschenrechte) (1) und *Sport* (1) genannt.

Erwartungen und Auswirkungen

Freiwilliges Engagement, verstanden als unentgeltliches Sich-zur-Verfügung-Stellen für Menschen, die Unterstützung brauchen, als Sich-Einbringen in soziale Anliegen bedarf einer Form des Ausgleichs. Die befragten Personen beschrieben dies auf vielfältige Art und Weise:

„(...) eine tolle Möglichkeit, auch sich selbst etwas Gutes zu tun, nicht nur den anderen. Ich sehe es auch so, dass dies für mich

²⁵⁸ Interview 7.

²⁵⁹ Interview 1.

²⁶⁰ Interview 5.

²⁶¹ Interview 7.

²⁶² Interview 6.

*etwas ist, (...) dass ich einfach eine Befriedigung daraus schöpfe, anderen Menschen helfen zu können. (...) ein Glücksgefühl (...)*²⁶³

*„(...) wo ich die Freizeit so investiere, (...) dass es mir auch selber etwas bringt.“*²⁶⁴

*„(...) dass ich es dann auch spüre, dass von ihm auch etwas kommt dann, (...) Freundlichkeit, Dankbarkeit (...)*²⁶⁵

Weitere Erwartungen sind: die innere Leere aufzufüllen, mehr Lebensfreude zu finden, Wertschätzung und Anerkennung zu erhalten, Spaß zu erleben, ein anderes Umfeld kennenzulernen, ein gewisses Selbstbewusstsein aufzubauen sowie die Selbstwertschätzung zu vergrößern.

Entscheidend ist, dass im subjektiven Empfinden des Engagierten selbst die Bilanz des Gebens und Nehmens letztlich als ausgeglichen erlebt wird.

*„(...) dass ich einen Teil meiner Zeit, meines Lebens, für das zur Verfügung stelle und mich das aber auch im Gegenzug bereichert.“*²⁶⁶

Freiwilligentätigkeit hat wesentlich auch mit der Sinnfrage zu tun: zum einen gibt es den Bezug zum Sinn des Lebens überhaupt, zum anderen wird Sinn gestiftet, wenn das Engagement für andere als nützlich erlebt wird.

*„(...) dies ist so ein kleiner Funke im Leben, dass ich nicht sinnlos auf der Welt bin.“*²⁶⁷

*„Es geht mir schon um einen Sinn eigentlich. Sinn des Lebens ist auch, dass man (...) das Gefühl bekommt, man hat vielleicht ein bisschen etwas hinterlassen oder (...) dass eben da zusätzlich noch etwas ist, wo ich sage, dies hätte ich nicht machen müssen (...)*²⁶⁸

*„(...) weil wenn es der nicht so braucht, dann hat es ohnehin keinen Sinn.“*²⁶⁹

„(...) das Allerwichtigste, nützlich zu sein, also das Gefühl haben, jetzt habe ich etwas Sinnvolles gemacht, dies hat jetzt einem

²⁶³ Interview 2.

²⁶⁴ Interview 7.

²⁶⁵ Interview 9.

²⁶⁶ Interview 4.

²⁶⁷ Interview 2.

²⁶⁸ Interview 4.

²⁶⁹ Interview 9.

*anderen etwas gebracht. (...) und nicht als Ersatzhandlung (...), weil sonst hätte mein Leben keinen Sinn, so würde ich es nicht sehen.*²⁷⁰

Ein weiterer Aspekt der erwarteten Wirkungen für die Engagierten selbst ist die Förderung der sozialen Einbindung gerade auch mit Blick auf ältere freiwillig tätige Menschen.

*„(...) ein gewisses Umfeld zu haben, auch wenn man älter wird, das einen vielleicht auch ein bisschen auffängt in gewissen Phasen, (...) was Einsamkeit betrifft.“*²⁷¹

*„Dies wäre ein angenehmer Nebeneffekt, dass man in ein anderes Netzwerk dort auch hineinwächst.“*²⁷²

Der erwünschte und letztlich für die Förderung und Stabilisierung eines länger andauernden Engagements auch notwendige Ausgleich kann kurz zusammenfassend so beschrieben werden:

*„Der Benefit ist sicher eine Anerkennung für diese Tätigkeit, das Eingebundensein auch wieder in ein soziales Gefüge, diese Sinnerfahrung, so etwas Sinnvolles zu machen, ist ja alleine in sich schon ein riesengroßer Wert.“*²⁷³

Beziehungsweise auf den Punkt gebracht klingt dies so:

*„(...) aktiv im Alter (...) bringt Lebensqualität.“*²⁷⁴

5.2.3 Rahmenbedingungen für das freiwillige soziale Engagement

Die Beschäftigung mit den Rahmenbedingungen erfolgte unter vier verschiedenen Gesichtspunkten: zunächst auf der persönlichen Ebene der (zukünftig) freiwillig Tätigen, sodann auf der beruflichen, der rechtlichen und organisatorischen Ebene sowie abschließend auf der Ebene des Einsatzbereiches.

²⁷⁰ Interview 5.

²⁷¹ Interview 4.

²⁷² Interview 10.

²⁷³ Interview 8.

²⁷⁴ Interview 1.

Persönliche Ebene

Für das Gelingen und den Erfolg von Freiwilligenengagement in jeder Hinsicht braucht es eine Grundstabilität im Leben des Engagierten.

„(...) dass es ganz gut ist, wenn man so in seinem Leben sich wohlfühlt und auch zufrieden ist und nicht dies jetzt so als Ersatzhandlung sieht.“²⁷⁵

Aus einer solchen Stabilität und Zufriedenheit heraus ist ein Engagement mit Freude, auf Basis einer klaren Entschiedenheit sowie einer Ehrlichkeit zu sich selbst und mit Empathie für den anderen möglich.

„(...) dass man sich selber eigentlich damit identifizieren kann und sich nichts vormacht.“²⁷⁶

Eine wichtige Rahmenbedingung ist auch das Vorhandensein ausreichend freier Ressourcen im persönlichen Umfeld. Neben der Zeit (10) spielen hier das familiäre Umfeld (5 von 10) und die partnerschaftliche Situation (5) eine bedeutende Rolle. Notwendig ist zumindest die Zuerkennung eines Freiraumes für freiwilliges Engagement seitens des Partners, förderlich der partnerschaftliche Austausch darüber sowie

„die Wertschätzung von meinem Partner (...) es muss zumindest eine Toleranz da sein.“²⁷⁷

„(...) jeder braucht seinen Freiraum, das täte ich mir auch nicht verbieten lassen.“²⁷⁸

Nicht minder notwendig für freiwillig Aktive ist, sich selbst genügend Freiräume zum Leben zuzugestehen.

„Für mich selber möchte ich ein bisschen auch Zeit haben, keinen Druck, man muss sich Zeit nehmen, ich möchte jetzt bewusst dahingehen und da jetzt wirklich helfen.“²⁷⁹

Die persönliche Befähigung, der Freiwilligenarbeit durch die Übernahme einer bewältigbaren Aufgabe überhaupt gewachsen zu sein, ist eine weitere entscheidende Ressource, damit es nicht in Überforderung und Selbstaufgabe mündet.

²⁷⁵ Interview 5.

²⁷⁶ Interview 7.

²⁷⁷ Interview 1.

²⁷⁸ Interview 9.

²⁷⁹ Interview 9.

„Ich möchte nicht irgendetwas machen, wo ich dann das Gefühl habe, das überfordert mich oder das nimmt mich eigentlich so in Beschlag, dass ich das eigentlich nicht dann so richtig wirklich ausüben oder ausführen kann. (...) es muss für mich überschaubar sein.“²⁸⁰

„(...) dass ich dazu fähig bin, diesen Menschen zu begleiten, nämlich ständig, auch von der Verantwortung her, dass ich mich auf dies einlassen kann, ohne mich selbst aufzugeben, ohne selbst aufzugehen in dem Ganzen, weil ich kenne mich, ich kann meine Grenzen sehr wenig stecken.“²⁸¹

Mit dem Thema der persönlichen Abgrenzung ist eine Rahmenbedingung angesprochen, mit der viele der befragten Personen sich noch relativ schwer tun, die aber für den Erfolg von Freiwilligenengagement von grundlegender Bedeutung ist.

„Ich mache sicher nichts, wo ich mich (...) schwer abgrenzen kann. (...) nicht sich nur auf eine Person (...) konzentrieren, (...) dass ich mir etwas suche, wo es mir nicht zu persönlich und zu intim wird, wo ich mich selber gut abgrenzen kann. Diese Abgrenzungsmöglichkeit, die möchte ich ganz gerne schon haben.“²⁸²

„(...) wenn dies zu persönlich wird, dass ich mich schwer tue, dies da abzugrenzen.“²⁸³

Berufliche Ebene

Da beinahe alle Befragten (9 von 10) den geplanten Beginn ihrer Freiwilligenarbeit in die Nacherwerbsphase ansetzen bzw. damit bereits begonnen haben, waren, was mögliche förderliche Rahmenbedingungen auf der beruflichen Ebene anbelangt, kaum konkrete Vorstellungen abrufbar.

Die Tatsache, dass seitens des Arbeitgebers die Seminarteilnahme während der Dienstzeit ermöglicht worden ist, wurde rundum begrüßt und als Ausdruck der Wertschätzung wahrgenommen. Fast alle (9 von 10) hätten – im Nachhinein betrachtet – dafür auch ihre Freizeit investiert.

„Ich bin bereit dafür, meine Zeit dafür zu investieren, auch wenn es mir von der Arbeitszeit abgeht.“²⁸⁴

²⁸⁰ Interview 4.

²⁸¹ Interview 7.

²⁸² Interview 2.

²⁸³ Interview 4.

„Das war natürlich großartig, keine Frage, und ich bin überzeugt davon, dass dadurch mehr hingegangen sind.“²⁸⁵

Wenn Arbeitgeber Dienstzeit für die Auseinandersetzung mit Freiwilligenengagement zur Verfügung stellen, kann dies aus Sicht von *Corporate Social Responsibility* bzw. *Corporate Citizenship* als sinnvolle Investition betrachtet werden.

Rechtliche und organisatorische Ebene

Einigen Befragten (4 von 10) war der im Rahmen der Freiwilligenarbeit gegebene Versicherungsschutz (Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung) bekannt. Was mögliche weitere rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen anbelangt, ist feststellbar, dass sich alle interviewten Personen damit noch wenig auseinandergesetzt haben beziehungsweise dass ihnen die konkrete Erfahrung aus der Engagementpraxis noch fehlt.

„Also über Rahmenbedingungen habe ich mir vorher noch nicht wirklich Gedanken gemacht.“²⁸⁶

„Da kann ich eigentlich nichts sagen dazu, da habe ich einfach zu wenig Erfahrung aus der Praxis.“²⁸⁷

Ein Vorschlag wurde dahingehend gemacht, dass Zeiten des freiwilligen Engagements aus einer Haltung der Solidarität zwischen den Generationen in irgendeiner Form bei den Pensionszeiten Berücksichtigung finden sollten.

Im Zusammenhang mit Freiwilligentätigkeit wird die Existenz des Freiwilligenzentrums als eine der wichtigsten Rahmenbedingungen überhaupt genannt, gleichsam als institutionell abgesichertes sowie professionell, kompetent und seriös agierendes Sicherheitsnetz.

„Ganz wichtig ist für mich trotzdem der Rahmen ULF, dass wer da ist, dass ich immer weiß, da kann ich hingehen, wenn es eckt.“²⁸⁸

„Was ich aber jetzt durch ULF erfahren habe, was da für Rahmenbedingungen geboten sind, das finde ich einfach perfekt: einfach

²⁸⁴ Interview 1.

²⁸⁵ Interview 2.

²⁸⁶ Interview 8.

²⁸⁷ Interview 1.

²⁸⁸ Interview 6.

*dort Information zu bekommen, auch praktisch eine Anlaufstelle zu haben bei Schwierigkeiten, Problemen, Fragen. (...) dies ist einmal wirklich eine Top-Rahmenbedingung, finde ich.*²⁸⁹

Ebene des Einsatzbereiches

Bezogen auf die Ebene des Einsatzbereiches konnte ein Großteil der Interviewten (8 von 10) sehr konkrete und detaillierte Beschreibungen der für sie nötigen Rahmenbedingungen abgeben. Die einhellige Meinung dieser Befragten war, dass in der Einsatzorganisation eine Ansprechperson für freiwillig tätige Personen zur Verfügung stehen müsste.

*„(...) dann brauche ich einen gewissen Rückhalt in der Organisation, d.h. ich brauche einen Ansprechpartner, jemand mit Erfahrung.*²⁹⁰

*„(...) eine Ansprechperson, dies finde ich ganz wichtig, dass man weiß, wo man sich hinwenden kann, die das Engagement begleitet.*²⁹¹

Im Zuge der Abklärung eines konkreten Einsatzbereiches soll bei Bedarf auch eine Schnuppermöglichkeit angeboten werden.

*„(...) die Möglichkeit hat zu schnuppern, (...) einfach einmal testen, taugt mir das, passt dies so.*²⁹²

Die Begleitung freiwilligen Engagements durch die Einsatzorganisation stellt eine weitere bedeutsame Rahmenbedingung dar. In der Anfangsphase der Freiwilligentätigkeit soll diese Begleitungsform v.a. die Funktion der Einführung übernehmen.

*„(...) dass eine gewisse Einschulung natürlich wichtig ist, dass man weiß, was ist eigentlich das Ziel oder wie schaut es aus, was erwarten sie sich von mir, dass man dies einmal ganz klar absteckt.*²⁹³

*„(...) mir in verschiedenen Dingen hilft, die ich noch nicht verstehe oder wo ich mir denke, wie mache ich das jetzt, (...) dass mich vielleicht das erste Mal jemand begleitet, (...) dass ich nicht ganz ins Wasser gestoßen würde.*²⁹⁴

²⁸⁹ Interview 8.

²⁹⁰ Interview 1.

²⁹¹ Interview 5.

²⁹² Interview 4.

²⁹³ Interview 4.

²⁹⁴ Interview 1.

Dabei werden besonders die Klärung und Strukturierung des Aufgabenbereiches als sehr wichtig erachtet.

„(...) Klarheit ist schon wichtig, (...) wo sind jetzt genau meine Aufgaben und wo fangen sie an, wo enden sie.“²⁹⁵

„(...) eine Beschreibung der Tätigkeit, worauf lasse ich mich da ein und was wird möglicherweise von mir erwartet.“²⁹⁶

Des Weiteren soll seitens der Organisation auch eine Form der Begleitung während des freiwilligen Engagements eingerichtet sein, um fachlich-methodische Unterstützung, Reflexion, Feedback oder auch alternative Einsatzmöglichkeiten anzubieten.

„(...) dass es da eine Begleitung gibt, (...) wenn ich etwas brauche.“²⁹⁷

„(...) jemand da ist zum Fragen, zum Reflektieren.“²⁹⁸

„(...) ein Feedback machen, (...) eine andere Arbeitsmethodik, (...) eine Alternative gegeben wird.“²⁹⁹

Wichtig und förderlich in der Freiwilligenarbeit ist auch die Möglichkeit, sich mit anderen freiwillig Engagierten auszutauschen. Dieses Angebot kann sowohl durch die Einsatzorganisation, aber auch übergreifend durch ein Freiwilligenzentrum organisiert werden.

„(...) sich mit anderen Freiwilligen auszutauschen finde ich auch sehr wichtig.“³⁰⁰

„(...) man lernt ja von den anderen auch wieder etwas.“³⁰¹

Als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung durch die Einsatzorganisation können Symbole oder institutionalisierte rituelle Handlungen fungieren. Diese können als *eine* Form des Ausgleichs verstanden und identitätsstiftend das soziale und institutionelle Eingebundensein in die Organisation zum Ausdruck bringen.

„(...) das Gefühl haben als Ehrenamtlicher, dass sie froh sind, dass du da bist. (...) es braucht die Anerkennung. Dann gehört dazu so ein Dankeschön-Essen, eine Dankeschön-Feier – wie

²⁹⁵ Interview 8.

²⁹⁶ Interview 10.

²⁹⁷ Interview 10.

²⁹⁸ Interview 1.

²⁹⁹ Interview 7.

³⁰⁰ Interview 5.

³⁰¹ Interview 9.

*immer. Das sind so ganz wichtige Dinge, die man trotzdem braucht, dass weiß man, man ist aufgehoben in einem Geflecht.*³⁰²

5.2.4 Angebote des Freiwilligenzentrums ULF zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement

Im Mittelpunkt des letzten Interviewabschnitts stand das Freiwilligenzentrum des Landes OÖ *ULF*, und zwar in Hinblick auf die zukünftige Gestaltung seiner Angebotspalette zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement älterer Menschen.

Keine der befragten Personen hatte vor dem ersten Kontakt mit dem Projekt *AFTER.WORK* Bescheid gewusst, dass in Oberösterreich eine Institution wie das Freiwilligenzentrum *ULF* überhaupt existiert.

*„Ich habe auch überhaupt keine Ahnung gehabt, dass es da eine Stelle gibt, an die man sich da wenden kann, die irgendwie vermittelnd tätig ist. Ich habe ULF vorher überhaupt nicht gekannt.*³⁰³

*„Das Seminar war für mich der Einstieg, dass es da etwas gibt, wo man sich informieren kann.*³⁰⁴

*„Ich habe ULF erst mit diesem Projekt kennengelernt - das ist viel zu wenig bekannt. (...) Ich erzähle das wirklich ganz vielen Menschen, und dies sagt niemandem etwas.*³⁰⁵

*„(...) kennengelernt durch Zufall, da war nämlich die Mailaussendung (...). Ich habe mir gedacht, nein, da gehe ich jetzt nicht, was ist dies jetzt wieder.*³⁰⁶

Aufgrund der geschilderten Tatsache, dass das Freiwilligenzentrum *ULF* bei den Seminarteilnehmern vorher nicht bekannt war, hatten all jene Interviewpersonen, die bislang schon freiwillig tätig waren, noch keine Erfahrungen mit den bisher angebotenen Dienstleistungen von *ULF*.

Deshalb beschrieben sie ausgehend vom aktuellen Dienstleistungsangebot, mit je individueller Schwerpunktsetzung, wie *ULF* sie konkret auf dem Weg zur Freiwilligenarbeit und während des Engagements unterstützen könnte.

³⁰² Interview 6.

³⁰³ Interview 5.

³⁰⁴ Interview 1.

³⁰⁵ Interview 2.

³⁰⁶ Interview 6.

Beinahe unisono (9 von 10) wurde das Freiwilligenzentrum als erste und wichtigste Anlaufstelle für aktuell und zukünftig freiwillig Engagierte genannt.

„Dort gehe ich hin, für mich ist jetzt ULF der erste Ansprechpartner.“³⁰⁷

„Wenn es soweit ist, werde ich mich, so hoffe ich, dass es ULF noch gibt, dorthin wenden (...) würde ich Angebote von ULF auch in Anspruch nehmen.“³⁰⁸

„Also den Eindruck, den ich gewonnen habe von ULF, dies ist einfach wirklich der allerbeste. Und ich war ganz überrascht, dass Freiwilligenarbeit so eine kompetente Anlaufstelle eigentlich hat, aber noch viel zu wenig bekannt ist. Also da muss sicher noch mehr Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden.“³⁰⁹

„Da würde ich sicher wieder auf ULF zugehen, wenn es so etwas schon gibt, das ist ja voll super. Ich tue es auch viel empfehlen, aber ich meine, so richtig interessieren tut es ohnehin niemanden, aber ich erzähle, dass ich dort bin und dass es das gibt. Es ist viel zu wenig bekannt, dass es das gibt.“³¹⁰

„Da wäre für mich wirklich ULF die erste Ansprechstelle, um einmal zu schauen, was es gibt.“³¹¹

Aus der Sicht der Befragten kommt dem ULF bei der Konkretisierung der Vorstellungen betr. Freiwilligentätigkeit, bei der Suche nach Einsatzmöglichkeiten und bei Herstellung des Erstkontaktes eine überaus wichtige beratende und vermittelnde Funktion zu.

„Beratung ist also ein wichtiger Punkt: was gibt es alles, und ich täte mir dann ganz gern verschiedene Sachen anschauen. (...) Ich finde dies insofern so gut, weil einfach einer, der jetzt da Interesse entwickelt: er weiß überhaupt nicht, was es gibt und wo soll ich hingehen und wer erzählt mir etwas.“³¹²

„Grad das finde ich ja so toll, dass es da jemanden gibt von der Beratung her, dass ich da dann wirklich etwas finden kann, was für mich ideal ist, (...) dass es eben da einen Fragenkatalog gibt, dass man da schon ein bisschen eingrenzen kann, (...) oder dass

³⁰⁷ Interview 1.

³⁰⁸ Interview 8.

³⁰⁹ Interview 8.

³¹⁰ Interview 3.

³¹¹ Interview 10.

³¹² Interview 3.

*man sagt, ich möchte eigentlich einmal etwas anderes ausprobieren, kann man da irgendwie vielleicht nähere Informationen haben.*³¹³

*„Wenn wirklich dies spruchreif ist, dass man einmal redet mit ULF, wo steht etwas an, wo gibt es dringenden Bedarf.“*³¹⁴

*„Wenn ich meine persönlichen Vorstellungen konkretisiert habe, dass ich sage, dies und dies und dies hätte ich gerne probiert: was könntet ihr mir da anbieten, wie könntet ihr mir da Hilfestellung geben.“*³¹⁵

*„(...) dass dies (Freiwilligenarbeit, J.M.) im Rahmen einer solchen Organisation vermittelt wird (...). Sicher, ich würde da hingehen und schauen, wo stehe ich jetzt, hat sich das für mich verändert oder nicht, einfach dort ein Gespräch führen.“*³¹⁶

Des Weiteren soll ULF auch Angebote organisieren, die die freiwillig Tätigen in ihrem Engagement begleiten.

*„Wenn ich etwas brauche, dass ich darauf zurückgreifen kann, (...) irgendwie, dass man da alleine gelassen wird dann, das glaube ich, ist nicht gut. (...) ist sicher ganz interessant dieser Erfahrungsaustausch, da gibt es ja diese Stammtische, (...) auch immer wieder so Vorträge, (...) es ist ja fast notwendig, sich mehr einzulassen (...)“*³¹⁷

Angeregt wurde auch, dass in der Angebotspalette von ULF

*„(...) auch weiterbildende Informationsveranstaltungen (...)“*³¹⁸

enthalten sein sollen.

Von einem Drittel der interviewten Personen (3 von 10) wurde betont, dass seitens *ULF* der Akquisition von an Freiwilligenarbeit Interessierten in Zukunft noch ein größeres Augenmerk geschenkt werden soll. Zum einen kann für potenzielle Freiwillige die Erstkontaktaufnahme, also das Angesprochenwerden durch eine unabhängige, seriöse Stelle wie das *ULF*, einen wesentlichen Impuls für ein späteres freiwilliges Engagement bedeuten.

³¹³ Interview 5.

³¹⁴ Interview 9.

³¹⁵ Interview 1.

³¹⁶ Interview 8.

³¹⁷ Interview 2.

³¹⁸ Interview 5.

„Da ist es ganz wichtig, dass eine Tür aufgemacht wird, wo ich keine Scheu haben brauche, dass ich hineingehe. Man macht ja den Schritt nicht, dass man sich in einem Verein oder so etwas engagiert, sondern man bleibt lieber daheim in dem Vertrauten. Aber da ist man eingeladen worden, da gibt es jemanden, der braucht mich.“³¹⁹

Dagegen würde nach Einschätzung eines Befragten eine von der Einsatzorganisation ausgehende Initiative dahingehend eher Verunsicherung auslösen.

„Aber so weiß man, das ist abgedeckt, fair, vertrauenswürdig, weil vom Land, da hat man das Gefühl dann, dies macht auch Sinn. (...) es ist einfach gut zu wissen, dass es ULF gibt.“³²⁰

Zum anderen kommt der Kontaktpflege, dem Aufrechterhalten der Bindung von interessierten Personen, die über diverse Angebote bereits mit *ULF* in Verbindung gekommen sind, eine für die Realisierung eines Engagements eintrittsmitentscheidende Bedeutung zu. Einige der Befragten (3 von 10) würden dahingehende Aktivitäten seitens *ULF*, also ein passives Kontakthalten, nicht als Belästigung empfinden, sondern als ein Sich-wieder-in-Erinnerung-Bringen, ohne darin einen Druck oder eine Verpflichtung zu einem Engagementbeginn zu verspüren.

„Das wäre schon interessant, das möchte ich auf jeden Fall, dass man in Kontakt bleibt, und es gibt sicher immer wieder etwas Neues. (...) ich möchte dabei am Laufenden ein bisschen bleiben.“³²¹

„Den Kontakt aufrecht erhalten, zwischenzeitlich bis es dann konkret wird, das ist vielleicht ganz wichtig, man weiß ja nicht, aber man schweift ja dann oder man kommt ja in ein anderes Fahrwasser, und dann sagt man, ja genau, ULF hat da ja etwas.“³²²

„Da ist es natürlich dann auch schon wichtig, dass man die Info bekommt per Mail oder wie auch sonst immer, wenn man schon einmal bei ULF war, dass man zu solchen Veranstaltungen auch eingeladen wird.“³²³

Die aktuelle Angebotsstruktur des Freiwilligenzentrums *ULF* mit den vier Aufgabenschwerpunkten (1) *Beratung, Vermittlung, Begleitung*; (2) *Vernetzung, Know-how-*

³¹⁹ Interview 6.

³²⁰ Interview 6.

³²¹ Interview 9.

³²² Interview 6.

³²³ Interview 8.

Transfer; (3) Aus- und Weiterbildung sowie (4) Lobbying, Öffentlichkeitsarbeit entspricht grundsätzlich den Erwartungen der befragten Personen an das *ULF*. Sie sehen die derzeit angebotenen Dienstleistungen in Verbindung mit den von ihnen geäußerten Konkretisierungen als hilfreiche Unterstützung für ihr freiwilliges soziales Engagement in der Nacherwerbsphase.

Mit der detaillierten Darstellung der Leitfadenterviewergebnisse steht nun eine Fülle an Informationsmaterial in strukturierter Form zur Verfügung, das einerseits einen Einblick in die Lebenskonzepte von Menschen an der Schwelle zur Alterspension ermöglicht und zeigt, welchen Stellenwert darin das freiwillige soziale Engagement einnimmt. Andererseits können daraus Schlussfolgerungen in Hinblick auf förderliche Rahmenbedingungen für freiwilliges soziales Engagement sowie dahingehende Unterstützungsangebote seitens eines Freiwilligenzentrums gezogen werden.

6 Resümee

Ausgehend von den Ergebnissen der empirischen Untersuchung und der Literaturanalyse erfolgt nun die Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfragen. Zuvor wird der Stellenwert, den Freiwilligenarbeit beim Übergang in die Nacherwerbsphase hat, zusammenfassend dargestellt.

6.1 Stellenwert von freiwilligem sozialen Engagement für Menschen an der Schwelle zur Alterspension

Aus der Sicht jener älteren Menschen, die im Rahmen dieser Masterarbeit befragt wurden, hat freiwilliges Engagement eine wichtige Bedeutung für die Gesellschaft insgesamt, aber zugleich auch für das Individuum in seiner Rolle als Geber und als Empfänger.

Freiwilligenarbeit trägt wesentlich zum Funktionieren des gesellschaftlichen Miteinanders bei und leistet gleichsam als Gegengewicht zur weit verbreiteten Ellbogenmentalität einen wichtigen Beitrag, um die Balance in der Gesellschaft zu wahren.

Nicht minder bedeutsam ist Freiwilligenengagement für den einzelnen Menschen selbst, der entweder Unterstützung erfährt oder der seine Zeit und Energie für andere einsetzt.

Gerade in der Nacherwerbsphase bietet die Freiwilligentätigkeit eine wertvolle Möglichkeit, freie Ressourcen neu sinnbringend und für beide Seiten förderlich einzusetzen: Zeit (regelmäßig rund 2 – 5 Wochenstunden), (berufliches) Wissen, (kreative) Fähigkeiten und Kompetenzen, positive Lebenseinstellung, begrenzt finanzielle Mittel, Hilfs- und Sachmittel.

Von der Motivlage her ist letztlich keine klare Trennlinie zwischen einem altruistisch motivierten und einem eigennutzenorientierten Engagement auszumachen.

Für eine Freiwilligentätigkeit in der Nacherwerbsphase kommen viele Einsatzbereiche des sozialen Sektors in Frage. Aber auch Engagementmöglichkeiten außerhalb des Sozialbereiches werden nicht von vorneherein ausgeschlossen.

Für alle Befragten steht aus heutiger Sicht ein freiwilliges Engagement (auch) in der Nacherwerbsphase fest. Die meisten von ihnen verlagern jedoch auch den Beginn ihrer Freiwilligentätigkeit in die Pensionszeit – der einhellige Grund dafür ist der Zeitfaktor.

Dieser Aspekt ist insofern interessant, weil aus empirischen Studien klar hervorgeht, dass das in der Nacherwerbsphase zur Verfügung stehende größere Zeitausmaß generell keine Erhöhung der Bereitschaft zum Engagement nach sich zieht. Demnach ist Freiwilligenarbeit viel weniger eine Frage freier Zeitressourcen als vielmehr der Einbindung in soziale und berufliche Netzwerke.

Was die Zielgruppe der befragten Personen betrifft, waren die soziale Grundeinstellung sowie das bereits vorhanden gewesene Interesse an Freiwilligenarbeit die wichtigsten Motive für die Teilnahme an den *AFTER.WORK.SEMINAREN* und somit auch für die Bereitschaft, sich intensiv mit freiwilligem Engagement auseinanderzusetzen.

6.2 Fördernde Rahmenbedingungen für freiwilliges soziales Engagement älterer Menschen

Die Analyse der Fachliteratur zeigt, dass Bildung, Erwerbsstatus, Einkommen, soziale Integration und Gesundheit zu den bestimmenden Einflussfaktoren auch auf das Engagement älterer Menschen gehören.

Des Weiteren belegen zahlreiche Studien, dass mit dem Übergang in die Nachberufsphase vielfach auch der Ausstieg aus der Freiwilligenarbeit verbunden ist. Denn wichtige positive Einflussfaktoren auf freiwilliges Engagement wie berufliche und soziale Integration sowie finanzielle Absicherung verlieren mit zunehmendem Alter an Bedeutung. Umso notwendiger sind förderliche Rahmenbedingungen, damit die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit auch in der Nacherwerbsphase geweckt, erhalten und nachhaltig gesichert werden kann.

Die Qualitätskriterien der österreichischen Freiwilligenzentren bieten zusätzliche Orientierung in Hinblick auf Rahmenbedingungen für das Engagement von Menschen, die ihre Zeit und ihre Arbeitskraft unentgeltlich zur Verfügung stellen wollen.

Im Zuge der vorliegenden empirischen Untersuchung ergaben sich aus der Sicht der befragten Personen folgende Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Gelingen von Freiwilligenengagement im Alter:

Persönliche Ressourcen

- (1) eine **Grundstabilität im Leben** des freiwillig Aktiven, aus der heraus erst Zufriedenheit und Freude an der Tätigkeit, eine klare Entschiedenheit, Ehrlichkeit zu sich selbst und Empathie für den anderen möglich werden
- (2) ausreichend **freie Ressourcen im persönlichen Umfeld** (Familie, Partnerschaft, Freunde)
- (3) genügend **Freiräume fürs eigene Leben**, um persönlichen Bedürfnissen nachkommen sowie Möglichkeiten zur Regeneration nutzen zu können und so auch resilienter gegenüber herausfordernden Situationen der Freiwilligenarbeit zu werden
- (4) die persönliche **Befähigung zur Übernahme einer** bewältigbaren **Aufgabe**, damit Freiwilligenengagement nicht in Überforderung und Selbstaufgabe mündet
- (5) die **Fähigkeit zur** persönlichen **Abgrenzung**, ohne die freiwilliges Engagiertsein nicht erfolgreich sein kann
- (6) eine **Form des Ausgleichs** für das sich unentgeltlich Zur-Verfügung-Stellen im Rahmen von freiwilligem sozialen Engagement - entscheidend dabei ist, dass im subjektiven Empfinden des Engagierten selbst die Bilanz des Gebens und Nehmens letztlich als ausgeglichen erlebt wird

Berufliche Ressourcen

- (7) **Unterstützung** für die Auseinandersetzung mit dem Thema Freiwilligenengagement in der Vorpensionsphase **seitens des Dienstgebers** als Ausdruck der Anerkennung und Wertschätzung den Mitarbeitern gegenüber, z.B. in Form von dafür bereitgestellter Dienstzeit
- (8) die **Förderung von freiwilligem Engagement** im Rahmen eines Dienstverhältnisses aus einer *Corporate-Social-Responsibility-* bzw. *Corporate-Citizenship-*Strategie heraus als wertvolle Investition ins Humankapital des Unternehmens, denn gerade ältere Dienstnehmer stellen für ein Unternehmen ein Erfolgspotenzial dar

Rechtliche und organisatorische Ressourcen

- (9) der im Rahmen der Freiwilligenarbeit unbedingt notwendige **Versicherungsschutz** (Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung)

Was mögliche rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen betrifft, war bei den befragten potenziellen Freiwilligen eher wenig Problembewusstsein vorhanden.

Für ältere, an Freiwilligenarbeit interessierte Menschen werden oftmals gesetzliche und auch organisatorische Rahmenbedingungen zum Hemmschuh für ein Engagement. Deshalb erscheint es in Hinblick auf ein erfolgreiches Freiwilligen-Recruiting dringend notwendig, bestehende Rahmenbedingungen neu zu überdenken.

Institutionelle Ressourcen

- (10) ein **Freiwilligenzentrum wie das ULF** mit gezielten Unterstützungsangeboten gleichsam als institutionell abgesichertes sowie professionell, kompetent und seriös agierendes Sicherheitsnetz
- (11) eine **Ansprechperson** für die freiwillig Engagierten **auf der Ebene der Einsatzorganisation**
- (12) das Angebot von **Schnuppermöglichkeiten** im Zuge der Abklärung eines konkreten Einsatzbereiches
- (13) die Sicherstellung der **Begleitung des freiwilligen Engagements** durch die Einsatzorganisation in der Einführungsphase (v.a. Klärung und Strukturierung des zu übernehmenden Tätigkeitsbereiches) sowie während des Einsatzes (fachlich-methodische Unterstützung, Reflexions- und Feedbackangebote aber auch die Möglichkeit, bei Bedarf in alternative Einsatzbereiche zu wechseln)
- (14) die **Möglichkeit des Austausches mit anderen freiwillig Engagierten**; dieses Angebot kann sowohl durch die Einsatzorganisation aber auch übergreifend durch ein Freiwilligenzentrum organisiert werden
- (15) die **Übernahme (größerer) finanzieller Aufwendungen** durch die Einsatzorganisation, damit die Balance im Rahmen des ohnehin kostenfrei eingebrachten Engagements nicht verloren geht

- (16) identitätsstiftende **Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung** durch die Einsatzorganisation als *eine* Form des Ausgleichs für die unentgeltlich geleistete Freiwilligenarbeit und zugleich als Ausdruck des sozialen Eingebundenseins in die Organisation

6.3 Angebote des Freiwilligenzentrums ULF zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement

Die demografischen Veränderungen erfordern den Auf- und Ausbau von fördernden Strukturen gerade für das freiwillige Engagement älterer Menschen.

Ausgehend von der aktuellen Angebotsstruktur beschrieben die befragten Personen, wie ein Freiwilligenzentrum, im konkreten Fall *ULF*, sie effektiv und zielführend auf dem Weg zur Freiwilligenarbeit und während des Engagements unterstützen könnte. Die folgenden Empfehlungen verstehen sich als Konkretisierungen des bisherigen Dienstleistungsangebotes des *ULF*.

Die empirische Erhebung ergab, dass das Freiwilligenzentrum *ULF* die **erste und wichtigste** zentrale **Anlaufstelle** für die befragten Personen sei. Die derzeitigen Angebote des *ULF* wurden von ihnen dahingehend präzisiert:

- (1) **kompetente Beratung** zur Unterstützung bei der Konkretisierung der Vorstellungen betr. Freiwilligentätigkeit sowie bei der Suche nach Einsatzmöglichkeiten
- (2) **grundlegende Informationen** für eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema freiwilliges Engagement; in diesem Zusammenhang kommt dem Projekt *AFTER.WORK – Soziales Engagement* eine wichtige Funktion zu
- (3) der **Zugang zu AFTER.WORK für alle Interessierten** an der Schwelle zur Alterspension; diese Empfehlung, die *AFTER.WORK.SEMINARE* nicht nur im Rahmen von Unternehmenskooperationen, sondern auch frei zugänglich anzubieten, wurde zwischenzeitlich seitens *ULF* bereits umgesetzt
- (4) eine zentrale **Vermittlungsfunktion** bei der Herstellung des Erstkontaktes mit den jeweiligen Freiwilligenorganisationen
- (5) bei **Angeboten zur Begleitung** des Engagements unterstützend wirksam werden, z.B. durch das Organisieren von Möglichkeiten zum organisationsübergreifenden Erfahrungsaustausch oder von weiterbildenden Informationsveranstaltungen

- (6) Akquisitionsaktivitäten in Form des **Zugehens auf potenzielle Freiwillige und Ansprechens** auf unterschiedlichste Art und Weise zur Erstkontaktaufnahme; die Mehrzahl auch der älteren Freiwilligen findet nämlich durch einen Anstoß von außen zu ihrem Engagement; deshalb nimmt das Projekt *AFTER.WORK* auch dahingehend eine bedeutsame Aufgabe wahr
- (7) eine **kontinuierliche** und **konsequente Kontaktpflege** zur Aufrechthaltung der Bindung von interessierten Personen, die über diverse Angebote (z.B. im Rahmen von *AFTER.WORK.SEMINAREN*) bereits mit dem Freiwilligenzentrum in Verbindung stehen

Grundsätzlich zeigten sich die befragten Personen mit Inhalt und Umfang der Angebote des *ULF* sehr zufrieden. Die Erhebungsergebnisse brachten keine entscheidenden Hinweise auf die Notwendigkeit einer Adaptierung der aktuellen Angebotspalette.

Was allerdings aus der Sicht der Befragten besonders wichtig wäre, ist, dass potenzielle Freiwillige entsprechende Informationen über das Freiwilligenzentrum *ULF* und seine Angebote erhalten. Denn Faktum ist, dass die Existenz von *ULF* bis dato viel zu wenig bekannt ist, sogar bei Personen, die bislang schon freiwillig aktiv waren.

Schlussbemerkung

Freiwilliges soziales Engagement kann für den steigenden Anteil älterer Menschen, die in gutem gesundheitlichen Zustand eine relativ lange Nacherwerbsphase erleben, ein attraktives Angebot sein, ihren neuen Lebensabschnitt aktiv, sinnvoll, abwechslungsreich sowie nutzbringend zu gestalten und zugleich einen wertvollen Beitrag für die Allgemeinheit zu leisten.

So gesehen hat Freiwilligenarbeit auch entsprechende Auswirkungen auf die persönliche Gesundheit und das Wohlbefinden. Freiwillig Aktive verbinden mit ihrem Engagement besonders die geistige und körperliche Fitness, das Gefühl des Gebraucht-Seins, die positiven sozialen Kontakte, den Ausgleich zum Alltag und das gesteigerte Selbstvertrauen.

Das dermaßen als bereichernd erlebte Freiwilligenengagement kann daher als Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität in der Nachberufsphase und somit als förderliches Potenzial für aktives Altern gewertet werden.

Literaturverzeichnis

Bücher und Fachbeiträge

Badelt, Christoph: Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlegung und Anwendungen in der Sozialpolitik, Frankfurt / New York 1985

Baltes, Paul B. / Baltes, Margret M.: Gerontologie. Begriff, Herausforderung und Brennpunkte, in: Baltes, Paul B. / Mittelstraß, Jürgen / Staudinger, Ursula M. (Hrsg.): Alter und Altern. Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie, Berlin 1994, 1-34

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht, Wien 2009

Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage, Reinbek 2011

Gläser, Jochen / Laudel, Grit: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Auflage, Wiesbaden 2010

Hanappi-Egger, Edeltraud / Schnedlitz, Peter (Hrsg.): Ageing Society. Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung, Wien 2009

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 5., überarbeitete und neu ausgestattete Auflage, Weinheim und Basel 2002

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel 2010

Meyer, Michael / More-Hollerweger, Eva / Rameder, Paul: Freiwilligenarbeit im Alter. Entwicklungstendenzen aus Sicht der Praxis, in: Hanappi-Egger, Edeltraud / Schnedlitz, Peter (Hrsg.): Ageing Society. Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung, Wien 2009, 439-482

More-Hollerweger, Eva / Rameder, Paul: Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen, in: Simsa, Ruth / Meyer, Michael / Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management, 5., überarbeitete Auflage, Stuttgart 2013, 381-399

Tews, Hans Peter: Produktivität des Alters, in: Baltes, Margret M. / Montada, Leo (Hrsg.): Produktives Leben im Alter, Frankfurt / New York 1996, 184-210

Nicht publizierte Quellen

Sonnleitner, Nicole: Kurzkonzzept AFTER.WORK – Soziales Engagement, Linz 2011 (im Archiv des Verfassers)

VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum: Jahresbericht 2012, Linz 2013

Internetquellen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO): Freiwilliges Engagement älterer Menschen. Positionspapier, Bonn 2010, http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Positionen/BAGSO_Positionspapier_Freiwilliges_Engagement_2011.pdf (03.04.2013)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK): Aufgaben der Freiwilligenzentren und der GEMA Drehscheiben, <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0527> (Stand: 18.04.2013 a)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK): Freiwilligenzentren und GEMA - Gemeinsam Aktiv Drehscheiben, <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0518> (Stand: 18.04.2013 b)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK): Potentiale älterer Menschen, http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Potentiale_aelterer_Menschen/ (Stand: 18.04.2013 c)

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK): Freiwilliges Engagement in Österreich. Zahlen - Daten - Fakten. Projekte und Vorhaben im Bereich Freiwilligenpolitik, Presseunterlage 21.01.2008, Wien 2008, [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/presseunterlage_freiwilligenarbeit_21.1.08\[1\].pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/presseunterlage_freiwilligenarbeit_21.1.08[1].pdf) (Stand: 04.12.2012)

Duden online: Alter, http://www.duden.de/rechtschreibung/Alter_Lebensabschnitt (Stand: 18.04.2013 a)

Duden online: Altern, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Altern> (Stand: 18.04.2013 b)

Ehgartner, Günther: Was bedeutet Produktivität im Alter?, Wien o.J., [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/2/9/CH2234/CMS1314807070177/zusammenfassung_vortrag_produkativitaet_2009\[1\].pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/2/9/CH2234/CMS1314807070177/zusammenfassung_vortrag_produkativitaet_2009[1].pdf) (Stand: 18.04.2013)

Europäische Kommission: Schlagzeilen. 2012 soll Europäisches Jahr für aktives Altern werden. 07.09.2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=860> (Stand: 04.12.2012)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA): Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen, <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-12-16-de.pdf> (Stand: 04.12.2012)

Europäische Union: Europäisches Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012, <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=de> (Stand: 04.12.2012)

Europäische Union - Ausschuss der Regionen: Maßnahmen zur Förderung des aktiven Alterns in Europa. EU-Unterstützung für lokale und regionale Akteure, Brüssel 2011, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7005&langId=de> (Stand: 04.12.2012)

Freiwilligenzentrum Wels: Über uns, <http://www.fzwels.at/zieleundaufgaben.html> (Stand: 18.04.2013)

Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ): Aufgabenprofil für Freiwilligenzentren, <http://www.freiwilligenzentrum.at/aufgabenprofil> (Stand: 18.04.2013 a)

Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ): Mitgliederübersicht, <http://www.freiwilligenzentrum.at/mitglieder> (Stand: 18.04.2013 b)

Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ): Qualitätsziele für einen freiwilligen Einsatz, <http://www.freiwilligenzentrum.at/qualitaetsziele> (Stand: 18.04.2013 c)

Land OÖ: Modellprojekt zur Zukunftssicherung des freiwilligen Engagements – Das Unabhängige Landesfreiwilligenzentrum (ULF), Pressekonferenz 16.05.2008, Linz 2008, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_Ackerl_16.5.2008_Internet.pdf (Stand: 25.04.2013)

Land OÖ: Ehrensache – EU-Jahr der Freiwilligenarbeit 2011. Präsentation der Ergebnisse der IMAS-Umfrage (November 2010): Das Ehrenamt in den Augen der Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher, Pressekonferenz 03.12.2010, Linz 2010, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_3.12.2010_Internet.pdf (Stand: 04.12.2012)

Land OÖ: Freiwillig helfen – Ehrensache! Präsentation weiterer Ergebnisse der IMAS-Umfrage (November 2010): Das Ehrenamt in den Augen der Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher, Pressekonferenz 18.02.2011, Linz 2011a, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_18.2.2011_Internet.pdf (Stand: 04.12.2012)

Land OÖ: Oö. Zukunftsakademie – Ehrenamt und freiwilliges Engagement als zentrale Zukunftsfaktoren, Pressekonferenz 19.10.2011, Linz 2011b, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_19.10.2011_Internet.pdf (Stand: 04.12.2012)

Land OÖ: Jugendliche und Freiwilligen-Engagement, Pressekonferenz 6.12.2011, Linz 2011c, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_6.12.2011_Internet.pdf (Stand: 04.12.2012)

Land OÖ: Börse Ehrenamt, http://www.treffpunkt-ehrenamt.at/xchg/hs.xsl/1_DEU_HTML.htm (Stand: 25.04.2013 a)

Land OÖ: Ehrenamt ist Ehrensache. Präsentation der Ergebnisse der IMAS-Umfrage (Jänner 2013): Das Ehrenamt in den Augen der Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher, Pressekonferenz 15.01.2013, Linz 2013b, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_Dr.15.1.2013_Internet.pdf (Stand: 16.01.2013)

Land OÖ: Info Ehrenamt, http://www.treffpunkt-ehrenamt.at/xchg/SID-1F6AB88D-309B4E38/hs.xsl/196_DEU_HTML.htm (Stand: 25.04.2013 c)

Land OÖ: Treffpunkt Ehrenamt, <http://www.treffpunkt-ehrenamt.at/> (Stand: 25.04.2013 d)

OÖNachrichten: Österreicher sind ehrenamtlich hochaktiv. Aktuelle Meldungen, 03.01.2011, http://www.nachrichten.at/nachrichten/ticker/Gesellschaft-Studie-EU-Salzburg-Oesterreich-Grafik;art449,530234,PRINT?_FRAME=33 (Stand: 08.01.2013)

Public Opinion: Freiwilligenpotenziale der oö. Jugendlichen. Endbericht, Linz 2011, http://jugendumfrage2011.files.wordpress.com/2011/12/bericht_freiwilligenpotenzial-oc3b6jugendlicher2011.pdf (Stand: 04.12.2012)

Public Opinion: Freiwilligenengagement Älterer in Oberösterreich. Bedarf, Potenziale und Modelle. Studie im Auftrag des Landes OÖ / Zukunftsakademie, Linz 2012, http://www.ooe-zukunftsakademie.at/xbcr/SID-17EFB5B8-FCAF6080/Studie_FWE_in_OOE_Endfassung.pdf (Stand: 25.04.2013)

Statistik Austria: Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich, Wien 2008, [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/struktur_und_volumen_der_freiwilligenarbeit_in_oesterreich\[1\].pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/struktur_und_volumen_der_freiwilligenarbeit_in_oesterreich[1].pdf) (Stand: 16.01.2013)

Statistik Austria: Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht. Erstellt am 27.04.2012, Wien 2012a, http://www.statistik.at/web_de/static/erwerbstaetigenquoten_nach_alter_und_geschlecht_062498.pdf (Stand: 13.04.2013)

Statistik Austria: Bevölkerungsprognose 2012, Hauptvariante. Erstellt am 04.09.2012, Wien 2012b, https://www.statistik.at/web_de/static/oesterreich_ausfuehrliche_tabellen_der_hauptvariante_schnellbericht_027318.pdf (Stand: 13.04.2013)

Statistik Austria: Freiwilligenarbeit in Österreich, letzte Änderung: 22.03.2013, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html (Stand: 13.04.2013)

Tesch-Römer, Clemens: Aktives Altern. Potenziale des Alters in Gesellschaft und Wirtschaft fördern – zukunftsfähige Lebenswelten gestalten, Impulsreferat, Tagung „Älter werden im Saarland“, 22.06.2006, http://www.saarland.de/dokumente/thema_soziales/TeschRoemerAktivesAltern200603.pdf (Stand: 08.01.2013)

United Nations (UN) - Department of Economic and Social Affairs (DESA): Ageing. Social Policy and Development Division, <http://social.un.org/index/Ageing.aspx> (Stand: 04.12.2012)

United Nations Population Fund (UNFPA) / HelpAge International: Altern im 21. Jahrhundert: Erfolg und Herausforderung. Zusammenfassung, New York / London 2012, <http://www.helpage.de/material/UN-Bericht-DE.pdf> (Stand: 03.04.2013)

VSG - Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit: AFTER.WORK für Privatpersonen. Folder, http://www.ulf-ooe.at/spool/upload/AW_Folder_private%20InteressentInnen_web.pdf (Stand: 28.05.2013 a)

VSG - Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit: AFTER.WORK für Unternehmen. Infomappe, <http://www.ulf-ooe.at/spool/upload/AFTER.WORK.Materialien.pdf> (Stand: 28.05.2013 b)

VSG - Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit: AFTER.WORK - Soziales Engagement, <http://www.ulf-ooe.at/node3,86,after.work.html> (Stand: 28.05.2013 c)

World Health Organization (WHO): Aktiv Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln, hg. vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Kompetenzzentrum für Senioren- und Bevölkerungspolitik, Wien 2002, http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8_ger.pdf (Stand: 04.12.2012)

Anhang

Interviewleitfaden

Begrüßung

Hinführung zum Interview

- 0.1 Vorstellung des Interviewers
- 0.2 Information über den Hintergrund für das Interview
 - Haben Sie noch Fragen zum Hintergrund?
- 0.3 Erläuterung des Interviewablaufs (Zeitdauer, digitale Aufnahme, Freiwilligkeit, Anonymität, ...)
 - Haben Sie noch Fragen zum Ablauf?

Einstiegsfrage

1. Seit dem letzten Workshop bei *ULF* sind einige Wochen verstrichen: In welcher Weise hat Sie das **Thema** freiwilliges soziales Engagement **seither beschäftigt**?

Evaluierung der AFTER.WORK.SEMINARE

2. Was waren Ihre **Beweggründe**, an der **Seminarreihe AFTER.WORK** teilzunehmen?
3. Inwieweit war die **Seminarreihe** für Sie **informativ / motivierend**?
4. Was war nachhaltig besonders **hilfreich / interessant**?
5. Wem würden Sie dieses Angebot **weiterempfehlen**?
6. Was sind Ihre **nächsten Schritte** (vgl. Pkt. 20)?

Stellenwert des freiwilligen sozialen Engagements

7. Welche **Bedeutung** hat aus Ihrer Sicht freiwilliges soziales Engagement
 - für die **Gesellschaft** insgesamt?
 - für die **freiwillig engagierte Person** selbst?
8. Welche **Beispiele** für sinnvolles freiwilliges soziales Engagement kennen Sie in Ihrem Umfeld?
9. Sind Sie **aktuell** / Waren Sie **schon einmal** freiwillig (sozial) engagiert?
 - Wo? / Wie lange? / Welche Beweggründe? / Welche Erfahrungen? / Warum beendet?
 - Warum bisher nicht?
10. Haben Sie vor, sich (auch) **in Zukunft** freiwillig sozial zu engagieren?
 - in den nächsten 6 Monaten / in den nächsten 1 - 2 Jahren / noch vor der Alterspension / erst in der nachberuflichen Phase
11. Was sind Ihre **Beweggründe** dafür?
12. Welche **Ressourcen** sind Sie bereit, dafür einzusetzen?
 - Zeit / Know-how (Fachwissen, Kompetenzen, Erfahrungen) / finanzielle Mittel / Sachmittel / ...
13. **Wo** würden Sie sich gern **engagieren**?
 - Zielgruppe / Tätigkeitsbereich / Branche / Organisation
14. Können Sie sich **auch** vorstellen, sich **in** einem **anderen Bereich** (als dem sozialen Bereich) zu engagieren? Welche Bereiche kämen in Frage?
 - Kultur / Sport / Umweltschutz / Tierschutz / Politik / ...
15. Was **erwarten** Sie **für sich selbst** von einem freiwilligen sozialen Engagement?
 - Gesundheit / soziale Teilhabe / neue Kontakte / Sicherheit im Alter / Lebenssinn / ...

Rahmenbedingungen für das freiwillige soziale Engagement

- 16.1 Sie waren schon einmal freiwillig engagiert:
Welche **Rahmenbedingungen** haben Ihr freiwilliges (soziales) Engagement **gefördert** / **erschwert**?

16.2 Sie wollen sich in Zukunft freiwillig sozial engagieren:

Welche **Rahmenbedingungen** würden Ihr freiwilliges soziales Engagement **fördern**?

- persönliche Ebene / berufliche Ebene / rechtliche und organisatorische Ebene / Ebene des Einsatzbereiches

Angebote des Freiwilligenzentrums ULF zur Förderung von freiwilligem sozialen Engagement

17. **Wie** haben Sie das **ULF** kennengelernt?

18. Welche **Angebote** von **ULF** haben Sie bisher **schon genutzt**?

19.1 Welche **Angebote** (aus der aktuellen Angebotspalette des **ULF**) könnten für Ihr **zukünftiges** freiwilliges soziales Engagement **hilfreich** sein?

- Beratung / Vermittlung / Begleitung / Qualifizierung

19.2 Welche **zusätzlichen** Angebote des **ULF** könnten Ihr (zukünftiges) freiwilliges soziales Engagement unterstützen?

20. Angebot für ein persönliches Beratungsgespräch im Anschluss an die Seminarreihe:

Wann wäre für Sie der **passende Zeitpunkt** für ein solches **Beratungsgespräch**?

- unmittelbar im Anschluss an die Seminarreihe / noch in der Erwerbsphase / erst in der Nachberufsphase

Abschluss des Interviews

21.1 Wir sind jetzt am Ende des Interviews angelangt:

Haben Sie zum Thema freiwilliges soziales Engagement **noch eine Frage**?

21.2 Möchten Sie noch **etwas ergänzen**?

21.3 Haben Sie **sonst noch eine Frage** im Zusammenhang mit dem Interview?

Danke für Ihre Bereitschaft zum Interview