

Sigrid Haunberger
Konstantin Kehl
Carmen Steiner
(Hrsg.)

FREIWILLIGENMANAGEMENT IN ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN ORGANISATIONEN

Anwerben, Begleiten und Anerkennen
von freiwilligem Engagement im Alter

Freiwilligkeit

Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl,
Carmen Steiner (Hrsg.)

**Freiwilligenmanagement in zivilgesellschaftlichen
Organisationen
Anwerben, Begleiten und Anerkennen von
freiwilligem Engagement im Alter**

Die Reihe «Freiwilligkeit» im Seismo Verlag wird von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) herausgegeben. Die Publikationen thematisieren Fragen zur Freiwilligenarbeit und zum zivilgesellschaftlichen Engagement in der Schweiz.

Aktuelle Informationen zur Forschungstätigkeit der SGG zum Thema Freiwilliges Engagement: <https://sgg-ssup.ch/freiwilligenarbeit/forschung-freiwilligenarbeit/>

Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl,
Carmen Steiner (Hrsg.)

**Freiwilligenmanagement in
zivilgesellschaftlichen Organisationen
Anwerben, Begleiten und Anerkennen
von freiwilligem Engagement im Alter**



Reihe **Freiwilligkeit**

Publiziert von
Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG
Zürich und Genf
www.seismoverlag.ch
buch@seismoverlag.ch

Texte © 2022 Die Autor:innen

Umschlag: holenstein & holenstein, visuelle kommunikation gmbh, Zürich



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen (CC BY-NC-ND 4.0) International Lizenz

ISBN 978-3-03777-258-4 (Print)

ISBN 978-3-03777-820-3 (PDF)

<http://doi.org/10.33058/seismo.30820>

Der Seismo Verlag wird vom Bundesamt für Kultur für die Jahre 2021 bis 2024 unterstützt.

Inhalt

	Vorwort Lukas Niederberger	7
1	Einleitung: Notwendigkeit eines Freiwilligenmanagements für Ältere Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl, Carmen Steiner	9
Teil 1 Theoretische und empirische Grundlagen zu Alter(n) und Freiwilligkeit		
2	Alter(n) und Freiwilligentätigkeiten François Höpflinger	33
3	Das Potenzial der Nachbarschaftshilfe für das Freiwilligenmanagement Manuela Schicka	53
4	Freiwilliges Engagement als Privileg? Soziale Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit Oto Potluka, Sigrid Haunberger, Georg von Schnurbein	73
Teil 2 Ergebnisse aus dem Projekt «Freiwilligenmanagement von Seniorinnen und Senioren»		
5	Formelle Freiwilligentätigkeit von Personen im höheren Erwachsenenalter in der Schweiz: Erkenntnisse aus dem Freiwilligen-Monitor 2016 für ein Freiwilligenmanagement Sigrid Haunberger, Nicole A. Baur	101
6	Freiwilligenmanagement in der Deutschschweiz: Erkenntnisse einer Organisationsbefragung Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl	127
7	Stand des Freiwilligenmanagements in der Schweiz – aus der Perspektive von Expertinnen und Experten zivilgesellschaftlicher Organisationen Konstantin Kehl	157

Teil 3 Perspektiven auf das Freiwilligenmanagement von Seniorinnen und Senioren

- | | | |
|----|--|-----|
| 8 | Wie gewinnt man die Generation 60+ für die Freiwilligenarbeit?
Ines Walter Grimm, Doris Widmer, Barbara Richiger | 179 |
| 9 | Freiwilligenarbeit im digitalen Wandel: Momentaufnahme
aus dem Freiwilligenmanagement einer Freiwilligenorganisation
Hubert Kausch | 201 |
| 10 | Beteiligung älterer Menschen im Wohnquartier: Heterogenität
adressieren
Sylvie Johner-Kobi, Barbara Baumeister | 219 |
| 11 | Freiwilliges Engagement im Pensionsalter: Eine Untersuchung
der Beweggründe und Bedürfnisse formell freiwillig tätiger
Seniorinnen und Senioren
Dunja Zazar | 239 |
| 12 | Freiwilligenmanagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen:
Ein Blick über den Tellerrand und fünf Thesen zum Schluss
Konstantin Kehl, Sigrid Haunberger, Carmen Steiner | 261 |
| | Autorinnen und Autoren | 283 |

Vorwort

Lukas Niederberger

Niemand hat unsere Mentalität in den letzten 500 Jahren stärker geprägt als Zwingli und Luther. Ihre Leistungsethik dominiert nicht nur Erwerbstätige am Zürcher Paradeplatz, sondern zielt zunehmend auch auf körperlich und geistig Rüstige zwischen 60 und 80 Jahren. Wer nach der Pensionierung nicht Enkel oder fragile Eltern betreut, muss sich beinahe rechtfertigen, in Musse Bücher zu lesen, an der Senioren-Uni Kurse zu besuchen, Bilder zu malen oder fröhlich wandern zu gehen. Personen über 60 stehen in unserer Leistungsgesellschaft immer mehr unter Generalverdacht, ein reiner Kostenfaktor zu sein. Umso wichtiger ist es, dass Freiwilligenarbeit in der dritten Lebensphase aus eitler Freude und aus Interesse an sozialen Kontakten erfolgt und nicht auf Grund gesellschaftlicher Erwartungen und bürgerlicher Moral. Prämissen wie «Rollen- und Funktionsverlust gefährden den Selbstwert von Rentnerinnen und Rentnern» oder «Freiwilligenarbeit hilft beim Ertragen des Alterns, bildet einen Ausweg aus der Bedeutungslosigkeit und fördert das physisch-psychische Wohlbefinden» bedürfen der kritischen Debatte. Denn würdig altern ist mehr als eine nachberufliche Freiwilligenkarriere.

Der Bedarf an Freiwilligen wird in unseren Breitengraden weiter steigen, wobei das Potenzial leicht auszumachen ist: die 60+, die häufig über die wertvollen Ressourcen Gesundheit, Wissen, Erfahrung, Netzwerk, Geld und Zeit verfügen. Nur: Wie gewinnt man künftig die «Babyboomers», die nicht wie ihre Grosseltern mit dem altruistischen Helfer-Gen geboren wurden? Unternehmen könnten Mitarbeitenden ab 55 systematisch Zeit für gemeinnütziges Engagement gewähren. Gemeinden könnten Freiwilligeneinsätze in lokalen Vereinen auf ihrer Webseite publizieren und an jährlichen Apéros für Neurentnerinnen und Neurentner mögliche Freiwilligeneinsätze präsentieren. Und der Bund könnte wie in Deutschland ein freiwilliges Jahr für alle Altersstufen anbieten. Am effizientesten ist und bleibt aber auch im digitalen Zeitalter die Mund-zu-Mund-Propaganda.

So wie kleine und mittlere Unternehmen sowie Nichtregierungsorganisationen vor 20 Jahren Human-Resources-Abteilungen

aufbauten, um Mitarbeitende professionell zu begleiten, verfügt heute die Mehrheit der Organisationen, in denen Freiwillige wirken, über Strategien, Konzepte und verantwortliche Personen für die Integration und Koordination von Freiwilligen. Weil sich die Frage eines alters-sensiblen Freiwilligenmanagements immer öfter stellt und stellen wird, bildet dieses Buch einen wertvollen Grundstein für die weitere Diskussion.

Im Namen der SGG danke ich dem Team der ZHAW, dass es das Thema Freiwilligenarbeit seit Jahren unter die Lupe nimmt und dadurch landesweit zur Sensibilisierung für Gemeinwohl, Gemeinnutzen und Gemeinnutzen beiträgt.

Lukas Niederberger ist Geschäftsleiter der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG).

Die SGG fördert das freiwillige Engagement in der Schweiz und gibt den Freiwilligen-Monitor heraus.

1 Einleitung: Notwendigkeit eines Freiwilligenmanagements für Ältere

Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl, Carmen Steiner

1.1 Vorbemerkungen

Das vorliegende Buch widmet sich dem Freiwilligenmanagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen der Schweiz – mit einem besonderen Fokus auf Freiwillige im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter. Es richtet sich an Praktikerinnen und Praktiker ebenso wie an Personen in der Wissenschaft, die zu Fragen des Alter(n)s, der Zivilgesellschaft und Sozialpolitik forschen.

Um das vielschichtige Phänomen Freiwilligenmanagement und seine «blinden Flecken» bestmöglich zu untersuchen, werden zunächst die Rahmenbedingungen und Strukturmerkmale der Freiwilligkeit ausgeleuchtet, bevor konkrete Strategien und Techniken des Anwerbens, Begleitens und Anerkennens von Freiwilligen seitens zivilgesellschaftlicher Organisationen in den Mittelpunkt rücken. Theoretisch-konzeptionelle und empirische, quantitative und qualitative Aspekte finden dabei gleichermaßen Berücksichtigung.

Entstanden im Rahmen eines Forschungsprojekts am Institut für Sozialmanagement der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)¹, lebt die Zusammenstellung der Beiträge vor allem auch von Kapiteln geschätzter Kolleginnen und Kollegen, welche die Projekterkenntnisse mit ihrer Erfahrung und Analysekompetenz in fruchtbarer Weise bereichern. Ihnen allen gebührt an dieser Stelle ein sehr herzlicher Dank.

Im Rahmen des Projekts wurden Führungspersonen Deutschschweizer Organisationen interviewt und mehr als 200 Organisationen

1 Das Forschungsprojekt «Freiwilligenmanagement von und mit Seniorinnen und Senioren» wurde zwischen 2019 und 2021 vom ZHAW-Forschungsschwerpunkt «Gesellschaftliche Integration» finanziert, es nimmt jedoch nicht dezidiert die Krisensituation während der COVID-19-Pandemie in den Blick. Die Projektbeteiligten bedanken sich für die grosszügige Förderung, ohne welche die Buchpublikation nicht möglich gewesen wäre.

mittels Online-Survey befragt. Den vielen Organisationsvertreterinnen und -vertretern, die – zum Teil während der herausforderungsvollen Corona-Pandemie – ihre kostbare Zeit und ihren Erfahrungsreichtum bereitgestellt haben, muss ebenfalls ein besonderer Dank ausgesprochen werden. Gleichzeitig soll aber darauf hingewiesen werden, dass dieser Band und die einzelnen Kapitel zwar kurz vor und während der COVID-19-Pandemie entstanden sind, sich die Ergebnisse aber nicht auf diese spezielle Krisenzeit konzentrieren. Dennoch werden an einigen Stellen hypothetische Bezüge hergestellt. Zudem wurden umfangreiche Sekundärdatenanalysen u. a. mit dem Freiwilligen-Monitor durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten sind in den folgenden Kapiteln nachzulesen. Allerdings waren die Daten des Freiwilligen-Monitors 2020 zur Entstehungszeit des Bandes noch nicht verfügbar. In Kapiteln mit quantitativer Ausrichtung wurde deshalb auf die Daten des Freiwilligen-Monitors 2016 zurückgegriffen. Für die quantitative Datenanalysen notwendige statistische Verfahren werden direkt im Text oder in Fussnoten beschrieben, diese können problemlos überlesen werden. Darüber hinaus konnten wir ausgewiesene Kennerinnen und Kenner der für die Themen relevanten Fachdisziplinen dafür gewinnen, ihre Sicht auf die Freiwilligenarbeit und das Management von Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter einzubringen.

Mit dem Resultat werden die geeigneten Leserinnen und Leser eingeladen, sich auf eine «Lesereise» an die Schnittstellen der Themen Alter(n), Zivilgesellschaft und Sozialpolitik zu begeben. Als Herausgeberinnen und Herausgeber hoffen wir, damit nicht ausschliesslich den Status quo des Freiwilligenmanagements in der Schweiz zu dokumentieren, sondern auch Impulse für dessen Weiterentwicklung sowie für neue Forschungsfragen in die Diskussion einzubringen. Es ist uns ein Anliegen, das Verständnis des Managements für die Koordination von Freiwilligen im höheren Lebensalter zu schärfen, aber auch Denkanstösse zu geben, wie die zivilgesellschaftliche Infrastruktur gestärkt und soziale Versorgungslandschaften in einer für alle Beteiligten gewinnbringenden Weise gestaltet werden können. Ob uns dies gelungen ist, mögen die Leserinnen und Leser entscheiden.

1.2 Alter und Altern im Wandel

Unbezahlte Freiwilligenarbeit kann als zentrale Säule der Zivilgesellschaft verstanden werden, und das Engagement von Freiwilligen liefert einen bedeutsamen Beitrag zum Gemeinwesen und gesellschaftlichen Wohlstand. Unter Freiwilligenarbeit werden vielfältige und heterogene Tätigkeiten verstanden, insbesondere auch im Hinblick auf die Freiwilligenarbeit von älteren Menschen (Backes 2005, 2006; Clemens et al. 2005; Kohli und Künemund 2013). Zunächst ist Freiwilligenarbeit ein soziales Handeln, das – wie der Begriff bereits vermuten lässt – freiwillig, in der Regel unentgeltlich und gemeinwohlorientiert ausgeübt wird (Cnaan et al. 1996; Wilson 2000). Es tritt in informellen sozialen Netzwerken (z. B. in Nachbarschaften, in Quartieren oder im erweiterten Freundeskreis) in Erscheinung; in organisierter Form, wenn es im Rahmen von Vereinen, Genossenschaften und anderen Non-Profit-Organisationen (NPOs) ausgeübt wird, oder in Form von Selbsthilfegruppen und -organisationen (Höpflinger und Hugentobler 2005, 173). In diesem Band zum Freiwilligenmanagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen geht es vornehmlich um ein formell freiwilliges Engagement von älteren Menschen, nur am Rande gestreift wird ein informelles freiwilliges Engagement im Kontext von Nachbarschaftshilfe. Dies wird einerseits mit der demografischen Entwicklung, andererseits mit verschiedenen gerontologischen Strömungen begründet.

In den letzten rund 100 Jahren hat die Chance, die Zeit des Ruhestands zu erreichen, erheblich zugenommen. Die erwartbare Lebensspanne der Menschen hat sich entsprechend verlängert (Kohli 2013, 13; Motel-Klingebiel und Simonson 2012; Vogel und Scherger 2018). Dieser Trend vollzieht sich auch in der Schweiz. Das Altern geburtenstarker Jahrgänge führt zu drei unterschiedlichen Phasen beschleunigter demografischer Alterung. Phase eins geht einher mit einer deutlichen Alterung der (Erwerbs-) Bevölkerung und rückt die Stellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt vermehrt in den Fokus. Phase zwei führt zu einem raschen Wachstum der Rentnerinnen- und Rentnerbevölkerung und sorgt dafür, dass immer weniger erwerbstätigen Personen immer mehr nicht mehr erwerbstätige Personen gegenüberstehen. Phase drei lässt, aufgrund einer zunehmenden Anzahl an Personen aus geburtenstar-

ken Jahrgängen, die Zahl der pflegebedürftigen Betagten zunehmen (Höpflinger 2005, 78).

Übereinstimmend mit Winkler könnte an dieser Stelle gefragt werden, was einer Gesellschaft und Wirtschaft Besseres prophezeit werden könnte,

«... als dass in den nächsten 30 bis 40 Jahren der Anteil der erfahrenen, gut ausgebildeten und lernfähigen Menschen zunehmen wird, und dass auch jene Menschen, die nicht mehr im traditionellen Erwerbsarbeitsleben stehen werden, noch eine Phase von durchschnittlich zehn bis 15 Jahren bei guter Gesundheit erleben können.» (Winkler 2005, 84)

Allerdings ist es noch nicht überall selbstverständlich, ältere Menschen als Ressourcen für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft zu betrachten. Es ist vielfach noch eher das Gegenteil der Fall. Mit der zeitlichen Ausdehnung des Alters im Lebensverlauf und der Veränderung der sogenannten Altersgrenze, d. h. dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, sind vor allem sozialpolitische Diskussionen um Einspar- und Entwicklungserfordernisse im System sozialer Sicherung verbunden, u. a. weil der Anteil an hochaltrigen und pflegebedürftigen Menschen wächst (Backes 2006, 63). Kampagnen, um das Potenzial des Alterns besser zu nutzen, sind zwar bereits in einigen Kommunen, Kantonen und Unternehmen verbreitet, aber nicht der Regelfall.

Welche Argumente auch immer herangezogen werden, kann aus alterssoziologischer Sicht festgehalten werden, dass wir es heute «mit einer strukturell klar abgrenzbaren Altersphase von erheblicher Länge für den überwiegenden Teil der Bevölkerung» zu tun haben; Alter wird damit zu einem selbstverständlichen und eigenständigen Teil der Normalbiographie (Kohli 2013, 15).

Zunächst wirft das höhere Alter und das Altern der Gesellschaft die Frage nach der Gliederung des Lebenslaufs (der Altersphasen) auf. Der Grundtatbestand lässt sich auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit zurückführen und die Zäsur zwischen «erwerbstätig» und «nicht erwerbstätig». Die hierfür herangezogene Altersgrenze (60 oder 65 Jahre) hat weniger mit biologischen oder mentalen Prozessen zu tun, als mehr mit der veränderten sozialen Partizipation, die in dieser Altersphase beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand stattfindet (Kohli 2013, 11).

Der Ruhestand als Lebensabschnitt ohne Erwerbsverpflichtungen hat sich immer weiter ausgedehnt, womit die Chancen für eine selbstgestaltete Nutzung dieser Altersphase bzw. dieses Lebensabschnitts gewachsen sind. Dabei öffnet sich eine Schere zwischen den Potenzialen älterer Menschen einerseits und den gesellschaftlichen Möglichkeiten des Engagements, die für sie zur Verfügung stehen, andererseits. Aktivitätskonzepte aus der Gerontologie propagieren schon seit geraumer Zeit eine Altenkultur und Altenpolitik, die sich am «aktiven Alter» orientiert (Backes 2006, 82–83; Kohli und Künemund 2013).

Wird davon ausgegangen, dass sich das gesellschaftliche Leben hauptsächlich um die Erwerbsarbeit herum strukturiert, ist eine Situation, in der ein gewachsener und weiterwachsender Bevölkerungsanteil von Menschen von 60 bis 65 Jahren, der bald aus dem Erwerbsleben ausscheidet, eine gewichtige Herausforderung. Befunde aus der Psychogerontologie weisen deutlich darauf hin, wie wichtig regelmässige Aktivitäten im Alter sind. Ein Wegfall der Erwerbsarbeit ist vor diesem Hintergrund insofern problematisch als dass damit Aktivitätsanregungen wegfallen können, sofern diese nicht durch andere systematische Aktivitäten ersetzt werden (Kohli und Künemund 2013, 120).

Partizipation und Engagement im Alter sind sowohl auf der individuellen Ebene bedeutsam, im Hinblick auf Folgen für die Älteren selbst, als auch auf der Ebene von Wirtschaft und Gesellschaft. Damit werden wirtschaftliche und gesellschaftliche Produktivität zunehmend auch für das Alter zu einem relevanten Merkmal (Kohli und Künemund 2013, 121). Weiterhin besteht die Annahme, dass mit dem Übergang in den Ruhestand ein grosser Teil der bis dahin vorherrschenden «Vergesellschaftungsformen» wegfallen wird und es stellt sich die Frage nach alternativen Möglichkeiten, die dieser «Entgesellschaftung» entgegenwirken (Kohli und Künemund 2013, 122). Damit angesprochen ist die Frage nach ehrenamtlichem oder freiwilligem Engagement im Sinne von «Arbeit nach der Arbeit», die wiederum auch gesellschafts-, sozial- und alterspolitische Brisanz aufweist und auch Auswirkungen auf die individuelle Lebensplanung und -gestaltung haben kann (Backes 2005, 105; vgl. auch Künemund 2011).

1.3 Aktives Alter und produktives Alter

Im vorhergehenden Abschnitt wurde darauf hingewiesen, dass im Vordergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit oft ökonomische Erwägungen stehen, wenn es um die Abgrenzung Erwerbsarbeit und Rentenalter geht. Ebenso birgt die lange Zeit jenseits des Erwerbslebens psychologische und soziologische Herausforderungen. Im Folgenden soll auf die Frage nach einer produktiven Tätigkeit jenseits der Erwerbsarbeit eingegangen werden.

Der Begriff «produktives Alter» wird genutzt, um aufzuzeigen, dass auch im Alter Aktivität und Engagement einen grossen Platz einnehmen. Produktive Tätigkeiten ersetzen marktvermittelte Leistungen, dazu zählen neben der Hausarbeit die Betreuung und Pflege von Angehörigen sowie freiwillige Tätigkeiten (Kohli 2013, 19; vgl. auch Künemund 2011). Mit der Betonung von Produktivität soll im öffentlichen Diskurs über intergenerationale Gerechtigkeit Vorurteilen vorgebeugt werden, in dem Ältere vor allem als Leistungsbezüglerinnen und -bezügler des Sozialstaates typisiert werden (vgl. Künemund 2001, 138).

Eine (bis anhin empirisch ungeprüfte) Annahme besteht darin, dass die Pensionierung tendenziell zu Unzufriedenheit führt und diese durch alternative Aktivitätsmöglichkeiten ausgeglichen werden könnte. Zahlreiche Studienergebnisse belegen, dass eine freiwillige Tätigkeit von älteren Menschen mit einer besseren physischen und psychischen Gesundheit, einer höheren Lebenszufriedenheit sowie mit einem verbesserten allgemeinen Wohlbefinden einhergeht. Um die positiven Wirkungen des freiwilligen Engagements auf das Wohlbefinden älterer Menschen zu erklären, wird oftmals die Aktivitätstheorie (Tartler 1961) herangezogen. Diese besagt, dass ältere Menschen, die nach ihrer Pensionierung aktiv bleiben und ihr soziales Netzwerk aufrechterhalten oder neue Beziehungen aufbauen können, im Grossen und Ganzen zufriedener mit ihrem Leben sind (vgl. Seifert 2016, 152). Vor gut 20 Jahren wurde sogar belegt, dass freiwilliges Engagement einen lebensverlängernden Effekt hat, allerdings nur dann, wenn dieses Engagement 40 Stunden pro Jahr nicht übersteigt (Musick et al. 1999).

Das Gegenstück bildet die Disengagementtheorie (Cumming und Henry 1961), die besagt, dass eine Ablösung von wesentlichen Rollen für die pensionierten Personen zu grösserer Zufriedenheit führt.

Zwischen den beiden Argumentationsrichtungen existiert eine lange Auseinandersetzung, die zu vielen empirischen Studien und uneindeutigen Ergebnissen führte. Es konnte nicht eindeutig geklärt werden, ob Lebenszufriedenheit zu Aktivität oder Aktivität zu Lebenszufriedenheit führt oder beides durch den Gesundheitszustand bedingt ist, was – je nach Betrachtung – ein Ergebnis sein kann (Künemund 2001, 29).

Trotz dieser Gegebenheiten, der fortschreitenden Verlängerung der Lebensphase Alter, einer verbesserten Gesundheit, einem gestiegenen Bildungsniveau und günstigeren Selbstbildern älterer Menschen, die auf Potenziale für ein verstärktes Engagement hinweisen, kann eine steigende Beteiligung im freiwilligen Engagement in keinem Fall als Selbstläufer betrachtet werden (Motel-Klingebiel und Simonson 2012, 25). Gemäss Künemund (2007, 238) und Studien aus Deutschland liefern empirische Befunde keine Hinweise darauf, dass in der aktiven Gestaltung der Zeit nach dem Übergang in den Ruhestand neue Lebensstile und Partizipationsformen wichtiger werden, sondern es seien

«... eher die dem «traditionellen» Altersbild entsprechenden Tätigkeiten wie das Fernsehen oder das Lösen von Kreuzworträtseln, die von den Älteren häufiger praktiziert werden, und auch ihr ehrenamtliches Engagement konzentriert sich maßgeblich auf «traditionelle», alters-unspezifische Gruppen, Vereine und Verbände.»

Überlegungen dazu, ein freiwilliges Engagement von älteren Menschen gezielt auszuweiten, gehen mit gesellschaftlichen und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen einher. Freiwilliges Engagement trägt dazu bei, eine hochstehende soziale Versorgungslandschaft zu sichern und stellt wichtige Aspekte für Vergesellschaftung, Integration, Produktivität und Sinngebung in einer älter werdenden Gesellschaft dar. Allerdings fehlen dazu bis anhin deutliche empirische Belege (Motel-Klingebiel und Simonson 2012, 24).

1.4 Freiwilligenarbeit, Zivilgesellschaft, Wohlfahrtsmix

Im Hinblick auf das Alter von freiwillig Engagierten wird im formellen Bereich ein Höhepunkt des Engagements zwischen 35 und 55 Jahren dokumentiert. Tendenziell wird bestätigt, dass die Neigung, sich freiwillig zu engagieren, zunächst im individuellen Lebenszyklus ansteigt

und bereits vor dem Pensionsalter wieder sinkt. Dieser Trend setzt sich nach der Pensionierung fort, trotz der mehr zur Verfügung stehenden Zeit für freiwillige Aktivitäten (Nollert und Huser 2009, 39).

Unter einer formell freiwilligen Tätigkeit «wird herkömmlicherweise freiwillige, nicht auf Entgelt ausgerichtete Tätigkeit im Rahmen von Institutionen und Vereinigungen verstanden – sie ist also überwiegend an eine Mitgliedschaft in Organisationen, Vereinen und Verbänden gebunden» (Kohli und Künemund 2013, 136). Ein freiwilliges Engagement wird üblicherweise nicht in der Erwartung eines monetären Gewinns ausgeübt und leistet einen Beitrag an das Gemeinwohl bzw. stiftet einen Nutzen für konkrete Personen ausserhalb des eigenen Haushalts und des Kreises der Familienangehörigen. Es ist freiwillig in dem Sinne, dass es ausschliesslich der Entscheidung der engagierten Person obliegt, eine Freiwilligenarbeit aufzunehmen (Cnaan et al. 1996; Wilson 2000).

Im öffentlichen Interesse an Freiwilligentätigkeit und freiwilligem Engagement drückt sich das Interesse an der Zivilgesellschaft aus (Freitag und Manatschal 2014), dem Bereich zwischen den Sektoren Staat, Markt und Familie, wie auch die Suche nach einem neuen Wohlfahrtsmix zur Minderung der Finanzierungs- und Qualitätsprobleme moderner Wohlfahrtsstaaten (Evers 2011). Es handelt sich hierbei um neu entflammte Debatten, die akzentuieren, was schon vor Jahrzehnten mit Begriffen wie «Co-Produktion» (Parks et al. 1981), «Welfare Mix» (Rose 1986) oder «Wohlfahrtspluralismus» (Evers und Olk 1996) beschrieben wurde; nämlich die Erkenntnis, dass nicht ausschliesslich Staat und Markt für die Produktion gesellschaftlicher Wohlfahrt verantwortlich sind, sondern viele relevante Leistungen im Rahmen familiärer und zivilgesellschaftlicher Netzwerke erbracht werden.

Wie es um das Vereinsengagement auf lokaler Ebene in der Schweiz steht, wurde von Traunmüller et al. (2012) untersucht. Diese Studie, in deren Zentrum die Analyse der lokalen, kulturellen, strukturellen und politischen Rahmenbedingungen von freiwilligem Engagement stand, sollte die Frage beantworten, wie lokale Instrumente zur Förderung von Freiwilligenarbeit mit dem tatsächlichen Engagement der Einwohnerinnen und Einwohner in Bezug zu setzen sind. Damit sollte ein erster Eindruck über die Wirksamkeit kommunaler Engagementpolitik gewonnen werden. Ein zentrales Ergebnis ist, dass das Ausmass der lokalen Freiwilligkeit grundlegend durch die vorherrschende

Kultur bestimmt wird, sich politische Gestaltungsversuche aber auf eine Ausweitung von Freiwilligenarbeit breiter Bevölkerungsschichten auswirken. In der Schweiz findet Engagementförderung vor allem in den Gemeinden statt, und nicht – wie insbesondere in Deutschland, teilweise auch in Frankreich – auf nationaler Ebene koordiniert (siehe hierzu auch die Ausführungen im Schlusskapitel in diesem Band).

1.4.1 Gesellschaftliche Funktionen von Freiwilligenarbeit

Mit Emmerich (2012, 3) können vereinfacht drei gesellschaftliche Funktionen von Freiwilligenarbeit unterschieden werden: Erstens ist Freiwilligenarbeit ein konstitutiver Bestandteil der Zivilgesellschaft, «der eine politische Funktion als intermediäre Instanz zugeschrieben wird». Zweitens trägt Freiwilligenarbeit dazu bei, soziales Kapital herzustellen und beinhaltet damit eine sozialintegrative Wirkung. Drittens bilden Freiwilligenorganisationen einen «Dritten Sektor» der Wohlfahrtsproduktion. Somit korrespondieren die Funktionen der Freiwilligenarbeit weitgehend mit den Aufgaben bzw. Rollen, die zivilgesellschaftliche NPOs in der Gesellschaft ausüben; nämlich insbesondere ökonomische, soziale und politische Beiträge zu stiften, wobei von einigen Autorinnen und Autoren zusätzlich noch die Werteebene betont wird (Salamon und Sokolowski 2003). Freiwillige weisen oftmals bestimmte Vorstellungen vom Zusammenleben im Gemeinwesen und vom «guten Leben» auf, weshalb nicht verwundern mag, dass beispielsweise religiöse Bindungen mit Engagement tendenziell positiv korreliert sind (Wilson und Janoski 1995; von Essen et al. 2014).

Volkswirtschaftliche und sozialpolitische Potenziale werden neben demokratieförderlichen und sozialintegrativen Funktionen von Freiwilligenarbeit besonders hervorgehoben. Die Betonung der ökonomischen Dimension ist das kennzeichnende Merkmal der Non-Profit- bzw. Dritte-Sektor-Forschung, wohingegen die Zivilgesellschaftsdebatte vor allem die politische Bedeutsamkeit von Freiwilligenarbeit und ihre partizipatorischen Wirkungen hervorhebt.

Im Rahmen der Wohlfahrtsproduktion bildet der Dritte Sektor demnach eine wichtige Versorgungsform. Herkömmlich wird zwischen dem Markt, dem Staat, dem informellen Sektor, sozialer Unterstützung in Familien und sozialen Netzwerken und schliesslich dem intermediären Bereich oder dem Dritten Sektor resp. der Zivilgesellschaft unter-

schieden, zu dem/der auch die Freiwilligenarbeit zählt. Grundlegende Annahmen des Dritten-Sektor-Ansatzes sind, dass sowohl der Markt als auch der Staat bei der Herstellung öffentlicher (Wohlfahrts-)Güter versagen können und sie nicht in der Lage sind, dies wechselseitig zu kompensieren. Menschen wenden sich deshalb an NPOs, die gemäss der prominenten Markt- und Staatsversagenstheorie das entstandene Vakuum füllen (Weisbrod 1977). Die Gesamtheit der NPOs bildet den Dritten Sektor, welcher wiederum den Wohlfahrtsstaat entlastet, der – so die gängige Meinung in Politik und Wissenschaft – seit den 1970er Jahren zunehmend an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit gestossen ist. Daran lässt sich erkennen, dass der Dritte Sektor einen bedeutsamen volkswirtschaftlichen Nutzen produziert (Emmerich 2012, 6–7).

1.4.2 Freiwillige – eine für NPOs unverzichtbare Ressource

Um ihre vielfältigen Aufgaben zu bewältigen, stellen Freiwillige für zivilgesellschaftliche Organisationen eine unverzichtbare Ressource dar. Analysen mit den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) weisen jedoch darauf hin, dass bestimmte Bevölkerungssegmente, wie etwa Rentnerinnen und Rentner, Ausländerinnen und Ausländer, gering Qualifizierte, Arbeitslose und weitere sozial schwach integrierte Gruppen systematisch untervertreten sind und daher Rekrutierungspotenzial für NPOs bieten (Nollert und Huser 2009, 38). Neue Freiwillige lassen sich damit gezielt in bestimmten Bevölkerungssegmenten rekrutieren. Besonders zwei Bevölkerungsgruppen, die zweifellos über hohe Qualifikationen verfügen, bieten ein hohes Rekrutierungspotenzial. Neben Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind das vergleichsweise häufig gesunde Jungrentnerinnen und Jungrentner (bis 74-Jährige), die eine unterdurchschnittliche Freiwilligenarbeitsquote aufweisen. Gerade ältere Menschen verfügen dank ihrer im Verlauf des Berufslebens erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wertvolle Ressourcen für NPOs. Das nachberufliche, freiwillige Engagement von älteren Menschen ist daher als wichtige Ressourcenquelle nicht zu unterschätzen. Am Beispiel von sogenannten «senior experts» wird deutlich, dass Erfahrungswissen und eine erfolgreiche Arbeitstätigkeit pensionierter Fachkräfte zum beidseitigen und generationsübergreifenden Vorteil genutzt werden kann. Aufgrund ihres

professionellen Fachwissens und ihrer praktischen Erfahrung sind sie eine Bereicherung für die Unternehmen und das Gemeinwesen (Bürsch 2006, 220–221). Zudem verfügt das ältere Bevölkerungssegment in der Regel auch über die dafür notwendigen, zeitlichen Ressourcen (Nollert und Huser 2009, 46).

Befunde aus dem Deutschen Alterssurvey (Wetzel und Simonson 2017) zeigen eine starke Zunahme des freiwilligen Engagements von Menschen in der zweiten Lebenshälfte; diese Zunahme ist vermutlich auch auf die in den vergangenen 20 bis 25 Jahren etablierte, national koordinierte Engagementpolitik im Nachbarland zurückführbar, mit der gerade bei älteren Menschen die Beteiligungskultur verbessert und gestärkt werden soll. Ebenso existieren in Deutschland verbesserte Gelegenheitsstrukturen, die sich unter anderem in der Anzahl von Vereinen ausdrücken, sowie eine durchschnittlich verbesserte Ressourcenausstattung der älteren Menschen bezüglich Bildung und Gesundheit (Vogel und Scherger 2018, 11–12). Wie diese Rahmenbedingungen auf die Schweiz übertragen werden können, ist schwer zu beantworten, da es eine vergleichbare Engagementpolitik nicht gibt. Ressourcenausstattung und Gelegenheitsstrukturen dürften wiederum in einem ähnlichen Umfang vorhanden sein.

Bereits vor einigen Zeit wiesen Kohli und Künemund (2013, 197) darauf hin, dass die Produktivität der älteren Bevölkerungsgruppe im Sinne einer gesellschaftlichen Ressource beträchtlich ist, und beanstandeten gleichzeitig, dass dieser Befund bisher mangels entsprechender Aufmerksamkeit und fehlender Messinstrumente nicht hinreichend erkannt wurde. Dies dürfte auch heute noch zutreffen. In welcher Form sich das formell freiwillige Engagement von älteren Menschen quantitativ verändert hat oder überhaupt stattfindet, ist schwer zu beurteilen, trotz guter Datengrundlagen in der Schweiz (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und Freiwilligen-Monitore). Bislang liegen kaum Befunde vor, die ältere Freiwillige ins Zentrum rücken und diese mit Ansprüchen an ein Freiwilligenmanagement verbinden. Ein Schattendasein führen bisher Analysen, die Alter und formelle Freiwilligenarbeit fokussieren, oder Überlegungen dazu, wie ältere Menschen gezielt für ein freiwilliges Engagement gewonnen werden können. Damit angesprochen sind die verschiedenen Dimensionen von Freiwilligenmanagement, auf die im Weiteren Bezug genommen wird.

Offen bleiben die Fragen, weshalb sich ältere und alte Menschen quantitativ nicht in stärkerem Masse formell freiwillig engagieren, weshalb Freiwilligenarbeit nicht zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Lebens geworden ist (zumindest im aktiven oder jungen Alter) und weshalb sich weiterhin ein Grossteil der älteren Bevölkerung ausschliesslich im familialen und privaten Umfeld sowie in so genannten Freizeitbeschäftigungen engagiert (Backes 2006, 74; Künemund 2007, 238). Aus den Antworten auf die Frage «Unter welchen Bedingungen und inwiefern stellt diese Tätigkeit eine sinnvolle Perspektive im Alter und für das Alter dar?» lassen sich durchaus relevante Punkte für die Engagementförderung und -gestaltung in der Schweiz ableiten, die es seitens zivilgesellschaftlicher Organisationen, Politik und Verwaltung zukünftig zu beachten gilt.

Doch Freiwilligentätigkeit ist nicht für alle Älteren eine sinnvolle Beschäftigungsperspektive. Der Zugang sowie die Möglichkeit, für die eigene Lebenslage positive Effekte aus einem Engagement zu ziehen, sind sozialstrukturell ungleich verteilt. Nur unter günstigen Bedingungen (der Lebenssituation, der konkreten Einsatzgestaltung und organisationalen Einbindung) kann freiwilliges Engagement die Lebenslage von Menschen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter verbessern und zur sozialen Integration, Gesundheitsförderung und Sinnfindung beitragen. Freiwilliges Engagement entfaltet sich dann ertragsreich für die Akteurinnen und Akteure, wenn lebenslagenangemessene Entwicklungs- und Gestaltungsspielräume gefördert werden (Backes 2006, 75–76).

1.5 Freiwilligenmanagement

Freiwilliges Engagement und unbezahlte Arbeit im Alter haben in den letzten Jahren an Bedeutung für die gesellschaftliche Partizipation älterer Menschen gewonnen. Vor diesem Hintergrund stellt ein professionelles Freiwilligenmanagement bzw. eine professionelle Freiwilligenkoordination das vermittelnde Bindeglied dar zwischen engagementbereiten älteren Menschen und Organisationen, die Freiwilligenarbeit nachfragen (z. B. Vereine und Verbände, Gemeinden, Kirchgemeinden, freie Initiativen, Verwaltungen und Spitäler) (vgl. Gmür 2010). Letztere bilden die wichtigste Domäne des freiwilligen Engagements im sozialen Bereich. Ebenso ist freiwilliges Engagement

vielfach «für die Identität, Reputation und Innovationsfähigkeit von gemeinnützigen Organisationen unverzichtbar» (Biedermann 2012, 57).

Der ursprünglich aus den angelsächsischen Ländern stammende Begriff des «volunteer management» hat verschiedene Übersetzungen ins Deutsche gefunden. Unter Freiwilligenmanagement oder Freiwilligenkoordination werden alle systematischen Bestrebungen bezeichnet, die die Zusammenarbeit zwischen der Organisation, den Freiwilligen und den Begünstigten optimal gestalten (Biedermann 2012; Reifenhäuser und Reifenhäuser 2013). Freiwilligenmanagement weist hierbei operative und strategische Komponenten auf (Biedermann 2012, 58). Zu den grundlegenden Dimensionen von Freiwilligenmanagement, die hier nur stichpunktartig aufgezählt werden können, gehören nach Biedermann (2012) und Reifenhäuser und Reifenhäuser (2013, 59–66) die folgenden Aspekte:

- › Rahmen- und Strukturbedingungen des Freiwilligenmanagements schaffen: Dies schliesst Leitbildprozessen ein, in denen der Stellenwert des freiwilligen Engagements definiert wird. Biedermann (2012, 60) verweist darauf, dass für den Erfolg des Freiwilligenmanagements eine für den Bereich zuständige Person verantwortlich ist: die Freiwilligenmanagerin oder der Freiwilligenmanager.
- › Bedarf einschätzen und Aufgabenprofile entwickeln: Die Organisation muss für sich klären, in welchen Bereichen ein Bedarf an freiwilligem Engagement besteht, wie lange die Dauer des Einsatzes ist und wer mit welchen Kompetenzen gesucht wird.
- › Freiwillige gewinnen: Hierfür kommen eine ganze Reihe von Informationen, Aktionen und Kampagnen in Frage, denn es macht z. B. einen Unterschied, ob Berufstätige oder Studierende, jüngere oder älter Menschen für eine Freiwilligenarbeit gewonnen werden sollen (Biedermann 2012, 62).
- › Zusammenarbeit von Freiwilligen und Hauptamtlichen: Um Spannungen und Konflikte zu vermeiden ist eine klare Aufgabenteilung vorzunehmen.
- › Freiwillige begleiten, fachlich unterstützen und qualifizieren: Die Organisation ist dafür verantwortlich, die Freiwilligen in der Ausübung ihrer Tätigkeit bestmöglich zu unterstützen.
- › Engagement anerkennen und wertschätzen: Organisationen müssen eine Anerkennungskultur entwickeln und leben. Beson-

ders wichtig ist in diesem Kontext, die Freiwilligen persönlich wertzuschätzen, ihnen Respekt und Vertrauen entgegenbringen.

- › Qualität sichern und Wirkungen des Engagements einschätzen: Die Organisation kann Resultate und Wirkungen des Engagements öffentlich machen und damit ihre Reputation stärken. (Biedermann 2012, 59–66)

Bis zum heutigen Tag ist der Begriff Freiwilligenmanagement – insbesondere mit Bezug zur Schweiz – ebenso unklar konturiert und weitgehend unerforscht wie die benötigten Werkzeuge und Instrumente, Strategien und Ansätze. Obwohl Freiwilligenarbeit für Non-Profit- und öffentliche Organisationen sowohl in der Schweiz als auch in vergleichbaren Ländern eine wichtige Rolle spielt, geben nur wenig Studien detaillierter Auskunft über das Management von Freiwilligen. Auch wird die Frage der Relevanz eines Managements von Freiwilligen in der Literatur kontrovers diskutiert (Schweizer 2012; Studer und von Schnurbein 2013; Studer 2016). Wie ein Freiwilligenmanagement von älteren Freiwilligen aussehen könnte und was dabei zu beachten ist, ist bis heute ein Desiderat. Nur vereinzelt liegen Arbeiten vor, die sich mit Freiwilligenmanagement und Freiwilligenkoordination mit Blick auf Betagtenzentren auseinandersetzen (Blum 2018).

Dabei ist es offensichtlich, dass Organisationen, die die Bedeutung der Freiwilligen anerkennen und ihr Management dementsprechend ausrichten oder erneuern, vielfältige Vorteile haben. Ein professionelles Freiwilligenmanagement erhöht die Bereitschaft erwartungsgemäss, sich zu engagieren bzw. beeinflusst die Bindung an die Organisationen positiv. Um interessierte (ältere) Menschen für ein freiwilliges Engagement zu gewinnen und sie an die Organisation zu binden, ist es wichtig, die Beweggründe und Erwartungen von Freiwilligen mit den Anforderungen der Organisation zusammenzuführen und neue Ansätze in der Zusammenarbeit zu entwickeln (Biedermann 2012, 66; Schweizer 2012).

Wie schon an vorangehender Stelle angemerkt, könnten allen voran Rentnerinnen und Rentner neben anderen Bevölkerungsgruppen wichtige Adressatinnen und Adressaten von Freiwilligenrekrutierungsstrategien sein. Dies hätte Auswirkungen auf das Freiwilligenmanagement von NPOs:

«Wenn NPOs künftig verstärkt Freiwillige aus unterrepräsentierten Bevölkerungssegmenten rekrutieren, helfen sie nicht nur sich selbst und ihren Anspruchsgruppen, sie leisten damit auch einen unbezahlbaren Beitrag zur Integration in der Schweiz.» (Nollert und Huser 2009, 47)

Wird das Freiwilligenmanagement gezielt an ältere Freiwillige adressiert, sollten von vorneherein die folgenden Aspekte berücksichtigt werden:

- › Erstens sind die Chancen, sich freiwillig zu engagieren, sozial ungleich verteilt. Es haben längst nicht alle älteren und alten Menschen, für die eine solche Beschäftigung sinnvoll und wichtig wäre, Zugang zu einer zufriedenstellenden, formell freiwilligen Tätigkeit oder zu einem Ehrenamt (Backes 2006, 86).
- › Zweitens ist ein Grundmerkmal des Alterns neuer Generationen die bezeichnende soziale und psychische Heterogenität von Menschen im gleichen Alter. Unter den modernen Lebens- und Arbeitsbedingungen sind manche älteren Arbeitskräfte vorzeitig erschöpft und «ausgebrannt», andere bleiben dagegen bis weit ins Pensionsalter hinein gesund, kompetent und aktiv. Hieraus ergibt sich, dass für unterschiedliche Altersgruppen von Beschäftigten unterschiedliche Strategien zu wählen sind, um besser herleiten zu können, wie die späteren Berufsjahre und das nachberufliche Leben sinnvoll und notwendig zu gestalten sind (Höpflinger 2005, 19).
- › Drittens soll freiwillige und ehrenamtliche Arbeit im Interesse der älteren Menschen gestaltet werden. Dabei sind Qualitätsanforderungen zu berücksichtigen, die sich auf die Freiwilligen selbst wie auch auf die Begünstigten positiv auswirken. Hierfür notwendig ist ein professionelles Know-how rund um die Themen Motivation, Auswahl, Qualifizierung und Supervision sowie eine beständige Organisation, um ältere Freiwillige angemessen zu begleiten bzw. Freiwilligenarbeit optimal koordinieren zu können (Backes 2006, 90).
- › Viertens kann, u. a. unter Berücksichtigung der genannten Punkte, Freiwilligenarbeit von Älteren ein Sprungbrett in neue Bereiche sein und dazu beitragen, sich von festgefahrenen Alltagsstrukturen zu befreien und psychosoziale Entwicklungsmöglichkeiten im Alter zu fördern.

Freiwilligenarbeit kann ein Weg sein, damit sich ältere Menschen als gestaltendes Gesellschaftsmitglied begreifen und zu einem anderen Alters-(Selbst-)Bild beitragen (Backes 2006, 87). Damit ist für Ältere der Eigenwert des Engagements nicht zu unterschätzen, bei dessen Berücksichtigung nicht so sehr das Ergebnis einer Tätigkeit bzw. der Nutzen von Leistungsbeziehenden Mehrwert generiert, sondern auch die Tätigkeit an sich bzw. das Resultat auf die engagierte Person, also Lern- und Persönlichkeitsentwicklungseffekte (Badelt 1985, 65; Clary et al. 1998).

1.6 Facetten von Freiwilligenarbeit und -management im Alter

Der vorliegende Herausgeberband wird von der grundlegenden These gestützt, dass formelle Freiwilligenarbeit Älterer ein Schritt zu einer neuen «Vergesellschaftung» des Alters sein könnte. Dabei lassen sich zwei Perspektiven anführen: Freiwilligenarbeit von Älteren gilt «erstens als öffentlich/gesellschaftlich zu nutzende Ressource, die einen wesentlichen Beitrag zur Bearbeitung ansonsten vernachlässigter oder von der Versorgung her prekärer gesellschaftlicher Aufgabenbereiche leisten kann und soll» (Backes 2006, 72). Zweitens gilt Freiwilligenarbeit von Älteren als sinnvolle Handlungsperspektive jenseits von Erwerbs-, Haus-, und Familienarbeit. Freiwilligenarbeit wird damit in zweifacher Hinsicht, aus der Sicht individueller und gesellschaftlicher Erfordernisse, eine sozial integrative Funktion («Vergesellschaftungsfunktion») zugeschrieben.

Dieser Herausgeberband konzentriert sich vorwiegend auf formell freiwilliges Engagement von Älteren, also unbezahlte Arbeit, die ausserhalb der Familie in Organisationen und Vereinsstrukturen stattfindet. In Kapiteln, die sich mit informeller Freiwilligenarbeit von Älteren im Kontext von Nachbarschaftshilfe beschäftigen, werden explizit Verknüpfungen zu Elementen eines formellen Freiwilligenmanagements hergestellt. Damit leistet die Publikation für freiwillige Tätigkeiten nachfragende Organisationen Hinweise, wie sie ihr Freiwilligenmanagement entwickeln können. Die in diesem Band vereinten Beiträge zeigen dabei verschiedene Facetten von Freiwilligenarbeit und Freiwilligenmanagement auf. In einem *ersten Teil* werden theoretische und empirische Grundlagen skizziert.

François Höpflinger befasst sich damit, wie Alter(n) und Freiwilligkeit zusammenhängen. Mit der Datengrundlage des Schweizer Haushalt-Panels und des Freiwilligen-Monitors werden Altersgruppenunterschiede der formellen Freiwilligenarbeit in der Schweiz analysiert, die sich auf soziodemografische Merkmale, auf Motive und die psychische Befindlichkeit beziehen. Ausblickend hält er fest, dass sich zwischen einem freiwilligen Engagement, sozialer Integration und psychischem Wohlbefinden in der nachberuflichen Lebensphase positive Wechselbeziehungen nachweisen lassen. Allerdings gelte es dabei, den «biografischen Rucksack» der älteren Freiwilligen zu berücksichtigen.

Manuela Schicka thematisiert in ihrem Beitrag das Potenzial der Nachbarschaftshilfe für das Freiwilligenmanagement. Sie streicht heraus, dass die ältere Bevölkerung in der Schweiz bereits einen hohen Anteil an Nachbarschaftshilfe leistet, und dass diese in den kommenden Jahren noch stärker an Bedeutung gewinnen wird. Mit den Daten des FHNW-Alters-Surveys werden soziale Netzwerke (inkl. Nachbarschaft) Älterer abgebildet und instrumentelle und emotionale Unterstützungsformen analysiert. Es werden Überlegungen angestellt, wie Nachbarschaftshilfe und Freiwilligenmanagement miteinander zu verbinden wären.

Oto Potluka, Sigrid Haunberger und *Georg von Schnurbein* stellen in ihrem Beitrag die Frage nach sozialer Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit. Auf der Datengrundlage des Freiwilligen-Monitors konnten Determinanten identifiziert werden, die eine Freiwilligentätigkeit behindern, sowie Mechanismen der sozialen Schliessung. Bei einer zukünftigen Gestaltung eines Freiwilligenmanagements, die einen ungleichen Zugang zu einer Freiwilligentätigkeit in den Blick nimmt, ist demzufolge das Alter zu berücksichtigen.

Der *zweite Teil* vereint Beiträge, die Freiwilligenmanagement im engeren Sinne thematisieren und im eingangs genannten Forschungsprojekt entstanden sind.

Sigrid Haunberger und *Nicole A. Baur* untersuchen mit Daten des Freiwilligen-Monitors, wer die formell engagierten Älteren in zivilgesellschaftlichen Organisationen sind. Sie identifizieren typische Engagementfelder und Begünstigte sowie Motive und den Umfang ihrer Freiwilligentätigkeit. Aus den Ergebnissen werden Vorschläge

abgeleitet, wie ein formelles Engagement – differenziert nach Altersgruppen – gefördert werden kann.

Carmen Steiner, Sigrid Haunberger und Konstantin Kehl stellen Ergebnisse einer Onlineumfrage unter zivilgesellschaftlichen Organisationen in der deutschsprachigen Schweiz vor. Der Beitrag gibt Einblick in den Ausprägungsgrad von Freiwilligenmanagement und beschreibt, wie die befragten Organisationen Freiwillige ansprechen, gewinnen, begleiten und anerkennen.

Konstantin Kehl fasst in seinem Beitrag die Perspektive von Fachpersonen aus zivilgesellschaftlichen Organisationen in der deutschsprachigen Schweiz zusammen, die auf Basis von Expertinnen- und Experteninterviews gewonnen werden konnten. Diese sollten, mit besonderem Bezug zu älteren Freiwilligen, den Ist-Zustand und zukünftige Entwicklungen hinsichtlich zentraler Charakteristika eines Freiwilligenmanagements einschätzen.

Der *dritte Teil* umfasst Beiträge, die entweder aus der Sicht von Fachpersonen zivilgesellschaftlicher Organisationen verfasst wurden, oder sich auf angewandte Forschungsthemen beziehen.

Ines Walter Grimm, Doris Widmer und Barbara Richiger betrachten in ihrem Beitrag aus der Perspektive von Benevol, wie die Generation der über 60-Jährigen für ein freiwilliges Engagement zu gewinnen ist. Dabei nehmen sie Bezug auf Elemente eines strategischen und operativen Freiwilligenmanagements und verbinden dieses mit ihren Erfahrungswerten. Im Fazit streichen sie die Bedeutung eines Freiwilligenmanagements heraus, das ältere Freiwillige, die Gesellschaft und die Organisationen gleichermaßen berücksichtigt.

Hubert Kausch gewährt Einblicke ins Freiwilligenmanagement einer Freiwilligenorganisation und legt dabei den Fokus seiner Betrachtungen auf den digitalen Wandel. Er skizziert Veränderungen, die sich im Freiwilligenmanagement durch und mit der Digitalisierung für Organisationen, ältere Freiwillige und Begünstigte ergeben.

Barbara Baumeister und Sylvie Johnner-Kobi beschäftigen sich mit der Beteiligung älterer Menschen im Wohnquartier. Neben Erkenntnissen zu Partizipationsförderung im Quartier stellen sie aus einer Ungleichheitstheoretischen Perspektive Hindernisse und Lösungswege im Zugang zu schwer erreichbaren Gruppen heraus. Ausblickend leiten sie

Schlussfolgerungen ab, wie Partizipationsförderung im Quartier durch Freiwilligenmanagement unterstützt werden könnte.

Dunja Zazar verbindet in ihrem Beitrag Analysen des Freiwilligen-Monitors mit einer qualitativen Befragung von Freiwilligen im Rentenalter. Aus den gewonnenen Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für das strategische und operative Freiwilligenmanagement in Organisationen abgeleitet, die Personen im Rentenalter für eine Freiwilligentätigkeit motivieren, rekrutieren und im Verlauf ihres Einsatzes optimal begleiten wollen.

Zum Abschluss werden von *Konstantin Kehl, Sigrid Haunberger und Carmen Steiner* ausgewählte Erkenntnisse des vorliegenden Buches zusammengefasst und einige Thesen zum derzeitigen Stand und der weiteren Entwicklung des Freiwilligenmanagements in der Schweiz formuliert.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern viel Freude bei der Lektüre.

1.7 Literaturverzeichnis

- Backes, Gertrud M. (2005). Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen. In Wolfgang Clemens, François Höpflinger, und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 105–125). Bern: Haupt.
- Backes, Gertrud M. (2006). Widersprüche und Ambivalenzen ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit im Alter. In Klaus R Schröter und Peter Zängl (Hrsg.), *Altern und bürgerschaftliches Engagement* (S. 63–94). Wiesbaden: Springer.
- Biedermann, Christiane (2012). Freiwilligenmanagement: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. In Doris Rosenkranz und Angelika Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit* (S. 57–66). Weinheim-Basel: Beltz.
- Blum, Karin (2018). *Freiwilligen-Management und Freiwilligen-Koordination in Betagtenzentren*. CAS-Arbeit. <https://sgg-ssup.ch/wp-content/uploads/2020/11/Freiwilligen-Management-in-Institutionen.pdf> (10.09.2021).
- Bürsch, Michael (2006). Leitbild Bürgergesellschaft. In Klaus R Schröter und Peter Zängl (Hrsg.), *Altern und bürgerschaftliches Engagement* (S. 211–227). Wiesbaden: Springer.
- Clary, E. Gil, Mark Snyder, Robert D. Ridge, John Copel, Arthur A. Stukas, Julie Haugen und Peter Miene (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6): 1516–1530.

- Cnaan, Ram A., Femida Handy und Margaret Wadsworth (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 25(3): 364–383.
- Emmerich, Johannes (2012). *Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement* (Vol. 3). Münster: LIT Verlag.
- Evers, Adalbert (2011). Wohlfahrtsmix und soziale Dienste. In Adalbert Evers, Rolf G. Heinze und Thomas Olk (Hrsg.), *Handbuch Soziale Dienste* (S. 265–283). Wiesbaden: VS Verlag.
- Evers, Adalbert und Thomas Olk (1996). Wohlfahrtspluralismus – Analytische und normativ-politische Dimensionen eines Leitbegriffs. In Adalbert Evers und Thomas Olk (Hrsg.), *Wohlfahrtspluralismus: Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft* (S. 9–90). Wiesbaden: VS Verlag.
- Freitag, Markus und Anita Manatschal (2014). Unbezahlt, aber unbezahlbar: Freiwilliges Engagement als soziales Kapital der Schweiz. In Markus Freitag, *Das soziale Kapital der Schweiz* (S. 115–146). Zürich: NZZ Libro.
- Höpfinger, François (2005). Demographische Alterung und Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Schweiz. In Wolfgang Clemens, François Höpfinger und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 6–21). Bern: Haupt.
- Höpfinger, François und Valérie Hugentobler (2005). Neue Formen der Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft – Perspektiven und Visionen. In Wolfgang Clemens, François Höpfinger und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 160–179). Bern: Haupt.
- Kohli, Martin (2013). Alter und Altern der Gesellschaft In Mau Steffen und Nadine Schöneck (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands* (S. 11–24). Wiesbaden: Springer.
- Kohli, Martin und Harald Künemund (2001). Partizipation und Engagement älterer Menschen. Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven. In Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), *Lebenslagen, soziale Ressourcen und gesellschaftliche Integration im Alter* (S. 117–234). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kohli, Martin und Harald Künemund (2013). Partizipation und Engagement älterer Menschen. Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven. In Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), *Lebenslagen, soziale Ressourcen und gesellschaftliche Integration im Alter: Expertisen zum Dritten Altenbericht der Bundesregierung* (Vol. 3, S. 117–234). Wiesbaden: Springer.
- Künemund, Harald (2001). Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Empirische Befunde zu Tätigkeitsformen im Alter und Prognosen ihrer zukünftigen Entwicklung. Berlin: Weißensee Verlag.
- Motel-Klingebiel, Andreas und Julia Simonson (2012). Aktives Alter – Altern im Wandel. Zu Lebenssituationen, Lebensgefühlen, Bildung und Engagement älterer Menschen. *forum erwachsenenbildung*, Aktives Alter, 01/2012: 23–25.

- Nollert, Michael und Christian Huser (2009). Freiwilligenmarkt Schweiz: Chancen und Potenziale. *Verbands-Management* (35)1: 38–49.
- Parks, Roger B, Paula C. Baker, Larry Kiser, Ronald Oakerson, Elinor Ostrom, Vincent Ostrom, Stephen L. Percy, Martha B. Vandivort, Gordon P. Whitaker und Rick Wilson (1981). Consumers as coproducers of public services: some economic and institutional considerations. *Policy Studies Journal* 9(7): 1001–1011.
- Reifenhäuser, Oliver und Carola Reifenhäuser (2013). *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim: Beltz.
- Rose, Richard (1986). Common Goals but Different Roles: The State's Contribution to the Welfare Mix. In Rose Richard und Rei Shiratori (Hrsg.), *The Welfare State East and West* (S. 13–39) New York und Oxford: Oxford University Press.
- Salamon, Lester M. und Wojciech Sokolowski (2003). Institutional Roots of Volunteering. Toward a Macro-Structural Theory of Individual Voluntary Action. In Paul Dekker und Loek Halman (Hrsg.), *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives* (S. 71–90). Boston: Springer.
- Schweizer, Matthias (2012). *Freiwilligenmanagement aus der personal-politischen Perspektive in der Schweiz*. Dissertation: Universität Lüneburg.
- Seifert, Alexander. (2016). Freiwilliges Engagement im Alter. *Heilberufe Science* 7(4): 151–160.
- Studer, Sibylle (2016). Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 45(4): 688–714.
- Studer, Sibylle und Georg von Schnurbein, Georg (2013). *Integrierte Freiwilligenkoordination: Ein Leitfaden für Schweizer NPO*. Basel: Centre for Philanthropy Studies.
- Trautmüller, Richard, Isabelle Stadelmann, Kathrin Maria Ackermann und Markus Freitag (2012). *Zivilgesellschaft in der Schweiz. Analysen zum Vereinseingagement auf lokaler Ebene*. Zürich: Seismo Verlag.
- Vogel, Claudia und Simone Scherger (2018). Arbeit im Alter – zu Erwerbstätigkeit und freiwilligem Engagement im Ruhestand. In Simone Scherger und Claudia Vogel (Hrsg.), *Arbeit im Alter* (S. 1–26). Wiesbaden: Springer.
- Von Essen, Johan, Lesley Hustinx, Jacques Haers und Sara Mels (2014). Religion and Volunteering. In Johan von Essen, Lesley Hustinx, Jacques Haers und Sara Mels (Hrsg.): *Religion and Volunteering: Complex, contested and ambiguous relationships* (S. 1–20). Cham: Springer.
- Weisbrod, Burton A. (1977). *The Voluntary Nonprofit Sector: An Economic Analysis*. Lexington: Lexington Books.
- Wetzel, Martin und Julia Simonson (2017). Engagiert bis ins hohe Alter? Organisationsgebundenes ehrenamtliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte. In Katharina Mahne, Julia K. Wolff, Julia Simonson und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey* (S. 79–94). Wiesbaden: Springer VS.
- Wilson, John (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology* 26: 215–240.

Winkler, Ruedi (2005). Soziale und arbeitsmarktliche Massnahmen zur Nutzung der Potenziale älterer Menschen. In Wolfgang Clemens, François Höpflinger und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 126–142). Bern: Haupt.

Teil 1
Theoretische und
empirische Grundlagen
zu Alter(n) und
Freiwilligkeit

2 Alter(n) und Freiwilligentätigkeiten

François Höpflinger

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird analysiert, in welchem Masse und in welcher Form sich freiwillige Engagements im Prozess des Alterns verändern. Dabei wird deutlich, dass bei Freiwilligenarbeit eine ausgeprägte lebenszyklische Kontinuität vorliegt und die Pensionierung oft weniger ändert als vielfach vermutet wird. Wie in früheren Lebensjahren variiert freiwilliges Engagement im Alter je nach Bildung und sozialer Integration. Zwischen freiwilligem Engagement, sozialer Integration und psychischem Wohlbefinden in der nachberuflichen Lebensphase werden positive (Wechsel-) Beziehungen sichtbar.

2.1 Einleitung

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit befinden sich im gesellschaftlichen Wandel. Gleichzeitig verändern sich aber auch Prozesse des Alterns und neuere Generationen von Frauen und Männern weisen andere Lebenslagen, Verhaltensweisen und Werthaltungen auf als frühere Generationen. So wurde in den letzten Jahrzehnten etwa das Jugendalter durch ein jugendnahes Erwachsenenalter ergänzt (das durch ein jugendorientiertes Freizeitverhalten bis weit ins Erwachsenenalter charakterisiert ist). Früher auf junge und jüngere Erwachsene bezogene Verhaltensformen (Lernen, Sport, Sexualität, modisch ankleiden) wurden vermehrt auch für ältere Erwachsene zu zentralen Leitvorstellungen (was sich auf gewünschte Formen von freiwilligen Engagements auswirken kann). Aufgrund der Erhöhung des Erstgeburtsalters hat sich die Lebensphase mit (minderjährigen) Kindern verschoben und eine erhöhte Lebenserwartung führt dazu, dass Hilfe- und Pflegeleistungen für alt gewordene Eltern später anfallen. Während zu Beginn des 20. Jahrhunderts nur drei Prozent der 55- bis 64-jährigen Frauen und Männer noch einen überlebenden Elternteil

aufwiesen, sind es heute gegen sechzig Prozent (Wanner 2006). Dank verlängerter Lebenserwartung erfuhr speziell die nachberufliche Lebensphase eine bedeutsame zeitliche Ausdehnung. Da mehr Frauen und Männer im höheren Lebensalter über eine gute Gesundheit verfügen, hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung in guter Gesundheit von pensionierten Frauen und Männern ausgeweitet. 2017 betrug die durchschnittliche Lebenserwartung in guter Gesundheit bei 65-jährigen Männern in der Schweiz 13,7 Jahre und bei 65-jährigen Frauen sogar 14,5 Jahre.¹

Freiwilligenarbeit wird generell als bedeutsames Element sozialer Integration betrachtet, etwa für Jugendliche als wichtiger Schritt zur Integration in die Erwachsenenwelt, für Familien mit Kindern als zentraler Faktor, um kleinfamiliale Beziehungen durch ausserfamiliale Kontakte in der Nachbarschaft oder in der Kinderbetreuung zu ergänzen. In den letzten Jahrzehnten wurde freiwilliges Engagement zur Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase hervorgehoben, beispielsweise um den Wegfall beruflicher Herausforderungen und beruflicher Kontakte zu kompensieren. Generell gelten freiwillige und ehrenamtliche Arbeiten als sinnvolle Handlungsperspektiven für Frauen und Männer jenseits von Erwerbsarbeit. Dabei geht es um als sinnvoll erlebte Möglichkeiten der Beschäftigung im Alter, die einen Beitrag zur sozialen Integration von Frauen und Männern in der nachberuflichen Lebensphase leisten. Flankiert wird dies durch Anlehnung an gerontologische Diskussionen zum aktiven und kompetenzorientierten Altern. Gleichzeitig werden die (gesunden) Pensionierten vermehrt als bedeutsame soziale Ressource für zivilgesellschaftliches Engagement «entdeckt», weil man davon ausgeht, dass Frauen und Männer nach ihrer Pensionierung über mehr Zeit für entsprechende Engagements verfügen. Sie können und sollen einen wesentlichen Beitrag zur Bearbeitung ansonsten vernachlässigter oder von der Versorgung her prekärer gesellschaftlicher Aufgabenbereiche leisten. Dazu gehört auch die Kompensation unzureichender Betreuungsmöglichkeiten kranker, hilfe- und insbesondere pflegebedürftiger alter Menschen (Kolland und Gallistl 2020). Nicht selten sind positive Illusionen und sozialpolitische Mythen, namentlich was die Chancen und Möglichkeiten freiwilliger Arbeiten nach der Erwerbsarbeit betrifft. Das Thema ist – wie Gertrud Backes (2005) feststellt – von einer

1 Quelle: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (www.obsan.ch, Indikatoren, Stand 11. Juli 2020).

Fülle ideologieverdächtiger Prädispositionen, latenter oder manifester Glücksverheissungen und moralischer Implikationen besetzt, etwa bezüglich der sozialen Verpflichtungen zwischen jungen und alten Alten, Gesunden und Kranken, älteren und jüngeren Generationen u. a. m.

2.2 Alter und Altern – konzeptuelle Differenzierungen einer multidimensionalen Grösse

Das chronologische Alter widerspiegelt unterschiedliche Dimensionen, die theoretisch-konzeptuell unterscheidbar, empirisch jedoch häufig nicht eindeutig zu trennen sind (Höpflinger 2016):

- › Erstens ist die Variable «Alter» gleichbedeutend mit der Zugehörigkeit zu einem Geburtsjahrgang. Soziale Unterschiede zwischen verschiedenen Geburtsjahrgängen ergeben sich, weil Menschen unterschiedlicher Geburtskohorten zu unterschiedlichen Zeitpunkten mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert werden. Vor allem markante zeitgeschichtliche Ereignisse – wie Kriege oder Wirtschaftskrisen – sowie rasche Struktur- und Wertwandlungen können Lebenslage, Verhalten und Einstellungen unterschiedlicher Geburtsjahrgänge beeinflussen. So haben beispielsweise jüngere Generationen von Frauen und Männern häufiger eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen als frühere Geburtsjahrgänge; ein Strukturwandel mit bedeutsamen Auswirkungen auf Lebenslagen und soziale Werthaltungen. Jüngere, digital aufgewachsene Generationen benützen das Internet und digitale Medien häufiger zur Organisation freiwilliger Aktivitäten als ältere Generationen (die erst später im Leben mit der Digitalisierung konfrontiert wurden).
- › Zweitens ist Alter gleichbedeutend mit der bisherigen Lebensdauer (im Sinne der Zahl an bisher erlebten Sekunden, Minuten, Stunden, Tagen oder Jahren). Eine längere Lebensdauer ist mit sozialen und psychischen Erfahrungen, Lernprozessen, Konflikten oder Frustrationen verbunden, die selbst wenn sie nicht irreversibel sind, zu Unterschieden zwischen (und innerhalb von) Altersgruppen beitragen. Je länger Menschen

gelebt haben, desto länger ist der Erfahrungshorizont bezüglich Freiwilligenarbeit. Freiwilligenengagements werden zudem von älteren Frauen und Männern stärker von ihrer bisherigen bzw. ehemaligen beruflichen Tätigkeit beeinflusst als dies bei jüngeren Freiwilligen der Fall sein kann. Während bei jungen Menschen ein Einstieg in eine Freiwilligenarbeit im Vordergrund steht, geht es bei älteren Menschen teilweise eher um einen Wiedereinstieg in freiwillige Engagements, wobei bisherige positive und negative Erfahrungen die Bereitschaft und Motive eines Wiedereinstiegs beeinflussen.

- › Drittens ist chronologisches Alter mit lebenszyklischen Situationen assoziiert. Auch wenn sie in modernen Gesellschaften an normativer Kraft und Eindeutigkeit eingebüsst haben, erfolgen lebenszyklische Übergänge oft während eines bestimmten Altersabschnittes. Schulische und berufliche Erstausbildung sowie Familiengründung erfolgen häufig im frühen Erwachsenenalter, wogegen Pensionierung – aber auch Erbschaften – in späteren Lebensjahren aktuell werden. Auch intergenerationelle Konstellationen verändern sich lebenszyklisch, etwa vom Kind junger Eltern zum erwachsenen «Kind» alter Eltern, von der Stellung als Enkelkind zu Mutter- und Vaterschaft und später eventuell selbst zu Grossmutter- und Grossvaterschaft.

Mit der Pensionierung erhöht sich die frei verfügbare Zeit. Allerdings wurde schon im ersten Freiwilligen-Monitor 2006 klar, dass die verfügbare Zeit für ein freiwilliges Engagement kaum entscheidend ist (Stadelmann-Steffen et al. 2007). Diese Feststellung wurde speziell für formelle Freiwilligenarbeit auch im Freiwilligen-Monitor 2019 bestätigt (Lamprecht et al. 2020, 103). Die oft verwendete und einfach messbare Variable «Alter» ist somit alles andere als eine eindeutige Messgrösse. Dazu kommt, dass in der heutigen Gesellschaft faktisches und subjektives Alter divergieren, und zwar schon bei den 30- bis 39-Jährigen (die sich durchschnittlich zwei Jahre jünger fühlen als sie tatsächlich sind). Der Unterschied zwischen faktischem und gefühltem Alter vergrössert sich in höheren Altersgruppen, von durchschnittlich sechs Jahren bei 40- bis 49-Jährigen auf elf Jahre bei den 70-jährigen und älteren Personen (Berner Generationenhaus 2019). Eine Interpretation von Altersunterschieden ohne Berücksichtigung lebensverlaufsrelevanter Dimensionen (Erfahrungen, biographische Festlegungen und

altersbezogene soziale Übergänge) oder subjektiven Befindlichkeiten (gefühltes Alter) kann zu falschen Schlussfolgerungen beitragen, speziell wenn Veränderungen des Verhaltens auf (biologische) Alternsprozesse zurückgeführt werden, obwohl sie primär lebenszyklische und generationenspezifische Wandlungen widerspiegeln.

2.3 Freiwilligenarbeit im Altersgruppenvergleich

Ein Vergleich des freiwilligen Engagements zwischen Altersgruppen lässt einige, wenn auch kaum dramatische Unterschiede erkennen (vgl. Tabelle 2.1). Generell herrscht bei der Freiwilligenarbeit eine hohe lebenszyklische Kontinuität vor. Wer in jüngeren Lebensjahren aktiv und engagiert war, bleibt es oft auch im höheren Lebensalter (eine einigermaßen gute Gesundheit vorausgesetzt). Die Pensionierung an sich ändert oft weniger als häufig vermutet wird, was kontinuitätstheoretischen Ansätzen der Gerontologie entspricht. Nach der Pensionierung sind vielfach jene Personen freiwillig engagiert, die es schon vor ihrer Pensionierung waren (Künemund 2007).

Einige Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind dennoch feststellbar: Ehrenamtliche Tätigkeiten sind am häufigsten bei den 45- bis 59-Jährigen beobachtbar. Jüngere und ältere Personen sind weniger oft ehrenamtlich tätig. Dabei stellt sich bei älteren Menschen die Frage, ob sie gesundheitlich bedingt aus Ehrenämtern ausscheiden oder altersbezogen ausgeschieden werden. Die übrige organisierte Freiwilligenarbeit ist bei den «jungen Alten» (60- bis 74-Jährige) relativ am häufigsten. Geringere Werte zeigen sich bei den unter 30-Jährigen und bei den über 74-Jährigen. Bei der informellen Freiwilligenarbeit im engeren Sinne sind Altersgruppenunterschiede gering. Werden auch unbezahlte Leistungen für Verwandte ausserhalb des Haushalts einbezogen, finden sich die höchsten Werte wiederum «bei den jungen Alten» (60- bis 74-jährig), primär weil in dieser Gruppe eine Betreuung von Enkelkindern häufig ist. Die stärksten Unterschiede zwischen den Altersgruppen ergeben sich bei Geldspenden, wo der Anteil der Spenderinnen und Spender in den höheren Altersgruppen ansteigt und bei den über 74-Jährigen am höchsten ist; möglicherweise, weil direkte Engagements im hohen Lebensalter durch eher indirekte Formen des zivilgesellschaftlichen Engagements (Spenden) kompensiert werden.

Tabelle 2.1: Formelle und informelle Freiwilligenarbeit im Altersgruppenvergleich 2019

Altersgruppe	In den letzten 4 Wochen geleistete Freiwilligenarbeit				
	Formelle Freiwilligenarbeit		Informelle Freiwilligenarbeit		Geld spenden*
	Ehrenamt	Freiwilligenarbeit	A	B	
15–29 Jahre	10 %	33 %	34 %	39 %	44 %
30–44 Jahre	16 %	34 %	37 %	43 %	68 %
45–59 Jahre	20 %	41 %	34 %	45 %	75 %
60–74 Jahre	18 %	45 %	34 %	55 %	81 %
75+ Jahre	11 %	37 %	28 %	43 %	89 %

* In den letzten 12 Monaten.

Formell: Freiwilligenarbeit und Ehrenamt in Vereinen und Organisationen.

Informell: ausserhalb von Vereinen/Organisationen: A: informelle Freiwilligenarbeit im eigentlichen Sinne: ohne Engagement für verwandte Personen ausserhalb des eigenen Haushalts, B: informelle Freiwilligenarbeit im weiten Sinne: inkl. Engagement für verwandte Personen ausserhalb des eigenen Haushalts.

Quelle: Lamprecht et al. 2020, 47, 70, 80.

Ein Zeitvergleich freiwilliger Tätigkeiten wird durch unterschiedliche Frage- und Erhebungsformen erschwert. Soweit ersichtlich und unter Beachtung methodischer Unterschiede lässt sich für die Schweiz die oft gehörte These einer rückläufigen Entwicklung allerdings kaum belegen:

«Die Zahl der Freiwilligen bleibt erstaunlich stabil. In den vergangenen zehn Jahren kann weder ein markanter Rückgang noch ein klarer Anstieg von Freiwilligkeit festgestellt werden. Weder beim Spenden noch bei der formellen oder informellen Freiwilligenarbeit ist der Anteil an engagierten Personen eindeutig gesunken oder gestiegen.» (Lamprecht et al. 2020, 9)

Auch die Angaben in Tabelle 2.2 lassen für die letzten 20 Jahre eher Stabilität als Wandel erkennen. Im (groben) Altersgruppenvergleich lässt sich höchstens eine leichte Abnahme der Freiwilligenarbeit bei Personen im jüngeren Erwerbalter festhalten, wogegen sich eine leichte Erhöhung bei den älteren Personen (75+) ergab.

Als Folge der Covid-Pandemie wurde 2020 formelle Freiwilligenarbeit (speziell von älteren Personen) zeitweise eingeschränkt, erschwert oder vermehrt digitalisiert, wogegen informelle Freiwilligenengagements

(wie Nachbarschaftshilfe, unbezahlte Care-Arbeiten) lokal eher eine Aufwertung erfuhren.

Tabelle 2.2: Teilnahme an Freiwilligenarbeit im Altersgruppenvergleich 1997, 2016 und 2020

	Altersgruppe					
	15–24 Jahre	25–39 Jahre	40–54 Jahre	55–63/64 Jahre*	64/65–74 Jahre*	75+ Jahre
1997	38 %	49 %	52 %	50 %	52 %	26 %
2016	39 %	41 %	44 %	49 %	53 %	30 %
2020	37 %	41 %	44 %	48 %	45 %	25 %

* 1997: 55–61/64 Jahre bzw. 62/65 Jahre.

Zu beachten: 1997, 2016 und 2020 unterschiedliche Frageformen: 1997: Teilnahme ohne Zeitrahmen. 2016 und 2020: Teilnahme in den letzten vier Wochen.

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebungen (Modul «unbezahlte Arbeit»).

2.4 Soziale Lebenslage und Freiwilligenarbeit

Wirtschaftlich, sozial, kulturell, aber auch gesundheitlich zeigen sich zwischen gleichaltrigen älteren Menschen bedeutsame Unterschiede, welche oft aus sozialen Ungleichheiten in früheren Lebensphasen herrühren, teilweise aber auch altersbedingte Ursachen aufweisen. Verstärkt werden intragenerationelle Unterschiede durch die Ausbreitung von Individualisierungstrends auch in späteren Lebensjahren (Motel-Klingebiel 2010).

Eine multivariate Analyse – basierend auf Daten des Schweizer Haushalt-Panels 2017/18 – erlaubt es festzustellen, ob Altersgruppenunterschiede der formellen Freiwilligenarbeit auch bestehen, wenn bedeutsame Aspekte der Lebenslage (Bildung, Arbeitsmarkt- und Partnerschaftsstatus, funktionale Gesundheit u. a.) statistisch kontrolliert werden (vgl. Tabelle 2.3). Tatsächlich verbleiben Altersgruppenunterschiede nach statistischer Kontrolle der anderen Variablen bedeutsam (wobei offenbleibt, in welchem Masse dafür Alters-, Lebenszyklus oder Generationenunterschiede relevant sind).

Den stärksten Einfluss auf formelle Freiwilligenarbeit weist der schulisch-berufliche Bildungsstatus auf. Je höher der Bildungsstand, desto häufiger engagieren sich Personen in solchen freiwilligen Tätigkeiten; ein Unterschied, der auch in bisherigen schweizerischen

*Tabelle 2.3: Formelle Freiwilligenarbeit 2017/18:
logistische Regression*

Frage: «Leisten Sie unentgeltlich ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit innerhalb von einem Verein, von einer Organisation oder von einer Institution?» (Freiwillige Tätigkeiten auf persönliche Initiative, wie Nachbarschaftshilfe, Quartierfest usw. sind hier nicht gemeint).

Abhängige Variable: Formelle Freiwilligenarbeit geleistet: Ja versus Nein

Methode: binäre logistische Regression ($N = 9246$)

Variable	Wald	DF
Bildungsstatus (tief, mittel, hoch)	126.5***	2
In der Schweiz geboren (ja/nein)	99.8***	1
Alter (10-Jahresgruppen)	69.8***	6
Partnerschaftsstatus	27.6***	2
Geschlecht	27.2***	1
Zufriedenheit mit finanzieller Situation (0–10)	20.1***	1
Arbeitsmarktstatus	14.9***	2
Gesundheitliche Einschränkungen im Alltag (0–10)	11.0***	1

Modellzusammenfassung: $-2\log$ likelihood: 11181.3.

Cox & Schnell R-Quadrat: .060, Nagelkerkes R-Quadrat: .083.

Signifikanz: *** $p \leq .001$.

Lesehilfe: Mit einer binären logistischen Regression wird der Effekt von unabhängigen Variablen (Prädiktoren) auf eine abhängige Variable ermittelt. In diesem Modell wird geprüft, ob sich beispielsweise der Bildungsstand oder die Herkunft signifikant darauf auswirken, ob formelle Freiwilligenarbeit geleistet wurde. Mit der Wald-Statistik wird getestet, ob die unabhängigen Variablen (Prädiktoren) die abhängige Variable (das Ereignis) signifikant vorhersagen. Die Anzahl der Freiheitsgrade (DF) gibt an, wie viele Werte in einer Statistik frei variieren dürfen.

Quelle: Schweizer Haushalt-Panel 2017/18 (gewichtet, eigene Auswertungen).

Freiwilligen-Monitoren beobachtet wurde (Stadelmann-Steffen et al. 2007; Lamprecht et al. 2020). Markante und über die Zeit relativ stabile bildungsbezogene Unterschiede speziell bei ehrenamtlichen Tätigkeiten im Alter wurden auch im Deutschen Alterssurvey festgestellt (Wetzel und Simonson 2017, 85). Die bildungsbezogenen Unterschiede bezüglich formeller Freiwilligenarbeit sind durchgehend und finden sich in jeder Altersgruppe, wie die Angaben in Tabelle 2.4 illustrieren. Die Beziehung zwischen Bildungsstatus und formeller Freiwilligenarbeit ist insofern nicht erstaunlich, als Bildung und soziales Engagement zwei bedeutsame Elemente sozialer Integration sind.

Table 2.4: Formelle Freiwilligenarbeit nach Bildungsstand in drei Altersgruppen 2017/2018

Frage: «Leisten Sie unentgeltlich ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit innerhalb von einem Verein, von einer Organisation oder von einer Institution?» (Freiwillige Tätigkeiten auf persönliche Initiative, wie Nachbarschaftshilfe, Quartierfest usw. sind hier nicht gemeint).

Alter	N	Anteil derjenigen, die formelle Freiwilligenarbeit geleistet haben				
		Bildungsstatus			Signifikanz	Differenz tief/hoch
		tief	mittel	hoch		
unter 40 Jahre	3347	22 %	30 %	38 %	**	+ 16 %
40–64 Jahre	3768	15 %	37 %	45 %	**	+ 30 %
65 Jahre und älter	2010	18 %	32 %	41 %	**	+ 23 %

Bildungsstatus: tief: nur obligatorische Schulbildung, höchstens Anlehre; mittel: Sekundarstufe II (berufliche Ausbildung, Lehre, Fachausbildung); hoch: tertiäre Ausbildung (Hochschule, Universität).

Signifikanz: ** $p \leq .01$ (Chi-Quadrat-Test).

Quelle: Schweizer Haushalt-Panel 2017/2018 (gewichtet, eigene Auswertungen).

Was formelle Freiwilligenarbeit (und hier insbesondere ehrenamtliche Tätigkeiten) betrifft, ergeben sich – nach Kontrolle anderer Variablen – weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer sind häufiger formell und ehrenamtlich tätig, Frauen hingegen eher bei informellen Formen unbezahlter Arbeit. Wahrscheinlich generationell bedingt sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den über 65-Jährigen etwas ausgeprägter als bei den unter 35-Jährigen; ein Punkt, der auch in einer Analyse ehrenamtlicher Tätigkeiten in der Stadt Zürich sichtbar wurde (Seifert 2017, vgl. Tab. 4).

Im Ausland geborene Personen sind sozial oft weniger integriert. Einen bedeutsamen (negativen) Effekt auf formelle Freiwilligenarbeit hat ein Migrationshintergrund. Die Unterschiede in der Teilnahmehäufigkeit zwischen Personen, die in der Schweiz und Personen, die im Ausland geboren sind, sind bis zu den 74-jährigen Befragten statistisch signifikant.

Statistisch signifikant sind auch Zusammenhänge mit drei anderen Dimensionen sozialer Integration: Partnerschaftsstatus, Arbeitsmarktstatus und Einschätzung der finanziellen Lage. Wer zusammen mit einer Partnerin oder einem Partner lebt, ist leicht häufiger engagiert als alleinlebende Personen. Ebenso sind erwerbstätige Personen leicht

häufiger engagiert als nicht-erwerbstätige Personen oder arbeitslose Personen. Von Bedeutung ist auch die finanzielle Lage (hier subjektiv erfasst via Zufriedenheit mit der finanziellen Situation). Die Freiwilligen-Monitore 2006 bis 2019 weisen ebenfalls auf positive Zusammenhänge von Einkommen und Engagement hin, wobei in erster Linie nicht hohe finanzielle Ressourcen, sondern eine gesicherte finanzielle Situation entscheidend ist.

Gesundheitlich bedingte Alltagseinschränkungen behindern freiwilliges Engagement. Speziell im höheren Lebensalter können funktionale Einschränkungen zur Aufgabe externer Engagements beitragen. Hör- und Seheinschränkungen sowie Einschränkungen der Mobilität können formelles Engagement erschweren oder verunmöglichen. So waren gemäss Daten des Schweizerischen Haushalt-Panels (2017/18) 40 Prozent der über 64-Jährigen, die über eine sehr gute Gesundheit verfügten, formell freiwillig tätig, im Vergleich zu 33 Prozent bei guter Gesundheit, 22 Prozent bei nur mittelmässiger Gesundheit und 18 Prozent bei schlechter Gesundheit. Analoge Unterschiede des freiwilligen Engagements nach Gesundheitsstatus wurden im deutschen Freiwilligensurvey 2014 beobachtet (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017, 24).

Soziale Hintergrundfaktoren sind in allen Altersgruppen relevant und alle gesellschaftlichen Einflussfaktoren, welche soziale Integration und kulturelles Kapital fördern, erhöhen bei allen Altersgruppen das (Rekrutierungs-)Potenzial für ehrenamtliches und organisiertes zivilgesellschaftliches Engagement. Allerdings sind zwei zusätzliche Differenzierungen wichtig:

Erstens beeinflussen soziale Hintergrundmerkmale vor allem die generelle Bereitschaft, jedoch weniger die Intensität bzw. den Zeitaufwand freiwilliger Engagements. Intensität und Zeitinvestments sind stärker aufgabenbezogen und situationsspezifisch determiniert als die generelle Bereitschaft, sich zu engagieren. Zweitens spielen sozialer Status und kulturelles Kapital (Bildung) für freiwilliges Engagement ausserhalb von Vereinen und Organisationen eine geringere Rolle (Stadelmann-Steffen et al. 2007, 93). Dies wird durch den aktuellsten Freiwilligen-Monitor 2020 unterstützt:

«Zusammenfassend kann man sagen, dass sich das informelle Freiwilligenengagement nicht stark zwischen verschiedenen Bildungs-, Berufs- und Einkommensgruppen sowie der Haushaltsform unter-

scheidet. Die wichtigsten Einflussfaktoren bleiben das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit.» (Lamprecht et al. 2020, 73–74)

Dies hängt damit zusammen, dass informelle Freiwilligenarbeit stark von lokalen Kontextfaktoren (Siedlungstyp, Wohn- und Umgebungsverhältnisse, soziale Zusammensetzung von Nachbarschaft usw.) bestimmt wird und gleichzeitig davon, wer wie und wann Hilfeleistungen benötigt (was z. B. während der Covid-19-Pandemie regional zu verstärkter Nachbarschaftshilfe geführt hat).

2.5 Motive der Freiwilligenarbeit heute

Allgemein zeigt sich in modernen Gesellschaften ein Trend, Freiwilligenarbeit weniger altruistisch, sondern vermehrt selbstbezogen zu begründen. Es geht nicht allein darum, «Gutes zu tun», sondern auch darum, mit Gleichgesinnten etwas zu unternehmen und Freude an der Tätigkeit zu haben (Samochowic et al. 2018). Dies verdeutlicht auch der Freiwilligen-Monitor 2020:

«Tatsächlich findet sich die Freude an der Tätigkeit zuoberst auf der Liste der Motive. 70 Prozent der formellen Freiwilligen engagieren sich, weil ihnen die Tätigkeit Spass macht. An zweiter Stelle stehen die sozialen Aspekte von Freiwilligenarbeit. Man will in der Freiwilligenarbeit mit anderen Menschen zusammenkommen, mit ihnen etwas bewegen und dabei auch helfen und etwas zurückgeben. Drittens geht es darum, sich selber weiterzubringen, die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern, sich persönlich weiterzuentwickeln und persönliche Netzwerke zu pflegen.» (Lamprecht et al. 2020, 95)

Dies gilt speziell für ehrenamtliche Tätigkeiten und formell-organisierte Freiwilligenarbeit.

Bei einer informellen Freiwilligenarbeit (etwa Nachbarschaftshilfe) steht allerdings eher das Helfen im Vordergrund, auch weil informelle Aktivitäten zumeist erst erfolgen, wenn ein sozial sichtbarer Hilfebedarf vorliegt. Bei älteren Personen (65+) ist informelle Freiwilligenarbeit etwas stärker mit dem Gefühl verbunden, gebraucht zu werden (und selbst nicht hilfebedürftig zu sein) als bei jüngeren Personen. Zudem betonen ältere Personen die Möglichkeiten der Kontakte

mit anderen Generationen häufiger als jüngere Personen (Lamprecht et al. 2020, 103).

Eine Detailauswertung der Daten des Freiwilligen-Monitors 2016² erlaubt es abzuklären, ob sich die angeführten Motive zur Freiwilligenarbeit im Alternsprozess verändern.

Was die 2016 erfragten Hauptmotive betrifft (anderen Menschen helfen, mit anderen etwas bewegen) ergeben sich keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Diese Grundmotive scheinen alters- bzw. generationenunabhängig wichtig zu sein. Persönliche Weiterentwicklung und Erfahrungsgewinne werden eher von jüngeren Befragten betont, sind aber auch für viele ältere Personen relevant. Dasselbe gilt auch für Netzwerkpflege, wo sich allerdings bei der formellen Freiwilligenarbeit ein signifikanter Altersgruppenunterschied feststellen lässt. Freiwilligenarbeit zur Lösung eigener Probleme wird von jüngeren Personen ebenfalls häufiger betont als von älteren Befragten. Allerdings kann dies auch ein Selektionseffekt in dem Sinne sein, dass sich ältere Menschen mit psychischen Problemen schon vermehrt aus Engagements zurückgezogen haben. Sachgemäss sinkt die Bedeutung von Freiwilligenarbeit für die berufliche Laufbahn nach der Pensionierung.

Bei den erfragten Motiven zur formellen und informellen Freiwilligenarbeit ist zu beachten, dass angeführte Motive und tatsächliche Faktoren, die zu freiwilligen Engagements führen bzw. geführt haben, auseinanderklaffen können. Darauf weist die Feststellung hin, dass Anstösse für die Übernahme freiwilliger Arbeiten häufig sozialer Natur sind: Persönliche Kontakte und Netzwerke sind die zentralsten Einflussfaktoren, um sich freiwillig zu engagieren. Allgemeine Informationen geben nur in Einzelfällen den Anstoss. Potenzielle Freiwillige allen Alters müssen zumeist persönlich angefragt und überzeugt werden. Trotz verstärkter Bedeutung digitaler Medien ist und bleibt das direkte Ansprechen und Überzeugen auch zukünftig der Königsweg zur Neu- oder Wieder-Rekrutierung von Freiwilligen (Lamprecht et al. 2020, 109).

Zentrale Bedingungen für einen Einstieg, namentlich in formelle Tätigkeiten, sind interessante Themen bzw. Aktivitäten und gute soziale

2 Die Daten des Freiwilligen-Monitors 2020 standen für Sekundaranalysen zum Zeitpunkt des Verfassens des Beitrags noch nicht zur Verfügung, hingegen die Daten des Freiwilligen-Monitors 2016. Interessanterweise wurde das Motiv «Tätigkeit macht Spass» erst 2019 erfragt.

Tabelle 2.5: Freiwillig engagierte Personen: Angeführte Motive zur Freiwilligenarbeit im Altersgruppenvergleich 2016

Motive	Altersgruppe					
	Formelle Freiwilligenarbeit			Informelle Freiwilligenarbeit		
	< 40 Jahre	40–64 Jahre	65+ Jahre	< 40 Jahre	40–64 Jahre	65+ Jahre
Mit anderen etwas bewegen	7.6	7.9	7.7	6.6	6.3	6.1
Anderen Menschen helfen	7.5	7.7	7.9	8.3	8.3	8.3
Erweitern der Kenntnisse/Erfahrungen	7.3	6.8	6.2**	6.4	5.5	5.0**
Sich persönlich weiter entwickeln	6.4	6.0	5.4**	5.6	4.8	4.3**
Persönliches Netzwerk pflegen	6.0	5.4	5.4**	6.8	6.5	6.7
Tätigkeit nützt für berufliche Laufbahn	4.3	3.0	1.4**	3.7	2.5	1.0**
Eigene Probleme in die Hand nehmen	3.8	2.8	2.5**	3.8	3.0	2.6**
<i>N</i>	618	788	302	861	870	395

Dargestellt sind die Mittelwerte einer Skala von 0 bis 10 (je höher, desto wichtiger).

Signifikanz der Unterschiede zwischen den Altersgruppen: ** $p \leq .01$ (F-Test).

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (eigene Auswertungen).

Beziehungen unter den Freiwilligen. Wichtiger als früher ist Flexibilität (zeitlich, sozial, inhaltlich). Interessanterweise ist dies bei heute älteren Menschen bedeutsamer als bei jüngeren Personen. Die Aussage «Ich ziehe es vor, mich ausserhalb von Vereinen und Organisationen freiwillig zu engagieren, weil ich so flexibler in meinem Engagement bin» wurde 2016 von den 65-Jährigen am stärksten unterstützt.³ Dies kann damit zusammenhängen, dass pensionierte Frauen und Männer ihre «hart gewonnene späte Freiheit» des Rentenalters nicht zu sehr durch unflexible und bürokratisch organisierte Engagements einschränken möchten (Höpflinger 2010).

Die angeführten Entwicklungen bedeuten, dass manche Frauen und Männer durchaus für freiwilliges Engagement bereit sind, wenn sie genau wissen, was es zeitlich beinhaltet und welche Entwicklungsmöglichkeiten (inklusive Chancen zum Lernen) dabei bestehen. Gleichzeitig sind die heutigen Möglichkeiten an Freiwilligentätigkeiten enorm. Nicht selten fühlen sich frisch pensionierte Menschen von der Vielfalt an Angeboten überfordert. Dies gilt vor allem für Frauen und

3 Mittelwert des Items auf einer Skala von 0 bis 10. Bei unter 40-Jährigen ist der Mittelwert 5,9, bei 40- bis 64-Jährigen 6,4 und bei über 65-Jährigen 6,7 (eigene Auswertung des Freiwilligen-Monitors 2016).

Männer, die aus beruflichen oder familialen Gründen kaum Kontakte zu Sport-, Freizeit-, Kultur- und Sozialvereinen pflegten. Die Wahl eines geeigneten Freiwilligenengagements nach der Pensionierung ist fast ebenso anspruchsvoll wie eine Berufswahl. Bewährt haben sich deshalb Informations- und Anlaufstellen, die digital, aber auch via persönliche Beratung geeignete Freiwilligentätigkeiten vermitteln.

Zeitvorsorgesysteme (Zeitgutschriften, KISS) als neue Form von Freiwilligenarbeit

Eine moderne Form der Freiwilligenarbeit – die ein vermehrtes Interesse erhält – sind Zeitvorsorgesysteme: Frauen und Männer, die in gesunden Lebensjahren hilfebedürftige Menschen unterstützen, erhalten dafür Zeitgutschriften, die sie später bei Bedarf selbst gegen Hilfeleistungen eintauschen können.^{a)} Zeitvorsorgesysteme sind nicht unbestritten, da sie eine gute administrative Organisation benötigen und längerfristig eine öffentliche Risikoabdeckung voraussetzen.

Zeitvorsorgesysteme weisen im Unterschied zu traditionellen Formen organisierter Freiwilligenhilfe drei nicht unwesentliche Vorteile auf:

- › Erstens begegnen sich hilfeleistende und hilfebedürftige Menschen sozusagen auf gleicher Augenhöhe. Hilfe anzunehmen ist einfacher, wenn man weiss, dass die hilfegebende Person eine Gegenleistung (Zeitvorsorge) erhält. Vor allem alte Menschen, die früher selbst Hilfe leisteten und die Selbständigkeit hoch gewichten, fühlen sich weniger als abhängige Hilfebedürftige, wenn Hilfe durch eine Gegenleistung aufgewogen wird. Im Alter auf Hilfe angewiesen zu sein, wird erleichtert, wenn angesammelte Zeitgutschriften beweisen, dass man früher selbst Hilfe geleistet hat.
- › Zweitens entspricht ein Zeitvorsorgesystem vermehrt modernen Vorstellungen eines freiwilligen Engagements. Nicht nur werden Hilfeleistungen anerkannt (durch das Recht, später selbst Hilfe zu erhalten), sondern via Zeitvorsorge können Frauen und Männer genauer festlegen und definieren, wie viele Stunden sie investieren möchten. Viele ältere Menschen sind bereit, sich sozial zu engagieren, aber sie möchten selbständig über ihr Zeitbudget bestimmen. Ein gut organisiertes Zeitvorsorgesystem erlaubt ein flexibles und zeitlich berechenbares soziales Engagement.
- › Drittens leiden viele der üblichen Hilfenetze daran, dass unklar bleibt, ob die organisierten Hilfeleistungen tatsächlich einem Bedarf entsprechen. Mit dem Zeitvorsorgesystem werden Zahl und Dauer der Hilfeleistungen wie auch ein Ungleichgewicht zwischen Hilfebedarf und Angebot an Hilfe sichtbar. So wird schnell deutlich, ob zu wenige oder zu viele hilfeleistende Personen

zur Verfügung stehen. Ein Zeitvorsorgesystem erlaubt es, gezielt auf Lücken oder Probleme zu reagieren. Ebenso wird im Zeitverlauf deutlich, wie sich das Hilfenetz konkret entwickelt und welche Personengruppen mobilisiert werden (und welche Personengruppen noch mobilisiert werden sollten).

Als Nachteile solcher Zeitguthabensysteme können eine verstärkte Formalisierung und eine erhöhte soziale Kontrolle freiwilliger Tätigkeiten angeführt werden. Für gewisse Gruppen (etwa neu pensionierte Personen) kann der Zeithorizont eines Guthabensystems zu lange sein.

- a) Das bekannteste Beispiel ist das Zeitvorsorgesystem der Stadt St.Gallen. Zu Erfahrungen und Evaluation vgl. Amt für Gesellschaftsfragen der Stadt St.Gallen 2017.

2.6 Freiwilligenarbeit und psychische Befindlichkeit

Freiwilliges Engagement – und speziell organisiertes Engagement – setzt eine gewisse soziale Integration voraus. Dabei – so die gängige These – erhöht und verstärkt Freiwilligenarbeit soziale Integration und psychisches Wohlbefinden zusätzlich. Dies soll speziell für ältere Personen in der nachberuflichen Lebensphase gelten, deren soziale Integration nicht mehr über berufliche und familiale Aufgaben gewährt wird.

Zu erwarten sind somit positive (Wechsel)-Beziehungen zwischen Freiwilligenarbeit und psychischer Befindlichkeit, und diese positiven Beziehungen sollten bei älteren Personen ausgeprägter sein als bei jüngeren Menschen. Die Daten in Tabelle 2.6 unterstützen diese These, zumindest was formelle Freiwilligenarbeit betrifft.⁴

Freiwillig engagierte Personen weisen eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit auf, wobei der Unterschied nur bei den über 40-jährigen Befragten statistisch signifikant ist. Engagierte Personen äussern auch häufiger positive Lebensgefühle. Allerdings sind diesbezüglich die Unterschiede zwischen den engagierten und nicht-engagierten Befragten nach statistischer Kontrolle des Bildungsstatus nur noch bei den 65-jährigen und älteren Befragten statistisch signifikant. Die These, dass (formelle) Freiwilligenarbeit und positive Lebensgefühle im höheren

⁴ Da psychische Befindlichkeit wie formelle Freiwilligenarbeit mit dem Bildungsstatus assoziiert ist, wurde kontrolliert, ob die Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Befragten auch nach Kontrolle des Bildungsstatus statistisch signifikant bleiben.

Table 2.6: Formelle Freiwilligenarbeit und Lebensgefühle 2017/18

	Altersgruppe					
	unter 40 Jahre		40–64 Jahre		65+ Jahre	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Allgemeine Lebenszufriedenheit	8.1	8.0	8.1	7.8**	8.5	8.2**
<i>Häufigkeit positiver Gefühle</i>						
› Freude am Leben/Lebensfreude	7.6	7.6	7.5	7.3	7.7	7.4**
› voller Energie/Optimismus	7.3	7.1	7.2	7.0	7.3	6.9**
<i>Häufigkeit negativer Gefühle:</i>						
› Wüt/wütend sein	3.7	4.1**	3.9	4.1**	3.6	3.6
› sich sorgen/besorgt sein	2.7	3.2**	2.8	3.5**	2.8	3.3**
› sich traurig fühlen	2.9	3.3**	3.1	3.6**	3.4	3.8**
› gestresst/nervös sein	2.9	3.0	2.8	2.8	2.0	2.1
› depressiv/ängstlich	1.7	2.1**	2.0	2.5**	1.9	2.4**
<i>N</i>	3340		3765		2121	

Jeweils Skalen von 0 bis 10. Lebenszufriedenheit: 0 = tief, 10 = hoch. Positive bzw. negative Gefühle: 0 = nie, 10 = immer, je höher der Wert, desto häufiger.

Signifikanz der Unterschiede zwischen Ja- und Nein-Antworten: ** $p \leq .01$ (F-Test), selbst wenn der Bildungsstatus als Kontrollvariable mitberücksichtigt wird.

Quelle: Schweizer Haushalt-Panel 2017/2018 (Welle 19, gewichtete Daten, eigene Auswertungen).

Lebensalter positiv assoziiert sind, findet damit eine gewisse empirische Unterstützung. Dabei ist von Wechselbeziehungen auszugehen: Lebensfreudige Pensionierte voller Energie engagieren sich häufiger, was ihre Lebensfreude und Lebensenergie zusätzlich verstärkt. Umgekehrt äussern freiwillig engagierte Personen weniger negative Gefühle als nicht engagierte Gleichaltrige. Eine Ausnahme sind Stressgefühle (und Freiwilligenarbeit scheint Stress nicht zu reduzieren). Hier zeigen sich kaum klare Unterschiede nach Altersgruppen, ausser bei Wutgefühlen (die im höheren Lebensalter weniger häufig auftreten). Allerdings gilt bei negativen (wie bei positiven) Gefühlen und Freiwilligenarbeit eine wechselseitige Beziehung: Psychische Probleme (wie Depressivität) reduzieren die Bereitschaft, sich mit anderen Personen zu engagieren, und damit können negative Gefühlslagen verstärkt werden. In den Freiwilligen-Monitoren wurden Lebenszufriedenheit und psychische Befindlichkeit nicht erfasst, sondern nur Vertrauen in Mitmenschen. Und hier werden klar positive Relationen deutlich: «Wer Freiwilligenarbeit leistet, hat deutlich mehr Vertrauen in seine Mitmenschen

als diejenigen, die dies nicht tun» (Lamprecht et al. 2020, 12).⁵ Auch dies verweist auf sozial integrative Elemente eines zivilgesellschaftlichen Engagements. Ebenso zeigt eine Analyse zu Freundschaften im Rentenalter, dass Personen mit engen Freundesbeziehungen sich häufiger in Vereinen oder bei Freiwilligentätigkeiten engagieren als Gleichaltrige ohne Freunde (Höpflinger 2019). Auch diesbezüglich ist von einer wechselseitigen Kausalität auszugehen: Wer im Alter enge Freundschaften pflegt, engagiert sich oft auch in anderen Bereichen, in der Nachbarschaft oder der Freiwilligenarbeit. Umgekehrt kann soziales Engagement zu neuen freundschaftlichen oder zumindest freundschaftsnahen Beziehungen im höheren Lebensalter beitragen.

2.7 Schlussfolgerungen

Die positiven (Wechsel)-Beziehungen zwischen freiwilligem Engagement, sozialer Integration und psychischem Wohlbefinden in der nachberuflichen Lebensphase sind eindeutig. Auf Chancen und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit rund um den Pensionierungszeitpunkt hinzuweisen (etwa im Rahmen von Pensionierungsvorbereitungskursen) kann sinnvoll sein, ist jedoch ohne Einbettung eines (neuen) Engagements in geschlechts-, bildungs- und migrationsspezifischen Lebensbiografen von Personen ohne grosse Wirkung. Die Pensionierung ist zwar ein bedeutsamer Lebensübergang, aber sie verändert weniger als häufig angenommen wird. Bei der (Neu-)Rekrutierung pensionierter Frauen und Männer in eine organisierte Freiwilligenarbeit sind kontinuieritätstheoretische Ansätze relevanter als Konzepte, die nur das neu gewonnene Zeitpotenzial betonen. Ebenso stossen Ansätze und Konzepte zu einer «altersfreundlichen» Gestaltung von Freiwilligenarbeit bei aktiven Menschen, die sich traditionellen Altersdefinitionen entziehen, auf enge Grenzen. Einzig im hohen Lebensalter (75+/80+) kann es angebracht sein, bei freiwilligen Engagements gezielter kognitive und sensorische Veränderungen zu berücksichtigen (z. B. durch kleinere Arbeitsteams, Arbeitsräume mit guten Lichtverhältnissen und

5 Auch eine Auswertung der Daten des Schweizerischen Haushalt-Panels 2017/18 geht in die gleiche Richtung: Das allgemeine Vertrauen in Menschen (auf einer Skala von 0 bis 10) liegt bei formell Freiwilligen bei 6,7 und bei nicht engagierten Befragten bei 5,9, ein hochsignifikanter Unterschied auch nach statistischer Kontrolle des Bildungsstatus.

guter Akustik, grössere Schrift bei Arbeitsblättern usw.). Zentral ist jedoch primär eine gezielte Rücksichtnahme auf den «biografischen Rucksack» älterer Freiwilliger (etwa dadurch, dass bei Innovationen und Veränderungen auch Vergleiche mit früher gezielt thematisiert werden).

2.8 Literaturverzeichnis

- Amt für Gesellschaftsfragen der Stadt St.Gallen (2017). *Evaluation des St. Galler Zeitvorsorgemodells*. Schlussbericht Infrac, Zürich.
- Backes, Gertrud (2005). Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen. In Wolfgang Clemens, François Höpflinger und Rudi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 155–186). Bern: Haupt Verlag.
- Berner Generationenhaus (2019). *Altersbilder der Gegenwart. Haltung der Bevölkerung zum Alter und zur alternden Gesellschaft*. Bern: Berner Generationenhaus.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *Freiwilliges Engagement älterer Menschen. Sonderauswertungen des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys*. Berlin: BMFSFJ.
- Höpflinger, François (2010). Die «späte Freiheit» nicht durch Bürokratie beschneiden. In Beat Bühlmann (Hrsg.), *Die andere Karriere. Gesellschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte – am Beispiel von Innovage* (S. 166–174). Luzern: Interact.
- Höpflinger, François (2016). Altern und Generationen bei hoher Lebenserwartung. In Yasemin Niephaus, Michaela Kreyenfeld und Reinhold Sackmann (Hrsg.), *Handbuch Bevölkerungssoziologie* (S. 595–616.). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Höpflinger, François (2019). Freundschaften im höheren Lebensalter. In Steve Stiehler (Hrsg.), *Zur Zukunft der Freundschaft. Freundschaft zwischen Idealisierung und Auflösung* (S. 123–138). Berlin: Frank & Timme GmbH.
- Kolland, Franz und Vera Gallistl (2020). Freizeit im Alter. In Kirsten Aner und Ute Karl (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Alter* (S. 475–482). Wiesbaden: Springer.
- Künemund, Harald (2007). Freizeit und Lebensstile älterer Frauen und Männer – Überlegungen zur Gegenwart und Zukunft gesellschaftlicher Partizipation im Ruhestand. In Ursula Pasero, Gertrud M. Backes und Klaus R. Schroeter (Hrsg.), *Altern in Gesellschaft. Ageing – Diversity – Inclusion* (S. 231–240). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Motel-Klingebiel, Andreas, Susanne Wurm und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) (2010). *Altern im Wandel. Befunde des deutschen Alterssurveys (DEAS)*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Samochowic, Jakob, Leonie Thalmann und Andreas Müller (2018). *Die Neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Rüslikon: Gottlieb Duttweiler Institut.
- Seifert, Alexander (2017). Freiwilliges Engagement im Alter. Grosstadtbewohner ab 60 Jahren und ihre Beteiligung am Vereinsleben, an persönlichen Hilfeleistungen und an der Nachbarschaftshilfe. *Pro Care* 22: 9–18.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle, Markus Freitag und Marc Bühlmann (2007). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2007*. Zürich: Seismo-Verlag.
- Wanner, Philippe (2006). Demografische Indikatoren der Kindheit und der Generationenbeziehungen. *Demos. Informationen aus der Demografie* 1/2006. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Wetzel, Martin und Julia Simonson (2017). Engagiert bis ins hohe Alter? Organisationsgebundenes ehrenamtliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte. In Katharina Mahne, Julia K. Wolff, Julia Simonson und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey* (S. 79–94). Wiesbaden: Springer VS.

3 Das Potenzial der Nachbarschaftshilfe für das Freiwilligenmanagement

Manuela Schicka

Zusammenfassung

Dieser Beitrag befasst sich mit der Nachbarschaftshilfe, die von der älteren Bevölkerung in der Schweiz geleistet wird. Nachbarschaftshilfe wird in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen und ist somit auch für das Freiwilligenmanagement relevant. Die Ergebnisse zeigen, dass viele ältere Menschen bereits verschiedene Formen von Nachbarschaftshilfe leisten. Frauen und Männer leisten unterschiedliche Hilfe. Die Ergebnisse zeigen das Potenzial der älteren Bevölkerung auf. Dieses meist informelle Engagement sollte im Rahmen des Freiwilligenmanagements grössere Beachtung finden, damit Nachbarschaftshilfe im formalen Rahmen einem breiteren Umfeld zugänglich gemacht werden kann.

3.1 Einleitung

Durch die steigende Lebenserwartung und die steigende Anzahl an Jahren in guter Gesundheit entsteht vor allem innerhalb der älteren Bevölkerung ein hohes Potenzial für freiwilliges Engagement. Freiwilligenarbeit kann als ein wirksames Instrument für das gute Altern angesehen werden (Höpflinger 2014). Vor allem mit dem Übergang ins Pensionsalter werden bei den älteren Menschen Ressourcen frei, die für Freiwilligenarbeit genutzt werden können (Künemund 2006).

Freiwilligenarbeit im Allgemeinen oder informelles Engagement, zeichnet sich durch unbezahlte Arbeit aus, die freiwillig verrichtet wird und deren Nutzen Personen, Gruppen oder Organisationen ausserhalb des eigenen Haushalts dient (Lamprecht et al. 2020; Stadelmann-Steffen und Manatschal 2016; Freitag und Manatschal 2014). Dabei unterliegt die formelle Freiwilligenarbeit einer zivilgesellschaftlichen

Formalisierung (Vogel und Tesch-Römer 2017) und findet meist in Vereinen oder Organisationen statt. Diese starre Definition gilt als überholt, da die Grenzen zwischen formeller Freiwilligenarbeit und informellem Engagement mittlerweile oft fließend verlaufen. Informelles Engagement findet vermehrt in selbstorganisierten Gruppen statt oder wird regelmässig von Individuen geleistet, ohne dass ein Formalisierungscharakter besteht (Künemund 2006). Informelles Engagement abseits eines formalen Rahmens, in selbstorganisierten Kontexten, gewinnt in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung (Gerhards 2017).

Unter diesem Gesichtspunkt kann auch die Nachbarschaftshilfe betrachtet werden, die von immer grösserer Bedeutung ist, aber noch wenig Betrachtung in der Forschung und wenig Anerkennung von Seiten der Politik und Gesellschaft erhält. Dabei wird grosse Hoffnung in die Nachbarschaftsbeziehungen gesetzt, um Defizite in der Versorgung – vor allem im Alter – auszugleichen, bzw. um die familiäre Pflege zu ergänzen (Gerhards 2017; Seifert 2014; Brendenbach und Reimann 2016; Schobin 2020).

Daher widmet sich dieser Beitrag der Nachbarschaftshilfe von älteren Menschen in der Nordwestschweiz. Es soll aufgezeigt werden, welche Formen von Unterstützung ältere Menschen für ihre Nachbarinnen und Nachbarn erbringen. Ausserdem wird betrachtet, welche Personen unter Einbezug von soziodemografischen Charakteristika eher Unterstützung an ihre Nachbarinnen und Nachbarn leisten. Die Ergebnisse in diesem Beitrag stammen aus einer im Jahr 2017 an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) durchgeführten Befragung zum Thema «Soziale Beziehungen im Alter». An dieser Befragung nahmen etwa 1 200 Personen ab 50 Jahren teil, die in den Kantonen der Nordwestschweiz wohnhaft sind (AG, SO, BL, BS) (vgl. Schicka und Uggowitzer 2017).

3.2 Theoretische Überlegungen und Forschungsstand

3.2.1 Nachbarschaftshilfe als Form des informellen Engagements

Um die Nachbarschaftshilfe als Form des informellen Engagements zu betrachten, sollen vorab die Begriffe der Nachbarschaft und Nachbarschaftsbeziehungen eingegrenzt werden. Die Nachbarschaft ist eine räumliche Einheit, die als ein theoretisch abgrenzbares Gebiet angesehen werden kann. Nachbarschaftsbeziehungen unterliegen einem ständigen sozialen und gesellschaftlichen Wandel. Bestand früher oft eine ökonomische Notwendigkeit von Nachbarschaftsbeziehungen, sind sie heute vielmehr von sozialer Bedeutung. Die Nachbarschaft stellt eine Form der sozialen Beziehungen dar, von der Unterstützung und Hilfe angeboten werden kann (Gerhards 2017). Dabei ist vor allem die räumliche Nähe ein Vorteil, wodurch vor allem in Notsituationen schnell auf die Nachbarinnen und Nachbarn zurückgegriffen werden kann (Ha et al. 2019; Lieber und Sandefur 2002, Vogel und Tesch-Römer 2017). Vor allem im Alter verschwimmen die Grenzen zwischen Nachbarschaft und Freundschaft immer mehr, da der Bewegungsradius mit steigendem Alter kleiner wird. Nachbarinnen und Nachbarn werden von älteren Menschen oft als Unterstützungspersonen genannt. Ausserdem werden meist positive Beziehungen in der Nachbarschaft hervorgehoben. Das zeigt, dass der Begriff der Nachbarschaft für viele Menschen mehr über die sozialen Beziehungen als über die räumlichen Gegebenheiten definiert wird (Gerhards 2017). Die Nachbarschaft gilt von Seiten der Politik als Mittel zur Lösung verschiedener gesellschaftlicher Herausforderungen, wie der Entgegenwirkung von Vereinsamung und sozialer Ausgrenzung im Alter (Gerhards 2017). Der demografische Wandel und die steigende Mobilität haben zur Folge, dass sich familiäre Hilfefpotenziale verringern, was zu einem Bedeutungszuwachs der Nachbarschaftshilfe führt (Gerhards 2017; Nocon und Pearson 2000). Sie hat das Potenzial, bestimmte Bedarfe abzudecken und auch Familienmitglieder zu entlasten (Vogel und Tesch-Römer 2017). Somit bildet die Nachbarschaft eine Form des sozialen Kapitals eines Individuums, wenn die dort vorhandenen Ressourcen genutzt werden können (Chappell und Funk 2011).

Nachbarschaftshilfe wird in der Literatur als eine Form der informellen Unterstützung definiert. Allerdings weist die informelle Nachbarschaftshilfe Parallelen zum Freiwilligenengagement auf. Es handelt sich in beiden Fällen um Tätigkeiten, die freiwillig und unentgeltlich ausgeübt werden. Der Nutzen kommt Personen, Organisationen oder Vereinen ausserhalb des eigenen Haushalts zugute. Im Vergleich zum formellen Engagement in Organisationen oder Vereinen findet die informelle Unterstützung im privaten, nicht im öffentlichen Raum statt (Lamprecht et al. 2020; Stadelmann-Steffen und Manatschal 2016; Freitag und Manatschal 2014; Vogel und Tesch-Römer 2017; Simonson et al. 2017). Allerdings ist die Abgrenzung von formalem Engagement und informeller Unterstützung für einige Autorinnen und Autoren zu eng gefasst und nicht immer trennscharf (Künemund 2006; Simonson et al. 2017). Auch selbstorganisierte Gruppen und Initiativen, die keiner formalen Struktur unterliegen, können der Freiwilligenarbeit zugeordnet werden (Künemund 2006). Legt man den Begriff des formellen Engagements in einer weiten Fassung zugrunde, können darunter jegliche Leistungen, die auf freiwilliger Basis für andere Menschen erbracht werden, verstanden werden (Gerhards 2017). Die Nachbarschaftshilfe erfüllt diese Kriterien vollends. Sie ist gemeinnützig, dient Personen ausserhalb des eigenen Haushalts und wird freiwillig und unentgeltlich verrichtet. In vielen Fällen findet eine Art Formalisierung statt, da bestimmte Hilfen regelmässig angeboten bzw. verrichtet werden. Ausserdem kann die informelle Unterstützung in der Nachbarschaft als eine produktive Tätigkeit angesehen werden, die zur gesellschaftlichen Wohlfahrtsproduktion beiträgt (Vogel und Tesch-Römer 2017).

3.2.2 Freiwilliges Engagement älterer Menschen

Die Lebensgestaltung im Alter, vor allem nach der Pensionierung, hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Wandel erlebt. War früher der Ruhestand eine rollenlose Phase, so ist sie heute eher durch Aktivität und Engagement gekennzeichnet. Der Ruhestand macht Ressourcen frei, die der Gemeinschaft von Nutzen sein können (Künemund 2006). Diese u. a. volkswirtschaftlichen Ressourcen sind von enormer Bedeutung für die Gesellschaft und tragen auch zu einer Teilhabe der älteren Generationen bei (Seifert 2016a; Brendenbach und Reimann 2016).

Die heutige ältere Generation wird auch als «Wohlstandsgeneration» (Höpflinger 2012, 2) bezeichnet, die das Alter aktiv gestaltet. Darüber hinaus wird das Alter auch produktiv gestaltet, indem Leistungen erbracht werden, die für die Gesellschaft von Nutzen sind (Höpflinger 2012). Die Lebenserfahrung und die verfügbaren zeitlichen Ressourcen begünstigen zudem ein produktives Altern; sprich Engagement der älteren Bevölkerung (Freitag und Manatschal 2014).

Die Forschung untersucht seit vielen Jahren das freiwillige Engagement älterer Menschen. Die informelle Unterstützung, vor allem die Nachbarschaftshilfe, findet aber in der Debatte weniger Beachtung (Seifert 2016b). Diese Form der Unterstützung wird in vielen Befragungen wenig konkret erfasst, z. B. mit Fragen der unbezahlten Arbeit ausserhalb von Organisationen (Lamprecht et al. 2020). Allerdings kann aus der Forschungsliteratur entnommen werden, welche Menschen sich stärker formell oder informell engagieren. Individuen, die sich in formellen Strukturen engagieren, leisten auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit informelle Unterstützung (Liebler und Sandefur 2002). Damit Nachbarschaftshilfe überhaupt geleistet wird, muss bereits eine Vertrauensbeziehung der involvierten Personen bestehen (Gerhards 2017; Vogel und Tesch-Römer 2017). Ausserdem wird die Reziprozität, wenn auch nur hypothetisch, als wichtiger Beweggrund für das Leisten von Nachbarschaftshilfe genannt (Gerhards 2017). Studien zeigen aber, dass meistens mehr Hilfe erbracht als erhalten wird (Gerhards 2017; Liebler und Sandefur 2002). Vor allem ältere Menschen sind zu einem erheblichen Masse an informeller Unterstützung beteiligt (Künemund 2006). Es ist ein Fehlschluss, davon auszugehen, dass ältere Menschen nur Empfängerinnen und Empfänger verschiedener Hilfeleistungen sind.

Allgemein wird bei informeller Unterstützung zwischen emotionaler Unterstützung (Trost, Gesellschaft, Beistand), instrumenteller Unterstützung (Hilfen im und um den Haushalt, Besorgungen usw.), finanzielle Unterstützung und Pflegeleistungen unterschieden. Die Nachbarschaftshilfe beschränkt sich meist auf kleinere Hilfeleistungen in und um den Haushalt und auf emotionale Unterstützung. Pflegeleistungen für Nachbarinnen und Nachbarn werden eher ausgeklammert (Gerhards 2017; Nocon und Pearson 2000; van Dijk 2013; Brendenbach und Reimann 2016; Gray 2009). Allerdings zeigen Zahlen aus dem Deutschen Alterssurvey (DEAS), dass das Pflegen von nicht verwandten

Personen (wie Personen aus der Nachbarschaft) mit steigendem Alter zunimmt (Künemund 2006). Auch der deutsche Freiwilligensurvey 2014 zeigt auf, dass 12 Prozent der Personen ab 60 Jahren Pflegeleistungen für Nachbarinnen oder Nachbarn erbracht haben, wohingegen dies auf nur 7 Prozent der Teilnehmenden unter 60 Jahre zutrifft (Gerhards 2017).

Zahlen aus dem DEAS zeigen zudem, dass 6 Prozent der älteren Menschen Nachbarschaftshilfe in Form von Hilfe bei Besorgungen oder Hilfen im und um den Haushalt geleistet haben. Im deutschen Freiwilligensurvey 2014 gaben sogar 47 Prozent der Personen ab 60 Jahre an, Hilfe für Nachbarinnen und Nachbarn geleistet zu haben (Gerhards 2017). Ältere Menschen leisten häufig informelle Unterstützung, allerdings lässt sich beobachten, dass diese mit steigendem Alter weniger wird (Vogel und Tesch-Römer 2017).

Emotionale Unterstützung ist die am häufigsten erbrachte Hilfe für Nachbarinnen und Nachbarn (Liebler und Sandefur 2002), vor allem im Krankheitsfall oder bei dauerhaften Beeinträchtigungen (Gerhards 2017). Es geht dann vor allem darum, Personen, die einsam oder auch depressiv sind, Gesellschaft zu leisten und ein Auge auf sie zu haben (Nocon und Pearson 2000; van Dijk et al. 2013). Diese Art der Unterstützung wird häufiger von Frauen als von Männern geleistet (Liebler und Sandefur 2002).

Der Partnerschaftsstatus und das Vorhandensein von Kindern wirken sich auch auf das Leisten von Nachbarschaftshilfe aus. So fanden Liebler und Sandefur (2002) heraus, dass Verheiratete und Verwitwete weniger Unterstützung leisten als ledige und geschiedene Personen. Letztere sind recht stark in Unterstützungsnetzwerke involviert (Liebler und Sandefur 2002; Vogel und Tesch-Römer 2017). Verheiratete Personen bzw. Personen in einer Partnerschaft unterstützen sich meist gegenseitig, weswegen ein Austausch von Unterstützungsleistungen für sie weniger relevant ist (Liebler und Sandefur 2002). Menschen mit einem höheren Bildungsniveau sind häufiger formell und informell freiwillig tätig (Ha et al. 2019; Vogel und Tesch-Römer 2017). Männer leisten etwas mehr informelle Hilfe als Frauen, allerdings ist der Zeitaufwand von Männern und Frauen ähnlich (Vogel und Tesch-Römer 2017).

3.2.3 Freiwilliges Engagement in der Schweiz

In der Schweiz besteht eine lange Tradition des freiwilligen Engagements und es stellt eine wichtige Ressource für das Gemeinwesen dar (Lamprecht et al. 2020; Freitag und Manatschal 2014). Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips leistet das freiwillige Engagement einen Beitrag zur Lösung von Krisen, die Staat und Markt nicht allein bewältigen können, und dient somit einer Entlastung der sozialen Sicherungssysteme (Freitag und Manatschal 2014). Laut Höpfinger (2014) könnten Aufgaben im sozialen, kulturellen und pflegerischen Bereich ohne die ältere Bevölkerung nicht mehr gelöst werden. So zeigen Zahlen aus dem Jahr 2007, dass ältere Menschen 28 Prozent des gesamten Zeitaufwands der informellen Tätigkeiten erbrachten (Schön-Bühlmann und Schmid Botkine 2012). Die Nachbarschaft ist auch in der Schweiz von Bedeutung, wenn es um die Bereitstellung von Unterstützung geht. Sie dient als Ergänzung des Ressourcennetzwerkes in der eigenen Familie. Diese bleibt nach wie vor die wichtigste Quelle der Unterstützung (Seifert 2014; Stadelmann-Steffen und Manatschal 2016; Brendenbach und Reimann 2016; Schicka et al. 2019). Sind aber weder eine Partnerin oder ein Partner noch Kinder vorhanden, gewinnt die Nachbarschaft umso mehr an Bedeutung (Seifert 2014). Damit Unterstützung angefragt und bereitgestellt wird, ist eine bestehende Vertrauensbeziehung wichtig (Seifert 2016b). Diese ist in vielen Fällen vorhanden, wie Seifert (2014) in einer Studie zeigt. Etwa die Hälfte der Befragten sprechen regelmässig mit ihren Nachbarinnen und Nachbarn, was auf einen allgemeinen intensiven Austausch schliessen lässt (Seifert 2014; Seifert 2016b). Weiterhin fragen 23 Prozent ihre Nachbarinnen und Nachbarn regelmässig nach Unterstützung (Seifert 2016b).

Der Freiwilligen-Monitor untersucht regelmässig das Engagement der Schweizer Wohnbevölkerung. Dort zeigt sich, dass 72 Prozent der gesamten Schweizer Wohnbevölkerung nachbarschaftliche Hilfe leisten. Dabei wurden nur geringe Geschlechter- und Altersunterschiede herausgearbeitet. Auch bezüglich der Wohnregion (rural, urban oder Agglomeration) konnten keine bedeutenden Unterschiede festgestellt werden (Lamprecht et al. 2020). Wie bereits die Ergebnisse im internationalen Kontext gezeigt haben, spielt die Care-Arbeit bei nicht-verwandten Personen nur eine untergeordnete Rolle. Diese wird nur von etwa 4 Prozent der Schweizer Wohnbevölkerung geleistet (Lamprecht et al. 2020).

Seifert (2016a) fand in einer Studie heraus, dass Frauen eher Nachbarschaftshilfe leisten als Männer. Generell sind Frauen eher an informeller Hilfe und Männern eher an formeller Hilfe beteiligt (Lamprecht et al. 2020; Freitag und Manatschal 2014; Seifert 2016a). Das stärkere informelle Engagement der Frauen wird damit erklärt, dass dieses eher ihrem Sozialisationsmuster entspreche (Stadelmann-Steffen und Manatschal 2016). Das Leisten von Nachbarschaftshilfe nimmt auch in der Schweizer Bevölkerung mit steigendem Alter ab (Seifert 2016). Personen mit höherer Bildung und höherem Einkommen sowie jene, die nicht alleine leben, leisten eher Nachbarschaftshilfe (Seifert 2016a).

Die verschiedenen Studien im nationalen und internationalen Kontext zeigen, dass informelles Engagement und Nachbarschaftshilfe weitverbreitet sind. Dabei sind vor allem die emotionale und die instrumentelle Unterstützung von Bedeutung, während Pflege eher weniger geleistet wird. Während sich beim formellen Engagement Unterschiede bezüglich Charakteristika wie Alter, Geschlecht und Bildung zeigen, scheinen diese für die Nachbarschaftshilfe – als eine Form des informellen Engagements – weniger vorhanden zu sein. In diesem Artikel soll der Frage nachgegangen werden, welche Formen von Unterstützung an Nachbarinnen und Nachbarn geleistet worden sind. Weiterhin soll gezeigt werden, welche Bedeutung die Nachbarschaft im eigenen Netzwerk hat, da dies als eine Bedingung für das Leisten von Unterstützung gilt. Anschliessend wird gezeigt, ob es in der befragten Population Unterschiede hinsichtlich verschiedener Charakteristika wie Geschlecht, Alter und Bildung gibt.

3.3 Studie und Stichprobe

3.3.1 Studie «Soziale Beziehungen im Alter»

Die hier genutzten Daten stammen aus der Studie «Soziale Beziehungen im Alter», die im Rahmen der Strategischen Initiative «Alternde Gesellschaft» an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) durchgeführt wurde (vgl. Schicka und Uggowitzer 2017). Die Befragung hatte zum Ziel, die sozialen Beziehungen älterer Menschen und deren Unterstützungspotenzial zu untersuchen. Für die Datenerhebung wurden im Jahr 2017 5 000 postalische Fragebögen an Personen ab

50 Jahren versendet, die in den Kantonen der Nordwestschweiz (Basel-Stadt, Basel-Land, Aargau und Solothurn) wohnhaft waren. Die angeschriebenen Personen wurden gebeten, den Fragebogen auszufüllen und in dem mitgesendeten, frankierten Umschlag zurückzusenden. Ein Erinnerungsschreiben wurde nach drei Wochen versandt. Zur Auswertung konnten etwa 1 200 Fragebögen verwendet werden, was einer Rücklaufquote von etwa 24 Prozent entspricht. Im Fragebogen wurden fünf thematische Blöcke abgefragt:

- › Wahrnehmung vom Alter(n);
- › Lebenszufriedenheit und psychische Gesundheit;
- › Soziale Beziehungen und Einsamkeit;
- › Gegebene und erhaltene Unterstützung;
- › Soziodemografische Merkmale.

3.3.2 Stichprobe

Die Zusammensetzung der Stichprobe ist in Tabelle 3.1 ersichtlich. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist relativ ausgeglichen. Die mittlere Altersgruppe ist deutlich überrepräsentiert. Die Verteilung der Teilnehmenden nach Kantonen entspricht in etwa der realen Verteilung der Personen ab 50 Jahren in diesen Kantonen. Fast zwei Drittel der Befragten lebt in städtischen Gebieten und 14 Prozent in ländlichen Gebieten. Nur etwa 13 Prozent der Teilnehmenden gaben an, keine Kinder zu haben, während die Mehrheit (40 %) zwei Kinder hatte. Etwa zwei Drittel der Frauen und Männer waren zum Zeitpunkt der Befragung verheiratet und etwa 10 Prozent verwitwet. Die meisten Teilnehmenden hatten einen Abschluss auf Sekundarniveau, wohingegen nur etwa 10 Prozent keinen oder einen obligatorischen Schulabschluss hatten.

Tabelle 3.1: Übersicht der Stichprobe

	Gesamt		Frauen		Männer	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
Geschlecht						
Frau	637	53				
Mann	552	46				
keine Angabe	9	1				
Alter						
50–64 Jahre	371	31	194	31	176	32
65–75 Jahre	613	51	334	53	279	51
älter als 75 Jahre	201	17	105	17	95	17
keine Angabe	13	1				
Erwerbsstatus						
erwerbstätig	330	28	147	25	182	36
nicht erwerbstätig	770	64	438	76	324	64
keine Angabe	98	8				
Ausbildungsniveau						
ohne Abschluss/obligatorische Schule	116	10	90	15	25	5
Sekundarniveau II	552	44	328	53	191	35
Tertiärniveau	534	45	202	33	328	60
keine Angabe	26	2				
Partnerschaftsstatus						
mit Partner/Partnerin	881	74	418	67	456	84
ohne Partner/Partnerin	297	25	208	33	87	16
keine Angabe	43	2				
Kinder						
ja	1001	84	531	86	462	88
nein	154	13	87	14	66	13
keine Angabe	43	4				

Quelle: Alters-Survey «Soziale Beziehungen im Alter» (Schicka und Uggowitzer 2017), eigene Auswertungen.

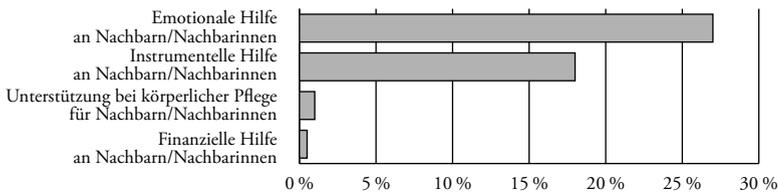
3.4 Ergebnisse

3.4.1 Geleistete Nachbarschaftshilfe

Die Befragten wurden gebeten, anzugeben, wen sie in den letzten zwölf Monaten wie unterstützt haben. Dabei wurde zwischen instrumenteller Unterstützung (Hilfen im und um den Haushalt, Fahrdienste, Hilfe bei administrativen Arbeiten), emotionaler Unterstützung (Beistand, Trost, Ratschläge geben), finanzieller Unterstützung und Unterstützung

bei körperlicher Pflege unterschieden. Insgesamt gaben 35 Prozent der Befragten an, mindestens eine Form von Unterstützung für eine Nachbarin oder einen Nachbarn geleistet zu haben. In der Abbildung 3.1 wird ersichtlich, dass es sich dabei hauptsächlich um emotionale und instrumentelle Unterstützung handelte. Finanzielle Unterstützung sowie Unterstützung bei der körperlichen Pflege wurden so gut wie nicht erbracht.

Abbildung 3.1: Geleistete Nachbarschaftshilfe in den letzten 12 Monaten



Quelle: Alters-Survey «Soziale Beziehungen im Alter» (Schicka und Uggowitzer 2017), eigene Auswertungen.

3.4.2 Nachbarinnen und Nachbarn als Kontaktpersonen

Die Befragten wurden weiter gebeten, anzugeben, mit wem sie in den letzten vier Wochen besonders häufig Kontakt hatten. Sie sollten das Geschlecht, Alter und die Beziehung zur genannten Person angeben (Partnerschaft, Kinder, Freundes-, Bekanntenkreis usw.). Diese Frage war offen gestaltet, so dass jeder und jede eintragen konnte, um welche Person es sich handelt. Es konnten insgesamt bis zu vier Personen angegeben werden. Die Tabelle 3.2 zeigt, dass nur etwa 9 Prozent ($N=109$) der Befragten mindestens eine Nachbarin oder einen Nachbarn als eine Person, mit der sie häufig in Kontakt waren, angegeben haben. Es zeigt

Tabelle 3.2: Nachbarn oder Nachbarinnen als Kontaktpersonen genannt

	Gesamt		Frauen		Männer	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
Ja	109	9	78	12	31	6
Nein	1089	91	559	88	521	94

Quelle: Alters-Survey «Soziale Beziehungen im Alter» (Schicka und Uggowitzer 2017), eigene Auswertungen.

sich ausserdem, dass Frauen häufiger in Kontakt mit einer Nachbarin oder einem Nachbarn standen als Männer.

Nachbarschaftshilfe wird eher geleistet, wenn bereits eine Beziehung zur Nachbarin oder zum Nachbarn besteht. Dies zeigt auch eine Analyse hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen geleisteter Nachbarschaftshilfe und dem Nennen eines Nachbarn oder einer Nachbarin (Cramers $V^1 = 0,6$, $p \leq 0,001$, für instrumentelle Unterstützung und Cramers $V = 0,8$, $p \leq 0,001$, für emotionale Unterstützung).

3.4.3 Einflussfaktoren auf die Nachbarschaftshilfe

In diesem Abschnitt soll gezeigt werden, ob bestimmte soziodemografische Charakteristiken der Befragten die Nachbarschaftshilfe begünstigen oder eher verringern. Die Analysen beziehen sich auf emotionale und instrumentelle Unterstützung, da diese beiden Formen der Unterstützung in der Nachbarschaft die grösste Bedeutung haben. Um Zusammenhänge zwischen der geleisteten Unterstützung und den Merkmalen der Befragten zu analysieren, wurden logistische Regressionen gerechnet. Diese Methode eignet sich, um aufzuzeigen, wie mehrere unabhängige Variablen (hier: Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus, Ausbildungsniveau, Partnerschaftsstatus, Kinder und das Nennen von Personen aus der Nachbarschaft als Kontaktperson) gleichzeitig auf eine abhängige Variable (hier: geleistete Unterstützung) wirken. Dabei wurden zwei Modelle gerechnet. Ein Modell zeigt die Wirkung der unabhängigen Variablen auf das Erbringen von emotionaler Unterstützung und das andere Modell zeigt die Ergebnisse für das Erbringen von instrumenteller Unterstützung. In den Tabellen werden die Odds Ratios (OR) angezeigt. OR zeigen das Risiko oder die Chance auf, dass ein Ereignis eintritt (hier: das Leisten von instrumenteller resp. emotionaler Unterstützung). Für die einzelnen Variablen wird dieses Risiko bzw. diese Chance immer zu einer Referenzkategorie vergleichend interpretiert. Ein OR über eins bedeutet, dass im Vergleich zu der Referenzkategorie die Chance höher ist, dass instrumentelle resp. emotionale Unterstützung geleistet wurde. Ein Wert unter eins bedeutet, dass die Chance im Vergleich zur Referenzgruppe geringer ist. Das Signifikanzniveau zeigt an, ob die Ergebnisse statistisch bedeutsam

1 Cramers V gibt die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen an und liegt zwischen 0 (kein Zusammenhang) und 1 (starker Zusammenhang).

sind (Greenland et al. 2016). Tabelle 3.3 zeigt die logistische Regression mit dem Erbringen von instrumenteller Nachbarschaftshilfe als abhängiger Variable.

Tabelle 3.3: Einfluss verschiedener soziodemographischer Merkmale auf das Leisten instrumenteller Nachbarschaftshilfe (OR)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
<i>Geschlecht</i>							
Ref: Frau							
Mann	1.38*	1.36*	1.58**	1.35	1.23	1.27	1.36
<i>Altersgruppe</i>							
Ref: 50–64 Jahre							
65–75 Jahre		1.11	0.73	0.70	0.73	0.76	0.69
mehr als 75 Jahre		0.69	0.43**	0.46*	0.50*	0.51*	0.43*
<i>Erwerbsstatus</i>							
Ref: erwerbstätig							
nicht erwerbstätig			0.53*	0.47**	0.47**	0.50**	0.51*
<i>Ausbildungsniveau</i>							
Ref: ohne Abschluss/oblig. Schulbildung							
Sekundarniveau				1.30	1.20	1.16	1.16
Tertiärniveau				2.14*	1.99*	1.84	1.90
<i>Partnerschaftsstatus</i>							
Ref: mit Partner/Partnerin							
ohne Partner/Partnerin					0.60*	0.59*	0.55*
<i>Kinder</i>							
Ref: nein							
ja						0.79	0.77
<i>Nachbar als Kontaktperson</i>							
Ref: genannt							
nicht genannt							0.34***

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$.

Quelle: Alters-Survey «Soziale Beziehungen im Alter» (Schicka und Uggowitzer 2017), eigene Auswertungen.

Im Modell 1 wird der Effekt des Geschlechts der befragten Person auf das Erbringen von instrumenteller Unterstützung (Hilfen im und um den Haushalt, Fahrdienste und Hilfe bei administrativen Aufgaben) ersichtlich. Männer haben im Vergleich zu Frauen eine erhöhte

Chance, instrumentelle Unterstützung an Nachbarinnen und Nachbarn zu leisten. Im zweiten Modell wird das Alter miteinbezogen. Es zeigt sich, dass das Alter hier keine signifikanten Effekte aufweist. Somit kann nicht gesagt werden, dass das Alter das Erbringen von instrumenteller Nachbarschaftshilfe beeinflusst. Im dritten Modell wird der Erwerbsstatus (erwerbstätig oder nicht erwerbstätig) miteinbezogen. Personen, die nicht erwerbstätig sind, haben eine geringere Chance, instrumentelle Nachbarschaftshilfe zu leisten, als die erwerbstätigen Personen. Interessanterweise wird durch das Einführen dieser Variable der Effekt der Männer verstärkt und der Effekt für die Altersgruppe der über 75-Jährigen wird signifikant. Personen dieser Altersgruppe zeigen eine geringere Chance, instrumentelle Nachbarschaftshilfe zu leisten, als die Personen in der jüngsten Altersgruppe. Hier sehen wir kumulative Effekte zwischen Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus. Da in dieser Studie mehr Männer als Frauen erwerbstätig waren, wird der Effekt der Männer durch das Einführen dieser Variable verstärkt. Alter und Erwerbstätigkeit sind auch stark miteinander korreliert, wodurch der signifikante Effekt der ältesten Altersgruppe erklärt werden kann. Im vierten Modell werden die Effekte des Ausbildungsniveaus betrachtet. Personen mit einem hohen Ausbildungsniveau haben eine höhere Chance, instrumentelle Nachbarschaftshilfe zu leisten, als Personen mit niedriger Schulbildung oder ohne Abschluss. Im Modell 5 zeigt sich, dass Personen ohne eine Partnerin/einen Partner eine geringere Chance haben, instrumentelle Nachbarschaftshilfe zu leisten, als diejenigen mit einer Partnerin/einem Partner. Im sechsten Modell wird der Einfluss des Vorhandenseins von Kindern untersucht. Es zeigen sich dabei keine signifikanten Effekte. Das Modell 7 zeigt den Einfluss dessen, ob man eine Nachbarin oder einen Nachbarn als eine Person, mit der man in den letzten vier Wochen in Kontakt war, genannt hat. Wurde keine Person aus der Nachbarschaft genannt, ist die Chance auf das Leisten instrumenteller Unterstützung geringer, als wenn eine Person aus der Nachbarschaft genannt wurde. Die gleichen Analysen wurden für das Leisten von emotionaler Unterstützung (Trost, Beistand, Ratschläge) vorgenommen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 3.4 abgebildet.

Im ersten Modell wird ersichtlich, dass Männer eine geringere Chance haben, emotionale Unterstützung für Nachbarinnen und Nachbarn zu leisten als Frauen. Sowohl das Alter der Befragten (Modell 2) als auch ihr Erwerbsstatus (Modell 3) haben keinen signifikanten

Tabelle 3.4: Einfluss verschiedener soziodemographischer Merkmale auf das Leisten emotionaler Nachbarschaftshilfe (OR)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
<i>Geschlecht</i>							
Ref: Frau							
Mann	0.71*	0.71**	0.73 *	0.65 **	0.68 *	0.66 **	0.68 *
<i>Altersgruppe</i>							
Ref: 50–64 Jahre							
65–75 Jahre		1.06	0.91	0.88	0.86	0.86	0.83
mehr als 75 Jahre		0.97	0.83	0.85	0.84	0.84	0.78
<i>Erwerbsstatus</i>							
Ref: erwerbstätig							
nicht erwerbstätig			0.84	0.76	0.75	0.76	0.78
<i>Ausbildungsniveau</i>							
Ref: ohne Abschluss/oblig. Schulbildung							
Sekundarniveau				1.65	1.80 *	1.80 *	1.80 *
Tertiärniveau				2.25 **	2.44 **	2.44 **	2.48 **
<i>Partnerschaftsstatus</i>							
Ref: mit Partner/Partnerin							
ohne Partner/Partnerin					1.20	1.23	1.21
<i>Kinder</i>							
Ref: nein							
ja						0.95	0.94
<i>Nachbar als Kontaktperson</i>							
Ref: genannt							
nicht genannt							0.56 *

Signifikanz: *** $p \leq .001$, ** $p \leq .01$, * $p \leq 0.05$.

Quelle: Alters-Survey «Soziale Beziehungen im Alter» (Schicka und Uggowitzer 2017), eigene Auswertungen.

Einfluss auf das Erbringen von emotionaler Nachbarschaftshilfe. Im vierten Modell zeigt sich, dass Personen mit einem hohen Bildungsabschluss eine deutlich höhere Chance haben, emotionale Nachbarschaftshilfe zu leisten, als Personen ohne Abschluss oder mit einem niedrigen Schulabschluss. Der Partnerschaftsstatus (Modell 5) und das Vorhandensein von Kindern (Modell 6) haben keinen signifikanten Einfluss. Allerdings wird durch das Einführen des Partnerschaftsstatus der Effekt für Personen mit einem Abschluss auf Sekundarniveau

signifikant. Im Modell 7 zeigt sich, dass Befragte, die keine Person aus der Nachbarschaft, mit der sie in den letzten vier Wochen in Kontakt waren, genannt haben, auch eine geringere Chance haben, emotionale Nachbarschaftshilfe zu leisten, als diejenigen, die eine Nachbarin oder einen Nachbarn genannt haben.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Männer eher instrumentelle Unterstützung (Hilfe im und um den Haushalt, Fahrdienste und Hilfe bei administrativen Aufgaben) an ihre Nachbarschaft leisten als Frauen. Letztere leisten dafür eher emotionale Unterstützung (Trost, Beistand, Ratschläge) an ihre Nachbarinnen und Nachbarn als Männer. Das Alter und der Erwerbsstatus haben nur für das Erbringen von instrumenteller Nachbarschaftshilfe einen signifikanten Einfluss. In beiden Modellen zeigt sich für das Ausbildungsniveau, dass ein höherer Ausbildungseinschluss eher mit dem Erbringen von Nachbarschaftshilfe einhergeht als ein niedriger Bildungsabschluss. Der Partnerschaftsstatus ist nur für das Erbringen von instrumenteller Nachbarschaftshilfe von Bedeutung. Es zeigt sich weiterhin, dass es wichtig ist, dass die Befragten mit ihrer Nachbarschaft in Kontakt stehen, damit es zu Nachbarschaftshilfe kommt.

3.5 Diskussion

Freiwilliges Engagement hat in der Schweiz eine lange Tradition und eine enorme Bedeutung (Lamprecht et al. 2020; Freitag und Manatschal 2014). In der älteren Bevölkerung steckten zudem beachtliches Potenzial und Ressourcen, die Engagement begünstigen können (Künemund 2006; Höpflinger 2014). Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Nachbarschaftshilfe innerhalb der älteren Bevölkerung weit verbreitet ist. Zu diesem Schluss kamen bereits verschiedene Studien (Künemund 2006; Gerhards 2017; Lamprecht et al. 2020). Die hohe Beteiligung der älteren Menschen lässt darauf schliessen, dass sie gut in ihre Nachbarschaft integriert sind, und diese für sie ein wichtiger sozialer Pfeiler ist. Ausserdem muss festgehalten werden, dass ältere Menschen nicht nur als Empfängerinnen und Empfänger von Hilfeleistungen angesehen werden dürfen. Sie leisten aktiv Beiträge für ihr soziales Umfeld.

Wie bereits in anderen Studien gezeigt (Gerhards 2017; Nocon und Pearson 2000; van Dijk et al. 2013; Brendenbach und Reimann 2016; Gray 2009; Vogel und Tesch-Römer 2017), werden meist instrumentelle und emotionale Unterstützung an die Nachbarn und Nachbarinnen geleistet. Die emotionale Unterstützung hat dabei eine noch grössere Bedeutung. Finanzielle Unterstützung und Unterstützung bei der körperlichen Pflege werden nur sehr selten erbracht. Zu diesem Schluss kamen auch Lamprecht et al. (2020).

Instrumentelle Unterstützung, die oft in Form von kleinen Besorgungen und Hilfen stattfindet, können von Nachbarinnen und Nachbarn gut angefragt werden. Die räumliche Nähe führt zu einer schnellen Erreichbarkeit, wenn kleinere Hilfeleistungen nötig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer diese eher leisten als Frauen. Da es sich bei diesen Hilfen auch mal um körperliche Hilfen handelt, werden Männer dort eher angefragt als Frauen. Im Gegensatz dazu wird emotionale Unterstützung eher von Frauen geleistet. Dies wurde bereits von Liebler und Sandefur (2002) herausgestellt. Bei dieser Form der Unterstützung handelt es sich um das Erteilen von Ratschlägen oder auch Trost. Frauen wird diese Rolle eher zugeschrieben als Männern. Frauen pflegen meist schon jahrelang Beziehungen in der Nachbarschaft, während Männer ihre Kontakte mehrheitlich auf den professionellen Kontext beschränken. Daher werden die Frauen eher als Vertrauenspersonen zu Rate gezogen. Vogel und Tesch-Römer (2017) kamen zu dem Schluss, dass Männer mehr informelle Unterstützung leisten als Frauen. Dies konnte hier nicht gezeigt werden. Es scheint vielmehr, dass Frauen und Männer unterschiedliche Formen der Nachbarschaftshilfe leisten.

Das Alter der Befragten hat kumulative Effekte mit der Erwerbstätigkeit auf das Leisten von instrumenteller Unterstützung gezeigt. Es lässt sich erkennen, dass mit steigendem Alter weniger instrumentelle Unterstützung geleistet wird. Eine mit steigendem Alter sinkende Leistung an informeller Unterstützung wurde bereits von Vogel und Tesch-Römer (2017) und Seifert (2016a) berichtet. In der in diesem Beitrag diskutierten Studie trifft dies nur für die instrumentelle Unterstützung zu. Diese Tätigkeiten sind oft auch körperlicher Natur und mit steigendem Alter daher schwieriger zu verrichten.

Die weiteren Ergebnisse gehen mit anderen Studien konform. Ein höheres Ausbildungsniveau geht mit einem erhöhten Beitrag an

Nachbarschaftshilfe einher, wie bereits andere Forschungsergebnisse zeigten (Ha et al. 2019; Vogel und Tesch-Römer 2017). Menschen mit einem höheren Ausbildungsniveau verfügen meistens auch über mehr Ressourcen als Menschen mit einem niedrigen Abschluss. Daher benötigen sie einerseits weniger Hilfe aus dem direkten Umfeld, sie können andererseits auch eher Ressourcen an ihre Nachbarschaft weitergeben.

Von besonderer Wichtigkeit kristallisiert sich das Vorhandensein von bestehenden Nachbarschaftsbeziehungen heraus (Seifert 2014; Seifert 2016b; Gerhards 2017). Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen dieser Studie. Wenn bereits ein Vertrauensverhältnis besteht, wird Hilfe eher angefragt oder angeboten. Eine Verbundenheit zur und eine Integration in die Nachbarschaft sind somit wichtige Grundlagen für die Nachbarschaftshilfe.

Dieser Beitrag zeigt auf, dass in der Nachbarschaftshilfe grosses Potenzial steckt und dass die ältere Bevölkerung in dieser Hinsicht bereits einen grossen Beitrag leistet. Dieser findet meist im informellen Rahmen statt. Angesichts der demografischen Entwicklungen und der steigenden Mobilität von Familienmitgliedern wird die Nachbarschaftshilfe in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Daher sollte sie auch im Rahmen des Freiwilligenmanagements stärker betrachtet werden und es sollten Formen gefunden werden, um diese stärker zu formalisieren. Dadurch könnten auch Menschen Zugang zu dieser niederschweligen Form der Unterstützung erhalten, die bisher davon ausgeschlossen waren. Darüber hinaus können ältere Menschen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe sinnstiftende Aufgaben übernehmen und damit einen wichtigen Beitrag für ihre direkte Nachbarschaft leisten.

3.6 Literaturverzeichnis

- Brendenbach, Christine und René Reimann (2016). Nachbarschaftshilfe als Modell der Zukunft? – Die Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements angesichts der demographischen Herausforderungen. *Nürnberger Hochschulschriften*. <https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/707/file/1+-+Brendenbach,+Reimann.pdf> (07.10.2020).
- Chappell, Neena L. und Laura M. Funk (2011). Social support, caregiving, and aging. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement* 30(3) : 355–370.

- Freitag, Markus und Anita Manatschal (2014). Unbezahlt, aber unbezahlbar: Freiwilliges Engagement als soziales Kapital der Schweiz. In Markus Freitag (Hrsg.), *Das soziale Kapital der Schweiz* (S. 115–146). Basel: NZZ Libro.
- Gerhards, Pia (2017). *Nachbarschaftsbeziehungen älterer Menschen – Subjektive Konzepte und Hilfpotentiale*. PhD Dissertation, Raum- und Umweltplanung, Technische Universität Kaiserslautern, DE.
- Gray, Anne (2009). The social capital of older people. *Ageing and Society* 29(1): 5–31.
- Greenland, Sander, Stephen J. Senn, Kenneth J. Rothmann, John B. Carlin, Charles Poole, Steven N. Goodman und Douglas G. Altman (2016). Statistical tests, P values, confidence intervals, and power: A guide to misinterpretations. *European Journal of Epidemiology* 31: 337–350.
- Ha, Jung-Hwa, Gavin W. Hougham und David O. Meltzer (2019). Risk of social isolation among older patients: What factors affect the availability of family, friends, and neighbors upon hospitalization? *Clinical Gerontologist* 42(1): 60–60.
- Höpfinger, François (2012). Aktives Altern – neue Leitbilder für neue Generationen älterer Menschen. *Newsletter Demos* 1: 2–4. <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/350773/master> (07.10.2020)
- Höpfinger, François (2014). Freiwilligenarbeit im Alter hat Zukunft. *Zenit* 3(14): 11–13.
- Künemund, Harald (2006). Tätigkeit und Engagement im Ruhestand. In Clemens Tesch-Römer, Heribert Engstler und Susanne Wurm (Hrsg.), *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte* (S. 289–323). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Liebler, Carolyn A. und Gary D. Sandefur (2002). Gender differences in the exchange of social support with friends, neighbors, and co-workers at midlife. *Social Science Research* 31: 364–391.
- Nocon, Andrew und Maggie Pearson (2000). The roles of friends and neighbors in providing support for older people. *Ageing and Society* 20(3): 341–367.
- Schicka, Manuela, Klaus R. Schroeter und Adriana Zanda (2019). Soziale Beziehungen als Unterstützungsressourcen im Alter. *Angewandte Gerontologie Appliquée* 4(1): 6–8.
- Schicka, Manuela und Franziska Uggowitzer (2017). *Alters-Survey – «Soziale Beziehungen im Alter»*, Forschungsbericht. Olten: FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit (nicht publiziert).
- Schobin, Janosch (2020). Pflege durch (nicht-verwandte) Freunde? Theoretische und empirische Betrachtungen eines vernachlässigten Phänomens am Beispiel der Daten des Sozio-ökonomischen Panels. *Zeitschrift für Sozialreform* 66(1): 35–68.
- Schön-Bühlmann, Jacqueline und Céline Schmid Botkine (2012). Freiwilligenarbeit der älteren Generationen. *Newsletter Demos* 1: 10–11. <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/350773/master> (07.10.2020).

- Seifert, Alexander (2014). Soziale Unterstützung in der Nachbarschaft. *Research Report. Zurich Open Repository and Archive*. University of Zurich. <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/97018/> (07.10.2020).
- Seifert, Alexander (2016a). Freiwilliges Engagement im Alter. Grossstadtbewohner ab 60 Jahren und ihre Beteiligung am Vereinsleben, an persönlichen Hilfeleistungen und an der Nachbarschaftshilfe. *Heilberufe Science* 7: 152–160.
- Seifert, Alexander (2016b). Das Wohnquartier als Ressource im Alter. Nachbarschaftskontakte, Nachbarschaftshilfe und die Verbundenheit mit dem Wohnumfeld. *Soziale Arbeit* 2016(2): 42–49.
- Simonson, Julia, Claudia Vogel, Jochen P. Ziegelmann und Clemens Tesch-Römer (2017). Einleitung: Freiwilliges Engagement in Deutschland. In Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 31–49). Wiesbaden: Springer VS.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle und Anita Manatschal (2016). Freiwilligentätigkeit in Kantonen und Gemeinden. Befunde aus dem Freiwilligen-Monitor. In Monica Budowski, Ulrike Knobloch und Michael Nollert (Hrsg.), *Unbezahlt und dennoch Arbeit* (S. 207–232). Zürich: Seismo Verlag.
- Van Dijk, Hanna M., Jane M. Cramm und Anna P. Nieboer (2013). The experiences of neighbour, volunteer and professional support-givers in supporting community dwelling older people. *Health and Social Care in the Community* 21(2): 150–158.
- Vogel, Claudia und Clemens Tesch-Römer (2017). Informelle Unterstützung ausserhalb des Engagements: instrumentelle Hilfen, Kinderbetreuung und Pflege im sozialen Nahraum. In Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 253–284). Wiesbaden: Springer VS.

4 Freiwilliges Engagement als Privileg? Soziale Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit

Oto Potluka, Sigrid Haunberger, Georg von Schnurbein

Zusammenfassung

Der Freiwilligensektor wurde bisher von der Ungleichheitsforschung kaum als relevantes Feld der Genese und Reproduktion sozialer Ungleichheit aufgegriffen. Jüngste Befunde zeigen, dass der Zugang zu einem formellen freiwilligen Engagement nicht offen ist für alle. Auf der Grundlage der Daten des Freiwilligen-Monitors 2016 werden in diesem Beitrag Determinanten und Mechanismen sozialer Ungleichheit einer formellen Freiwilligentätigkeit herausgearbeitet und hieraus Überlegungen für ein diversitätsbewusstes Freiwilligenmanagement abgeleitet. Es konnten bekannte Determinanten wie Geschlecht, Nationalität, Bildungsstand, Wohnortlänge und Vertrauen identifiziert werden; das Alter erwies sich nicht als Barriere. Zudem zeigten sich Hinweise auf verschiedene Mechanismen, die in der Ungleichheitsforschung relevant sind.

4.1 Ausgangslage

Die Alterung der Bevölkerung gehört zu den drängendsten Problemen der gegenwärtigen Gesellschaften. Der Anteil der älteren Generationen an der Bevölkerung wird von 18 Prozent (im Jahr 2016) auf knapp 27 Prozent (im Jahr 2046) in der Schweiz ansteigen (BFS 2018, 4). Wie die Studie von Zobrist et al. (2019, 4) aufzeigt, ist die Absicht von Menschen im Alter von 50 Jahren, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, in der Schweiz hoch (etwa 40 %). Ihre Bereitschaft, ein aktives Arbeitsleben zu führen, kann sich nach der Pensionierung in Freiwilligenarbeit manifestieren. Trotz dieses Potenzials scheint es, dass die Freiwilligenquote in der Schweiz rückläufig ist von 27 Prozent im Jahr 1997 auf 20 Prozent in 2019 (Lamprecht et al. 2020, 34). Darüber

hinaus sinkt das freiwillige Engagement bei der pensionierten Bevölkerung in der Schweiz (61–70 Jahre) fast auf die Hälfte der jüngeren älteren Menschen (50–60 Jahre) von 19,9 Prozent auf 11,2 Prozent (Haski-Leventhal 2009). Obwohl ältere Menschen aktiv bleiben wollen, zeigen die Daten, dass die Situation tendenziell entgegengesetzt ist.

Die Beschäftigung mit dem Thema Freiwilligenarbeit von älteren Personen ist aktueller denn je. Aktuell wird Freiwilligenarbeit vor allem in den Debatten um Zivilgesellschaft, Dritter Sektor und Sozialkapital thematisiert (Kim et al. 2018). Besonders hervorgehoben werden die positiven Wirkungen dieses dritten Sektors auf die anderen gesellschaftlichen Sektoren sowie auf die beteiligten Individuen (Kahana et al. 2013). Gerne als Argumente für politische Strategien, um gesellschaftliche Problemlagen zu bewältigen, wird einer Freiwilligentätigkeit sozialintegrative Wirkung zugeschrieben, da mit ihr Sozialkapital hergestellt werden kann (Pettigrew et al. 2018, 2–3; Emmerich 2012; Dury et al. 2014; Ki, et al. 2018).

Offensichtlich bildet die Zivilgesellschaft in soziodemografischer Hinsicht jedoch keinen Querschnitt der Gesamtbevölkerung ab und ist vor allem durch die Mittelschicht geprägt. Damit kennzeichnet die Zivilgesellschaft ein Zugänglichkeitsproblem, denn der Zugang zum Engagement ist durch ökonomisches und kulturelles Kapital bedingt. Der anfangs angesprochene, sozialintegrative Charakter wird durch eine homogene Struktur der Zivilgesellschaft behindert, da Kontakte gerade zu sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen erschwert werden (Emmerich 2012, 8).

4.1.1 Freiwilligenarbeit als soziale Integration von vulnerablen Gruppen

Vor allem formelles freiwilliges Engagement steht hoch im Kurs, wenn es um Lösungsansätze für gesellschaftliche Problemlagen geht. Der Freiwilligenarbeit wird Potenzial bei der Reintegration von Arbeitslosen und anderen marginalisierten Gruppen, der sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten, der Demokratieförderung und als Massnahme zum lebenslangen Lernen zugesprochen (Rameder 2015, 31). Darüber hinaus wird sie als eine sinnvolle Beschäftigung im vierten Lebensalter (Kahana et al. 2013) mit positiver physischer und psychischer Beziehung zum Wohlbefinden angesehen (Haski-Leventhal 2009).

Bisher wurde der Freiwilligensektor von der Ungleichheitsforschung kaum als relevantes Feld der Genese und Reproduktion sozialer Ungleichheit aufgegriffen (Rameder 2015, 19).

Freiwilligenarbeit, die Lösungsansätze für gesellschaftliche Herausforderungen bietet, kann für steigende Arbeitslosigkeit, Migration, Überalterung und Budgetknappheit Lösungsansätze bieten. Doch zunächst muss deren eigener Beitrag zur Reproduktion sozialer Ungleichheit untersucht werden. Dieser Zugang ist gesellschaftspolitisch wie auch für das Freiwilligenmanagement von Non-Profit Organisationen (NPOs) bedeutsam, wenn Freiwillige koordiniert und rekrutiert, Aufgaben und Positionen definiert und verteilt sowie Fragen der Diversität und der Corporate-Social-Responsibility adressiert werden (Rameder 2015, 31). Dimensionen sozialer Ungleichheit werden aufgrund von soziodemografischen Merkmalen, die jeweils in den Freiwilligen-Monitoren erhoben werden, erfasst. Dabei handelt es sich um die Dimensionen Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Erwerbsstatus, Migrationshintergrund und Region (im Sinne von Zugang).

Von Interesse für unsere Fragestellungen sind Personen, die bisher nicht oder nicht mehr freiwillig tätig sind im Vergleich zu Personen, die sich aktuell engagieren. Das stellt die empirischen Analysen vor eine Herausforderung, da häufig in den Datensätzen viele Merkmale von freiwillig Aktiven, aber nur verhältnismässig wenige Merkmale von denjenigen Personen abgebildet sind, die niemals oder nicht mehr freiwillig aktiv sind. Um die Fragestellungen möglichst weitreichend beantworten zu können, wurde der Schweizer Freiwilligen-Monitor 2016 analysiert.

Dieser Beitrag fragt nach den Ursachen hinsichtlich des offensichtlich ungleichen Zugangs zu den vielfältigen Bereichen freiwilliger Tätigkeit und nimmt dabei die Determinante Alter besonders in den Blick. Aufbauend auf den Ergebnissen soll der Beitrag praxisrelevante Erkenntnisse für eine Freiwilligenkoordination und Rekrutierung in NPOs bereitstellen. Zudem soll der ungleichheitstheoretische Zugang für Themen des Diversitätsmanagements sensibilisieren (Rameder 2015, 88).

4.1.2 Zentrale Fragestellungen

Die Fragestellungen des Beitrags lauten:

- › Welche Determinanten bestimmen eine formelle freiwillige Tätigkeit?
- › Welche Mechanismen einer formellen freiwilligen Tätigkeit können empirisch nachgewiesen werden?
- › Welche Dimensionen sozialer Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit können empirisch nachgewiesen werden?
- › Welche Schlussfolgerungen lassen sich hieraus für ein diversitätsbewusstes Freiwilligenmanagement ableiten?

4.2 Forschungsstand Freiwilligenarbeit und soziale Ungleichheit

Qualitative und quantitative Untersuchungen zu den Motiven, Werten, Determinanten, Strukturen und Organisationen einer Freiwilligentätigkeit sind schier unüberblickbar (Beher et al. 1998; Studer und von Schnurbein 2013; Emmerich 2012; Rameder 2015). Berechtigt ist deshalb die Frage, ob das Thema Freiwilligentätigkeit nicht schon bereits wissenschaftlich erschöpfend durchleuchtet wurde. Es ist Emmerich (2012, 1) zuzustimmen, wenn er beanstandet, dass bisherige Analysen häufig auf einem deskriptiven Niveau verbleiben und selten theoriegeleitet vorgegangen wurde, wenn es um die Bedingungen der Übernahme einer freiwilligen Tätigkeit oder die Unterschiede in der Ausgestaltung ging. Darüber hinaus ergeben sich differenzierte Fragestellungen je nachdem, welche Freiwilligen, welche Engagementbereiche und Zielgruppen betrachtet, oder ob die Art, die Dauer und der Umfang der freiwilligen Tätigkeit fokussiert werden.

Seit geraumer Zeit scheint in diesem Bereich im internationalen Diskurs und der internationalen Forschung ein neues Thema im Raum zu stehen, das nach einer «Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit» (Rameder 2015) fragt. Allerdings finden sich nur wenige Studien, die sich explizit mit dem Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und sozialer Ungleichheit beschäftigen. Offensichtlich haben, ähnlich wie in der klassischen sozialen Ungleichheitsforschung beschrieben, nicht alle die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu einer freiwilligen Tätigkeit.

Auch das soziale Engagement in Form einer freiwilligen Tätigkeit ist einem Wandel unterworfen. In einer Untersuchung geht Emmerich (2012) davon aus, dass die Vielfalt der Typen freiwilliger Tätigkeit Veränderungen unterliegen und fragt deshalb nach der Intensität, mit der Freiwillige ihre Tätigkeit ausüben. Denn eine freiwillige Tätigkeit kann länger oder kürzer ausgeübt werden, in einem Verein oder einer Wohlfahrtsorganisation. Weiter kann man als aktives Mitglied oder in Form einer (Geld-) Spende gemeinschaftsdienliche Aktivitäten unterstützen.

Im deutschsprachigen Diskurs besteht keine Einigkeit darüber, welche Tätigkeiten unter dem Begriff des gemeinschaftsdienlichen Verhaltens genau zu fassen sind. Emmerich definiert Freiwilligenarbeit als «eine freiwillige, geplante, aktive, nicht entlohnte, legale und zumindest lose koordinierte Hilfeleistung, die nicht ausschliesslich in familiäre oder freundschaftliche Kontexte eingebettet ist und ausserberuflich ausgeübt wird» (Emmerich 2012, XVI).

4.2.1 Determinanten sozialer Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit

Der Schwerpunkt liegt auf sozialen Merkmalen als Determinanten des Zugangs zur Freiwilligenarbeit. Ungleicher Zugang bezüglich sozialer, ökonomischer und kultureller Merkmale wird nahezu in allen empirischen Erhebungen und Studien zur Freiwilligenarbeit bestätigt (Rotolo und Wilson 2014; Rotolo et al. 2010; Stirling et al. 2011). Auch das Geschlecht spielt in der formellen Freiwilligenarbeit eine Rolle, und zwar auf der Ebene des Zugangs zur Freiwilligenarbeit im Allgemeinen, beim Zugang zu spezifischen Engagementfeldern sowie beim Zugang zu bestimmten Positionen (Wilson 2012).

Ein weiterer zentraler Einflussfaktor auf formelle Freiwilligenarbeit ist das Alter und die Frage, wie man das Potenzial von älteren Menschen für eine aktive Alterung nutzen kann (Withall et al. 2018; Pillemer et al. 2017; Collom 2008). Es stellt sich die Frage nach den individuellen und gesellschaftlichen Voraussetzungen und Auswirkungen von Freiwilligenarbeit älterer Menschen, insbesondere jener im Ruhestand; der Fokus wird dabei auf die Effekte der Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit älterer Menschen gelegt (Backes 2005). Beteiligungsquoten erreichen

um die Lebensmitte ihren Höchststand, sinken danach langsam und mit dem Pensionsantritt deutlich ab (Gensicke et al. 2006; Stadelmann-Steffen et al. 2010; Haski-Leventhal 2009). Mit einem Austritt aus dem Erwerbsleben endet oftmals auch das freiwillige Engagement (Backes 2005). Diejenigen, die kurz nach der Pensionierung stehen, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Freiwilligenarbeit aufzunehmen (Tang 2016). Ausserdem steigt diese Chance für diejenigen, die einen Job mit hohem Status besaßen (Lengfeld und Ordemann 2016).

Menschen engagieren sich im Ruhestand freiwillig, wenn Freiwilligenarbeit bereits in ihrem bisherigen Lebenslauf ein relevantes Handlungsfeld dargestellt hat (Erlinghagen und Hank 2009; Erlinghagen et al. 2006). Freiwilliges Engagement als Ressource für aktives und damit gesünderes Altern ist nicht erst zum Zeitpunkt des Bedarfs förderbar, sondern in einer strukturellen Perspektive über den gesamten Lebensverlauf hinweg (Rameder 2015, 99–100).

Genauso spielt die ethnische und geographische Herkunft eine bedeutsame Rolle beim freiwilligen Engagement. Homogene Gesellschaften sind mit einem höheren sozialen Vertrauen und damit einem höheren freiwilligen Engagement verbunden (Rotolo und Wilson 2012). Zudem fühlen sich Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft stärker in die Gesellschaft eingebunden als andere Personen (Bortree und Waters 2014), was ebenfalls zu Ungleichheiten beim freiwilligen Engagement führt. Es geht um soziales Vertrauen, da Minderheiten weniger wahrscheinlich auf Organisationen vertrauen (Bortree und Waters 2014). Ebenso beeinflusst die Dauer des Aufenthalts an einem Ort den Aufbau sozialer Kontakte (Wilson und Son 2018; Rotolo et al. 2010).

Formale Bildungsabschlüsse sind wiederum in nahezu allen Studien ein konsistenter Prädiktor für freiwilliges Engagement (Wilson 2012). Der sozioökonomische Status und die Häufigkeit sozialer Kontakte charakterisieren die Ungleichheit bei der Freiwilligenarbeit aufgrund der Wahrscheinlichkeit, dass jemand um Freiwilligenarbeit gebeten wird. Ein höherer Bildungsstand und die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen sich freiwillig engagieren (Son und Wilson 2011, 2012), da ihr soziales Netzwerk grösser ist und sie mehr Kontakt zu anderen Menschen haben. Eine niedrigere Bildung korreliert auch mit einem niedrigeren Einkommen (Sundeen et al. 2007). Gruppen mit niedrigem Einkom-

men engagieren sich weniger freiwillig, da selbst kleine Ausgaben im Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit für diese sozialen Gruppen schwierig zu tätigen sein können (Stirling et al. 2011).

Zusammenfassend zeigen die vorliegenden empirischen Befunde deutlich, dass die ethnische Herkunft, der Bildungsstand, das Einkommen und Vermögen, der Erwerbsstatus, das Lebensalter, der Familienstand, die Anzahl der Kinder, die Wohnregion usw. entscheidend für den Zugang zur Freiwilligenarbeit sind (Rameder 2015, 21; Wilson 2000, 2012; Freitag et al. 2016). Laut Sundeen et al. (2007) gibt es neun Barrieren für Freiwilligenarbeit. Sie betreffen die Fähigkeit zur Freiwilligenarbeit wie (i) Gesundheit, (ii) Transport (z. B. Besitz eines Autos), (iii) bezahlte Ausgaben im Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit (z. B. Treibstoffverbrauch) (Stirling et al. 2011), (iv) Vorhandensein eines Arbeitgeber-Freiwilligenprogramms, (v) Informationen über den Bedarf an Freiwilligen und (vi) Übereinstimmung von Fähigkeiten und Aktivitäten. Zu den Verfügbarkeitsbarrieren gehören (vii) Zeit haben und (viii) Bedarf an Kinderbetreuung. Nicht zuletzt wird die Bereitschaft durch (ix) das Interesse an einer Freiwilligentätigkeit bestimmt. Zeitmangel ist das häufigste Hindernis, gefolgt von mangelnder Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit und einem schlechten Gesundheitszustand.

Auffällig ist, dass gerade bildungsferne Schichten, Erwerbslose, Personen über 65 Jahre, die Bevölkerungen in Grosstädten sowie Migrantinnen und Migranten eine unterdurchschnittliche Freiwilligenarbeit aufweisen (Rameder 2015, 21; Bortree und Waters 2014). Die empirische Überprüfung der «Ungleichheits-Dimensions-These der Freiwilligenarbeit» bedarf eines kausalanalytischen, empirischen Forschungsprogramms. Forschung zu Vor- und Nachteilen des Zugangs zu Freiwilligenarbeit sind bislang eher theoretisch-interpretativer denn kausalanalytischer Art (Rameder 2015, 56).

4.2.2 Soziale Ungleichheit und Freiwilligenarbeit

Wie eingangs beschrieben, wurde der Freiwilligensektor bisher von der Ungleichheitsforschung kaum als relevantes Feld der Genese und Reproduktion von sozialer Ungleichheit aufgegriffen. Woran liegt das und welche Ursachen lassen sich für die Ungleichheiten und Benachteiligungen finden? Der Nachweis, dass Nachteile, eine freiwillige

Tätigkeit auszuüben, auf die Zugehörigkeit zu bestimmten demografischen Gruppen zurückzuführen ist, ist schwer zu erbringen, da in herkömmlichen Umfragen viele Eigenschaften (wie kognitive und soziale Kompetenzen) entweder nicht erfragt wurden oder nur bei denjenigen, die aktiv einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen.

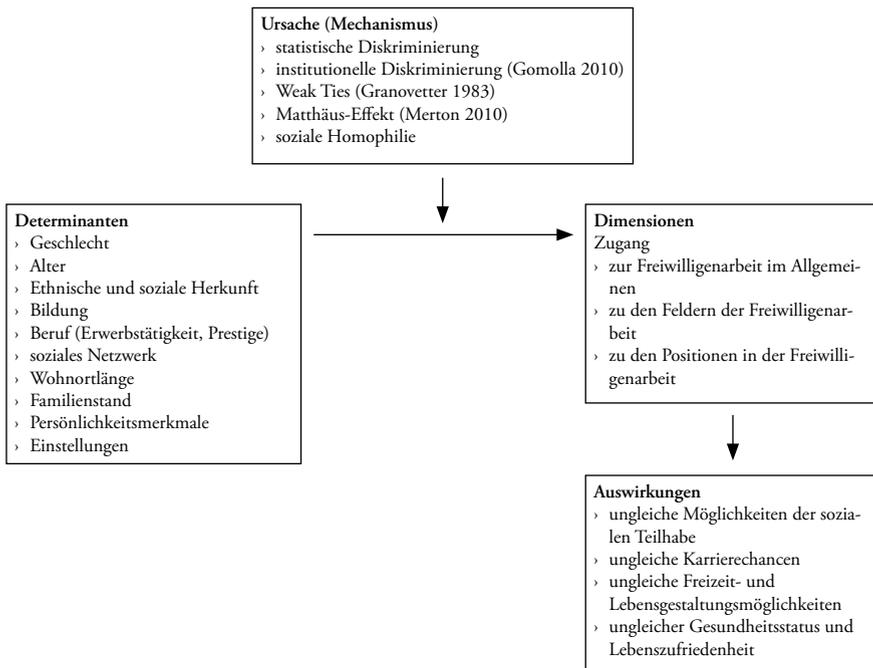
Ein ungleiches freiwilliges Engagement von bestimmten demografischen Gruppen lässt sich auch nachweisen, wenn verschiedene kontrollierende Faktoren einbezogen werden (vgl. Tabelle 4.1). Ob diese Unterschiede durch eine Selbstselektion zustande kommen, d. h. Personen gemäss eigenen Bedürfnissen und Vorerfahrungen entscheiden, ob sie sich für ein freiwilliges Engagement interessieren, oder ein Interesse daran durch bestimmte Mechanismen (vgl. Abbildung 4.1) entsteht, ist zweifelsfrei schwierig nachzuweisen.

Relevanter ist die Frage, wie aus Heterogenität soziale Ungleichheit beim Zugang zu einer Freiwilligentätigkeit wird und welche Mechanismen dafür verantwortlich sind (Rameder 2015). Zunächst ist zu klären, was soziale Ungleichheit ist, welche Erklärungen es dafür gibt und wie Modelle sozialer Ungleichheit auf den Freiwilligensektor übertragen werden können. Gemäss Solga et al. (2009, 11) «sind soziale Ungleichheiten gesellschaftlich produziert und damit auch gesellschaftlich gestalt- bzw. veränderbar». Von sozialer Ungleichheit wird dann gesprochen, «wenn Menschen (immer verstanden als Zugehörige sozialer Kategorien) einen ungleichen Zugang zu sozialen Positionen haben und diese sozialen Positionen systematisch mit vorteilhaften oder nachteiligen Handlungs- und Lebensbedingungen verbunden sind» (Solga et al. 2009, 15).

In diesem Beitrag orientieren wir uns an Solgas Prozessmodell, welches soziale Ungleichheit auf vier Strukturebenen bestimmt, erklärt und schon von Rameder (2015) auf den Freiwilligensektor angewandt worden ist. Die Determinanten sozialer Ungleichheit (1) führen durch näher zu bestimmende Mechanismen (2) zu sozialer Ungleichheit in verschiedenen Dimensionen (3), die ihrerseits Auswirkungen haben (4) (Solga et al. 2009, 17; vgl. Abbildung 4.1). Als Determinanten sozialer Ungleichheit werden soziale Merkmale von Personen bezeichnet (wie zum Beispiel das Geschlecht, das Bildungsniveau, die soziale Herkunft), die die Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen aufzeigen und wiederum Vor- oder Nachteile in bestimmten Handlungs- und Lebensbedingungen ermöglichen (Southby et al. 2019; Solga et al. 2009, 16).

Unter Dimensionen sozialer Ungleichheit sind die wichtigsten Vor- und Nachteile zu verstehen (im klassischen Sinne: Einkommen, materieller Wohlstand, Macht, Prestige, bezogen auf den Freiwilligensektor: Gesundheitsbedingungen und andere zentrale Lebensbedingungen) (Southby et al. 2019, 18; Solga et al. 2009; Ramos und Wehne 2015). Von besonderem Interesse sind die Ursachen sozialer Ungleichheit in Form von sozialen Prozessen oder sozialen Mechanismen. Merkmale von Personen werden erst dann zu Determinanten sozialer Ungleichheit, wenn diese – über soziale Mechanismen vermittelt – systematisch mit Vor- oder Nachteilen (vgl. Dimensionen sozialer Ungleichheit) gekoppelt sind (Southby et al. 2019, 19; Solga et al. 2009). Als Auswirkungen werden schliesslich die Konsequenzen der sozial strukturierten Vor- und Nachteile bezeichnet, die mögliche weitere Ungleichheiten in den Lebensbedingungen (soziale Netzwerke, Gesundheitsrisiken) beinhalten können (Solga et al. 2009, 20).

Abbildung 4.1: Strukturebenen sozialer Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit



Quelle: eigene Darstellung, leicht modifiziert nach Solga et al. 2009 und Rameder 2015, 54.

Zentral ist die Frage, ob mit dem sozial ungleichen Zugang zu Freiwilligenarbeit im Allgemeinen, wie mit den verschiedenen Feldern und (hierarchischen) Positionen im Besonderen, auch Vor- und Nachteile, d. h. Asymmetrien in den Handlungsmöglichkeiten der Individuen verbunden sind.

4.2.3 Mechanismen sozialer Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit

Erste Mechanismen, die sich im Bereich sozialer Ungleichheit beschreiben lassen, sind die statistischen und institutionellen Diskriminierungen.

a) Statistische und institutionelle Diskriminierungen: Das Konzept der statistischen Diskriminierung beinhaltet, dass Personalverantwortliche (unwissentlich) aufgrund allgemeiner soziodemographischer Merkmale entscheiden, ob jemand eingestellt wird, d. h. die angenommene, durchschnittliche Produktivität bestimmter Gruppen wird als Entscheidungsgrundlage verwendet, ganz unabhängig wie produktiv die einzelne Person tatsächlich ist. Für ältere Beschäftigte könnte das bedeuten, dass sie per se als weniger produktiv eingestuft werden.

Neben statistischen Verteilungserwartungen (sowie Stereotypen und Normen) können auch institutionalisierte Praktiken und Organisationsformen diskriminierend wirken. Mit institutioneller Diskriminierung werden Praktiken im organisatorischen Handeln von Institutionen bezeichnet, die Personengruppen in Firmen und NPOs herabsetzen, benachteiligen oder ausgrenzen. Diese sind häufig im Bildungs- und Ausbildungssektor, auf dem Arbeitsmarkt oder im Gesundheitswesen anzutreffen (Gomolla 2017, 134; 2010).

- › Daraus lässt sich die Hypothese ableiten, dass soziale Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit sich ansatzweise dadurch nachweisen lassen sollte, dass das Alter einen signifikanten Einfluss auf das Ende einer Freiwilligentätigkeit hat.

b) Weak Ties: Ein weiterer Mechanismus hat netzwerktheoretische Wurzeln. Granovetters «Strength of weak ties»-Theorie (Granovetter 1983) hat sich zwischenzeitlich vielfach bewährt und bietet eine Erklärung für die Beobachtung, dass in persönlichen Netzwerken die Stärke der Bindung zu den Netzwerkmitgliedern die persönlichen Interaktionen und das eigene Wohlbefinden erheblich beeinflussen kann. Es sind die

«Weak Ties» (schwache Bindungen), die sich besonders förderlich auf die genannten Dimensionen auswirken. Starke Bindungen werden als tiefe Affinität zu Netzwerkmitgliedern charakterisiert, beispielsweise zur Familie, zum Freundes- oder dem Kollegenkreis. Zu Bekannten oder Fremden mit einem gemeinsamen kulturellen Hintergrund bestehen in der Regel schwache Bindungen.

- › Daraus lässt sich die Hypothese ableiten, dass soziale Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit sich dadurch nachweisen lassen sollte, dass aktive Freiwillige durch spezifische Gruppen angesprochen und angeworben wurden.

c) Matthäus-Effekt: Ein weiterer bekannter Mechanismus ist der aus der Wissenschaftssoziologie stammende Matthäus-Effekt. Das hinter dem Matthäus-Effekt (Merton 1985) liegende Prinzip lässt sich schnell auf den Punkt bringen: Wer hat, dem wird gegeben. Aktuelle Erfolge sind bei diesem Effekt mehr durch frühere Erfolge bedingt als durch gegenwärtige Leistungen.

- › Wiederum lässt sich hieraus eine Hypothese ableiten: Soziale Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit sollte sich dadurch nachweisen lassen, dass schon bereits aktive Freiwillige eher für eine Tätigkeit angefragt werden.

d) Soziale Homophilie: Ein weiterer, aus der Netzwerkanalyse und -theorie stammender Mechanismus besagt, dass Menschen sich gerne mit Menschen umgeben, die ihnen ähnlich sind (ähnlich dem Sprichwort: Gleich und Gleich gesellt sich gerne). Beziehungen zwischen Akteurinnen und Akteuren sind demnach dann wahrscheinlicher, wenn diese hinsichtlich bestimmter soziodemografischer Eigenschaften, Werte oder Einstellungen übereinstimmen (McPherson et al. 2001).

- › Die entsprechende Hypothese lautet: Soziale Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit sollte sich dadurch nachweisen lassen, dass aktive ältere Freiwillige mit grösserer Wahrscheinlichkeit die Zielgruppe Ältere betreuen.

4.3 Methodisches Vorgehen

4.3.1 Datengrundlage

In diesem Beitrag wird die Frage nach der Reproduktion sozialer Ungleichheit in der Freiwilligentätigkeit in der Schweiz auf Basis der Daten des Freiwilligen-Monitors 2016 beantwortet. Die Umfrage umfasst die Antworten von 5 751 Befragten aus der ganzen Schweiz (Freitag et al. 2016). Der Teil der Umfrage, der verwendet wird, betrifft Segmentierungsfragen (formell freiwillig engagiert/ehemals freiwillig engagiert/nicht formell freiwillig engagiert), Persönlichkeit, Einstellungen, Politik und Gesellschaft sowie Soziodemografie.¹ Wir gehen von der Annahme aus, dass ein freiwilliges Engagement auf drei Voraussetzungen beruht: sich engagieren können, das Wissen um ein Engagement sowie die Bereitschaft, sich zu engagieren (Hager und Brudney 201; Haski-Leventhal et al. 2018). Diese Voraussetzungen unterscheiden sich je nachdem, ob es sich um ein lang- oder kurzfristiges, freiwilliges Engagement handelt. Sich engagieren zu können bedeutet, dass es keine hinderlichen, äusseren Barrieren gibt, die es Menschen unmöglich machen würden, sich freiwillig zu engagieren. Wissen bedeutet, dass die Menschen über ausreichende Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um sich zu engagieren. Bereitschaft bedeutet, dass die Menschen motiviert sind, sich freiwillig zu engagieren. Im Folgenden werden die einzelnen Modelle vorgestellt.

- › Modell M1: Im ersten Modell wird langfristige Freiwilligenarbeit getestet, d. h. ob sich Personen engagieren wollen. Es wird die Gruppe aller Freiwilliger (im Moment oder in der Vergangenheit aktiv) mit der Gruppe derjenigen verglichen, die niemals freiwillig aktiv waren. Es wird angenommen, dass sich alle langfristig freiwillig engagieren können. Denn auf lange Sicht kann sich jede Person die notwendigen Fähigkeiten und das Wissen aneignen, um freiwillig tätig zu sein. Möglicherweise hatten jüngere Personen noch nicht genug Zeit, um diese Kenntnisse zu erwerben. Abbildung 4.3 zeigt jedoch, dass kein deutlicher Unterschied in den Altersgruppen zu erkennen ist. Falls die in der Vergangenheit Engagierten sich kurzfristig

¹ Eine Variablenbeschreibung für unabhängige und abhängige Variablen kann beim Erstautor angefordert werden.

nicht engagierten, wird angenommen, dass sie sich langfristig engagieren wollen. Die Studien von Son und Wilson (2011, 2012, 2017) bestätigen, dass sich Menschen, die einmal freiwillig aktiv waren, mit hoher Wahrscheinlichkeit später wieder freiwillig engagieren. Daher wird davon ausgegangen, dass die Befragten, die sich zuvor freiwillig engagiert hatten, generell bereit sind, sich wieder freiwillig zu engagieren.

- › Modell M2: Eine kurzfristige Freiwilligentätigkeit erklärt das zweite Modell, welches zeigt, warum sich Personen nicht engagieren wollen. In diesem Modell wird die Gruppe von Freiwilligen, die in den letzten 4 Wochen freiwillig aktiv waren, mit der Gruppe von Personen verglichen, die sich nie engagiert haben. Dabei wird angenommen, dass sie bislang kein Interesse an Freiwilligenarbeit gezeigt haben. Ob dies an fehlendem Wissen liegt oder andere Gründe hat, kann nicht eruiert werden.
- › Modell M3: Im dritten Modell werden die innerhalb der letzten vier Wochen aktiven Freiwilligen mit der Gruppe von ehemaligen Freiwilligen verglichen. Die ehemaligen Freiwilligen waren früher engagiert, zum Zeitpunkt der Umfrage können sie sich offenbar nicht mehr engagieren. Sie behalten definitiv das Wissen, welches sie zur Freiwilligenarbeit brauchen, und sie wollen sich grundsätzlich immer noch engagieren. Zum Beispiel kann es sein, dass sie sich um Kinder oder andere Personen im Haushalt kümmern müssen. Die Studien von Son und Wilson (2011, 2012, 2017) bestätigen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen sich erneut freiwillig melden, hoch ist, wenn sie einmal freiwillig tätig waren.
- › Modell M4: Im vierten Modell werden die Gruppen von ehemals freiwillig Engagierten mit Personen verglichen, die niemals freiwillig engagiert waren. Das bedeutet, dass sie sich höchstwahrscheinlich in ihrer Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit unterscheiden, und möglicherweise auch in den Bereichen Kenntnisse und Können.
- › Modell M5: Das fünfte Modell testet die Intensität der geleisteten Freiwilligenarbeit indem es berücksichtigt, wie viele Stunden Menschen sich freiwillig engagieren, im Verhältnis zu anderen Determinanten.

4.3.2 Ergebnisse

Die Analyse der fünf Modelle erfolgte mittels schrittweiser Regressionen mit Interaktionseffekten. Die Ergebnisse der Analyse werden in Tabelle 4.1 vorgestellt.

Tabelle 4.1: Determinanten freiwilliger Tätigkeit (schrittweise Regressionsanalyse mit Interaktionseffekten)

	Freiwillige vs. Niemals		In letzten 4 Wochen vs. Niemals		In letzten 4 Wochen vs. In Vergangenheit		In Vergangenheit vs. Niemals		Zeit gespendet (Stunden)	
	M1 (Wollen)		M2 (Wollen kurzfristig)		M3 (Können)		M4		M5 (Intensität)	
	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.
Konstante	0.250 ***		-0.264 **		-0.036 n. s.		0.108 n. s.		3.428 ***	
Zivilstand x Alter (Interaktionseffekt)			0.001 **							
Schweizer Nationalität	0.190 ***		0.247 ***		0.127 ***		0.264 ***		-1.255 **	
Nationalität x Alter (Interaktionseffekt)							-0.002 **			
Geschlecht					0.061 **					
Geschlecht x Alter (Interaktionseffekt)	0.001 *		0.001 *						0.025 ***	
Haushaltsgrösse (Anzahl Personen)	0.016 **		0.021 **		0.025 ***					
Sekundäre Ausbildung			0.145 ***		0.114 **					
Sekundäre Ausbildung x Alter (Interaktionseffekt)	0.003 ***						0.003 ***			
Tertiäre Ausbildung	0.221 ***		0.433 ***		0.177 ***		0.218 ***			
Tertiäre Ausbildung x Alter (Interaktionseffekt)			-0.004 **							
Soziale Kontakte x Alter (Interaktionseffekt)	0.001 *		0.001 *							
Arbeit mehr als 70%									-1.275 **	
Arbeit weniger als 50%			0.135 ***		0.112 ***					
Arbeitslose	-0.102 *								3.895 **	
In Rente	-0.070 **								1.203 *	
Erfahrungen Vorgesetzfunktionen			0.042 *							
Deutsch CH			0.098 ***							
Romandie CH					-0.074 **					
Romandie CH x Alter (Interaktionseffekt)	-0.001 **									
Italienisch CH	-0.177 ***									
Italienisch CH x Alter (Interaktionseffekt)							-0.004 ***			

Fortsetzung der Tabelle auf der folgenden Seite.

Fortsetzung der Tabelle 4.1.

	Freiwillige vs. Niemals		In letzten 4 Wochen vs. Niemals		In letzten 4 Wochen vs. In Ver- gangenheit		In Vergan- genheit vs. Niemals		Zeit gespendet (Stunden)	
	M1 (Wollen)		M2 (Wollen kurzfristig)		M3 (Können)		M4		M5 (Intensität)	
	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.	<i>b</i>	Sig.
Mehr als 10 Jahre an einem Ort			0.099 ***		0.124 ***					
An einem Ort zwischen 3 und 10 Jahre x Alter (Interaktionseffekt)									-0.021 *	
Vertrauen gegenüber Freunden	0.022 ***		0.023 ***		0.015 *		0.018 **			
Vertrauen gegenüber anderen Personen	0.017 ***		0.022 ***				0.016 ***			
Vertrauen an Institutionen x Alter (Interaktionseffekt)							0.000 *			
Originell			0.014 **						0.379 ***	
Faul					-0.009 *				-0.150 *	
Zurückhaltend	-0.008 **		-0.011 **				-0.008 *			
Rücksichtsvoll und freundlich	-0.013 *		-0.022 ***							
Korrigiertes R-Quadrat	0.122		0.203		0.055		0.086		0.085	
<i>N</i>	3431		2153		2377		2332		1006	

Lesehilfe: Mit der schrittweisen Regressionsanalyse werden in explorativen Phasen der Modellerstellung nützliche Teilmengen von Prädiktoren bestimmt, die das Ereignis (die unabhängige Variable) vorhersagen können. Schrittweise wird immer diejenige unabhängige Variable entfernt, die die kleinste partielle Korrelation mit der abhängigen Variablen aufweist. In einer explorativen Phase werden Modelle gesucht, die signifikante Koeffizienten aufweisen. Dazu werden schrittweise den Modellen Determinanten zugefügt, die die höchsten signifikanten Effekte aufweisen, während nichtsignifikante Determinanten aus den Modellen entfernt werden. Mit den in die Modelle aufgenommenen Interaktionen wird getestet, ob die Stärke des Effektes einer Determinante von der Ausprägung einer andern Determinante beeinflusst wird. Der Regressionskoeffizient *b* misst den Einfluss einer unabhängigen Variablen in der Regressionsgleichung auf die abhängige Variable.

Signifikanz: *** $p \leq .001$, ** $p \leq .01$, * $p \leq 0.05$.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen.

Aus der Perspektive sozialer Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit ist das wichtigste Modell das Modell M3. Nach diesem Modell existiert Ungleichheit in Bezug auf das Geschlecht, die Herkunft, die Haushaltsgrösse, die Ausbildung und auch in Bezug auf die Dauer des Wohnsitzes an einem Ort.

Der sozioökonomische Status und die Häufigkeit sozialer Kontakte charakterisieren die Ungleichheit bei der Freiwilligenarbeit aufgrund der Wahrscheinlichkeit, dass jemand um Freiwilligenarbeit

gebeten wird. In dem Modell M3 gehört die Ausbildung zu den stärksten Determinanten, die das freiwillige Engagement der Menschen in der Schweiz unterstützt. Je besser ausgebildete Personen sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich freiwillig engagieren (vgl. Tabelle 4.1). Obwohl andere Studien argumentieren, dass ein geringerer Bildungsstand mit geringerem Einkommen korreliert (Sundeen et al. 2007) und die einkommensschwachen Gruppen sich weniger freiwillig engagieren, da selbst kleine Ausgaben im Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit für diese sozialen Gruppen belastend sein können (Stirling et al. 2011), ist dies in diesen Modellen nicht der Fall. In dieser Analyse hat sich gezeigt, dass Bildung ein wichtiger Faktor für die Freiwilligenarbeit ist. Für das Einkommen konnte allerdings kein signifikanter Zusammenhang gefunden werden.

In Modell M3 zeigt sich auch, dass grössere Haushalte mit einem höheren freiwilligen Engagement verbunden sind, was grundlegend sowohl der *Weak-Ties-Annahme* (Granovetter 1983) (vgl. Tabelle 4.3) als auch dem *Matthäus-Effekt* (Merton 1985) (vgl. Tabelle 4.2) entspricht. Je intensiver Personen soziale Kontakte zu Freundinnen und Freunden haben, desto mehr Möglichkeiten bietet sich ihnen, um sich freiwillig zu engagieren. Ähnliche Befunde zeigen die Studien von Son und Wilson (2011, 2012). Auch das Vertrauen in andere Menschen (Freundeskreis und Fremde) korreliert positiv mit einem höheren Freiwilligenengagement.

Diese Resultate unterstützen die Annahme, dass die Herkunft eine wichtige Determinante für freiwilliges Engagement ist. Eine weitere zentrale Determinante ist die Nationalität (Schweizerinnen und Schweizer können sich mehr engagieren als Personen mit Migrationshintergrund). Zu anderen Determinanten, die ein freiwilliges Engagement begünstigen, gehören die Sprachregion und die Dauer des Aufenthalts an einem Ort. Weiterhin engagieren sich Personen im deutschsprachigen Raum mehr als im italienischen und französischen Sprachgebiet (in diesen Regionen ist auch das Wollen niedriger – siehe die Modelle M1 und M2). Die Dauer des Aufenthalts an einem Ort bezieht sich auf den Aufbau sozialer Kontakte (Wilson und Son 2018; Rotolo et al. 2010). Personen mit Migrationshintergrund engagieren sich weniger, haben weniger soziale Kontakte und erhalten offensichtlich weniger Informationen über die Möglichkeiten, sich zu engagieren. Je länger jemand an einem Ort wohnt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit,

dass er oder sie soziale Kontakte pflegt und sich freiwillig engagiert (vgl. Tabelle 4.1).

Die Intensität der Freiwilligenarbeit steigt mit einem geringeren Beschäftigungsgrad in der Erwerbsarbeit. Je weniger Zeit Personen in Erwerbsarbeit investieren, desto mehr Stunden verbringen sie in ihrem freiwilligen Engagement (vgl. Modell M5). Diese Ergebnisse deuten klar darauf hin, dass Personen mit einem hohen Beschäftigungsgrad im Erwerbsleben weniger Zeit haben, um sich zu engagieren.

Die Resultate für Geschlecht und die Haushaltsgrösse lassen sich damit erklären, dass Frauen meistens informelle Freiwilligenarbeit übernehmen (Pettigrew et al. 2018) und deshalb weniger Zeit für formelle Freiwilligenarbeit haben.

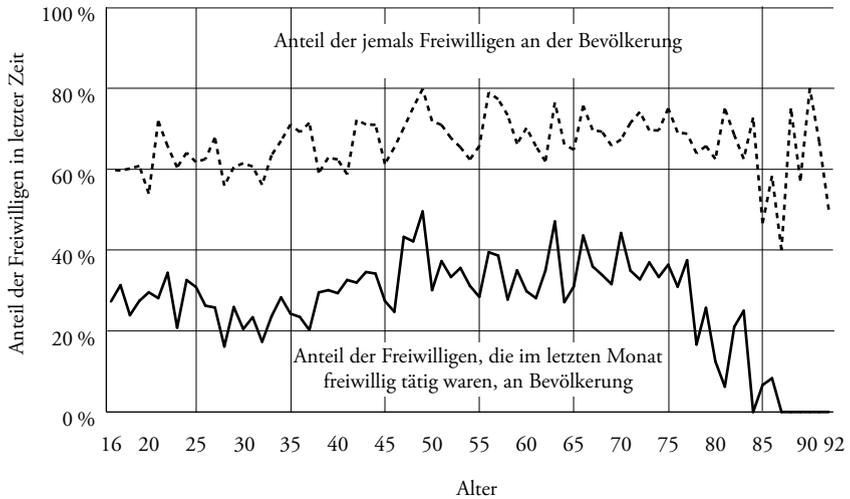
Zu den potenziellen Determinanten, die wir im Zusammenhang mit den Barrieren für ein formelles freiwilliges Engagement nicht nachweisen konnten, gehören der Zivilstand, das Alter, das Vertrauen in Institutionen und verschiedene persönliche Merkmale (vgl. Tabelle 4.1).

Das Hauptaugenmerk unserer Forschung richtet sich auf die Determinante Alter. Die Ergebnisse unserer Analyse zeigen, dass das Alter in keinem Zusammenhang mit dem Können, einem freiwilligen Engagement nachzugehen, steht. Die Intensität der Zeit, die für die Freiwilligenarbeit aufgewendet wird, steht generell in keinem direkten Zusammenhang mit dem Alter. Dennoch spielt das Alter eine Rolle für die Intensität des Engagements, und zwar positiv in Bezug auf das Geschlecht (ältere Männer investieren mehr Zeit in ihre Freiwilligenarbeit) und negativ in Bezug auf die Aufenthaltsdauer zwischen drei und zehn Jahren an einem Ort (ältere Personen engagieren sich weniger zeitintensiv).

Das Wollen, sich zu engagieren, steigt mit dem Alter für Personen, die mit jemandem zusammenleben, für Männer, für Personen mit sekundärer Ausbildung oder Personen mit zahlreichen sozialen Kontakten (vgl. die Interaktionseffekte in den Modellen M1 und M2 in Tabelle 4.1). Auf der anderen Seite besteht ein Zusammenhang zwischen dem Alter und einer tertiären Ausbildung und den Sprachregionen, ausgenommen die Romandie.

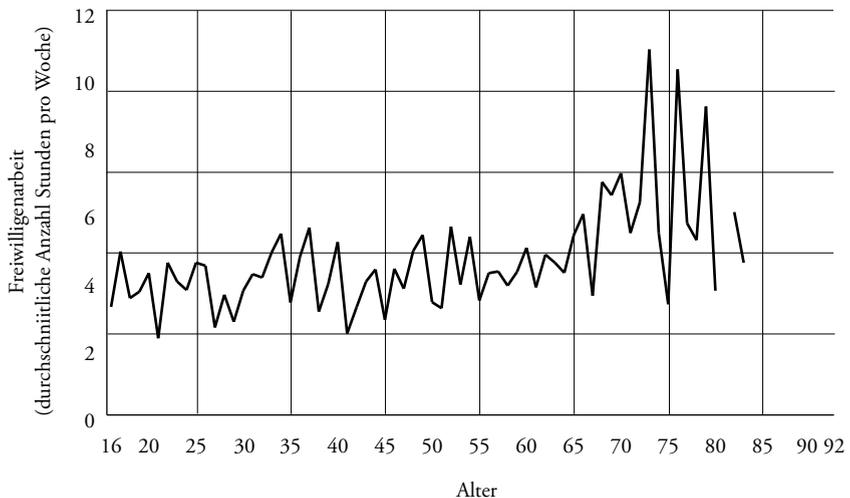
Die Abbildungen 4.2 und 4.3 erklären den Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und Alter. Der Anteil der Freiwilligen, die sich ehemals oder aktiv freiwillig engagiert haben, ist über das Alter hinweg nahezu konstant (vgl. Abbildung 4.2). Der Anteil sinkt erst im

Abbildung 4.2: Anteil der Freiwilligen an der Bevölkerung nach Alter



Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 5\,721$).

Abbildung 4.3: Wöchentlich freiwillig geleistete Zeit je nach Alter



Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1\,523$).

Alter von über 75 Jahren, wenn von stärkeren Gesundheitsproblemen ausgegangen werden kann. Dieser Rückgang wird durch die erhöhte Aktivität gesunder älterer Menschen kompensiert, da sie ihren Zeitvorrat für die Freiwilligenarbeit zur Verfügung stellen (vgl. Abbildung 4.3).

Tabelle 4.2: Mechanismus Matthäus-Effekt

Ehrenamt	Formelle Freiwilligenarbeit					
	Ja, mehrere		Ja, eine		Zusammen	
	n	%	n	%	n	%
Nein	425	56.2	676	70.3	1101	64.1
Ja	331	43.8	286	29.7	617	35.9
Zusammen	756	100.0	962	100.0	1718	100.0

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen (Chi-Quadrat = 36.325, $p \leq 001$).

Tabelle 4.2 zeigt, dass Menschen, die sich in mehr als einer Organisation engagieren, häufiger in ein Ehrenamt gewählt werden, als jene, die nur in einer Organisation tätig sind. Das bedeutet, dass es zwei Gruppen von Personen gibt, die in mehr als einer Organisation freiwillig tätig sind. Zur ersten Gruppe gehören Personen mit bestimmten Fähigkeiten und Kenntnissen, die in das Ehrenamt gewählt werden. Zur zweiten Gruppe gehören Personen, die daran interessiert sind, zu helfen, die aber nicht in das Ehrenamt gewählt werden. Damit lässt sich ein kumulierter Effekt für eine Freiwilligentätigkeit feststellen: Personen mit mehreren freiwilligen Engagements werden eher für ein Ehrenamt angefragt.

Laut Freitag et al. (2016) sind von denjenigen Personen, die sich nie freiwillig engagiert hatten, nur 19,1 Prozent jemals für ein freiwilliges Engagement angefragt worden, aber sie lehnten dies ab. Das bedeutet, dass es ein Potenzial für die Einbeziehung von mehr Menschen in die Freiwilligenarbeit gibt, wenn sie gezielt angefragt werden.

In Tabelle 4.3 werden die Mechanismen «Weak Ties / Strong Ties» analysiert. Werden nur die Personengruppen, von denen der Anstoss für ein freiwilliges Engagement kam, betrachtet, so werden die meisten Freiwilligen von Personen aus ihrem weitläufigen Netzwerk angeworben. An erster Stelle stehen leitende Personen aus den Organisationen, gefolgt von Bekannten. Durch das enge Netzwerk,

Table 4.3: Mechanismen Weak Ties/Strong Ties: Anstoss für ein formell freiwilliges Engagement nach Altersgruppen

Anstoss für die Übernahme der Tätigkeit	Altersgruppe			Kontingenzkoeffizient C
	30–49 Jahre	50–64 Jahre	65–80 Jahre	
<i>Anstoss durch andere Personen</i>				
Leitende Personen der Organisation	214	155	95	n. s.
Freunde oder Bekannte	139	88	68	n. s.
Mitglieder ihrer Familie	80	34	25	C = .080*
Eigene Kinder sind in Organisation aktiv	46	22	5	C = .100***
<i>Anstoss durch Lebensumstände</i>				
Informations- oder Kontaktstelle	14	10	4	n. s.
Hinweisen aus Presse, Radio, Fernsehen	5	4	9	C = .078*
Eigene Erlebnisse oder Erfahrungen	109	82	54	n. s.
Mehr Zeit zur Verfügung (Pensionierung)	10	19	60	C = .282***
Kein besonderer Anstoss	69	50	29	n. s.
Die Einstellung der Organisation entspricht mir	55	66	36	n. s.
Bedürfnis zum Engagement	165	128	95	n. s.
Anderes	58	41	30	n. s.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1\,736$).
Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$.

Table 4.4: Mechanismus Soziale Homophilie: Zielgruppen nach Altersgruppen; Mehrfachantworten

Zielgruppen	Altersgruppe			Kontingenzkoeffizient C
	30–49 Jahre	50–64 Jahre	65–80 Jahre	
Kinder und Jugendliche	264	122	51	C = .218***
Familien	127	83	34	C = .096**
Behinderte und Pflegebedürftige	47	61	55	C = .134***
Ältere Menschen	74	101	127	C = .273***
Zuwanderer, Ausländer*innen, Flüchtlinge	43	43	17	n. s.
Frauen	80	73	52	n. s.
Bevölkerung	49	41	21	n. s.
Umwelt, Tiere	76	59	32	n. s.
Anderes	254	205	99	n. s.

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1\,736$).

Familienmitglieder und eigene Kinder werden signifikant wahrscheinlicher die jüngeren Altersgruppen angeworben.

Die Verteilung der Freiwilligen nach Altersgruppen auf die Begünstigten bestätigt den Mechanismus «Soziale Homophilie». Sie zeigt deutlich, dass jüngere Menschen eher die Freiwilligenarbeit für Kinder und Familien bevorzugen, da sie möglicherweise auch eigene Kinder haben, währenddem ältere Menschen bei der Freiwilligenarbeit eher eine ältere Zielgruppe ansprechen (vgl. Tabelle 4.4).

4.4 Diskussion

Ziel dieses Beitrags war es, die Frage nach der Reproduktion sozialer Ungleichheit in der formellen Freiwilligenarbeit in der Schweiz zu beantworten. Dazu wurde der Freiwilligen-Monitor 2016 umfangreichen Sekundärdatenanalysen unterzogen. Zunächst werden die Fragestellungen beantwortet und die zentralen Ergebnisse zusammengefasst. Daraufhin wird ein Ausblick auf die Bedeutung der Ergebnisse für ein Freiwilligenmanagement gegeben.

Diese Analyse bestätigt die erwarteten Zusammenhänge bezüglich der Determinanten eines Ausschlusses von formeller Freiwilligenarbeit. Erstens leisten Personen mit Migrationshintergrund weniger Freiwilligenarbeit als Schweizerinnen und Schweizer. Zweitens leisten Männer tendenziell mehr Freiwilligenarbeit als Frauen. Drittens korreliert höhere Bildung mit mehr Freiwilligentätigkeiten. Viertens spenden Menschen, die weniger als 50 Prozent arbeiten, mehr Zeit, um sich freiwillig zu engagieren, da sie über einen Zeitvorrat verfügen, den sie für solche Aktivitäten nutzen können. Fünftens tendieren Personen, die länger an einem Ort leben, eher dazu, mehr Freiwilligenarbeit zu leisten, da sie mehr Kontakte geknüpft haben. Sechstens leisten Personen, die gegenüber anderen Personen ein höheres Vertrauen aufweisen, mehr Freiwilligenarbeit.

In Übereinstimmung mit einigen anderen Untersuchungen, die sich mit Spenden und Freiwilligenarbeit in der Schweiz befassen, engagieren sich Personen aus der Romandie weniger freiwillig, was eher auf kulturelle Unterschiede als auf soziale Ungleichheit zurückzuführen ist. Die im Zentrum stehende Determinante *Alter* erwies sich in diesen Analysen für die Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit je nach Modellspezifikation als signifikant. Insgesamt kann aber festgehalten

werden, dass das Alter keine Determinante für soziale Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit ist, auch nicht in der Kombination mit anderen Determinanten (Interaktionseffekte).

Menschen, die sich in einer Organisation engagieren, sind tendenziell in mehreren Organisationen engagiert und werden auch eher für ein Ehrenamt angefragt («Matthäus-Effekt»). Im Verhältnis zum Alter engagieren sich Menschen zudem eher ehrenamtlich für Menschen in einem ähnlichen Alter («soziale Homophilie»). Zudem konnte tendenziell festgestellt werden, dass Personen für eine freiwillige Tätigkeit eher von Personen aus ihren engen Netzwerken angefragt werden, zu denen sie eine starke Bindung haben («Strong Ties»).

So konnte aufgezeigt werden, dass Freiwilligenarbeit nicht frei von unerwünschten Nebenwirkungen ist und sozial ungleiche Verhältnisse reproduziert. Einerseits deuten diese Analysen auf Mechanismen der sozialen Schliessung und Hierarchisierung hin, die in den Feldern der Freiwilligenarbeit dazu beitragen, dass sich Ungleichheiten verfestigen (vgl. Rameder 2015). In Übereinstimmung mit Analysen mit den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) weisen auch diese Analysen darauf hin, dass bestimmte Bevölkerungssegmente, wie Personen im Rentenalter, Personen mit Migrationshintergrund, gering Qualifizierte, Arbeitslose und weitere sozial schwach integrierte Gruppen systematisch untervertreten sind und daher Rekrutierungspotenzial für NPOs bieten (Nollert und Huser 2009, 38). Auch mit dem Freiwilligen-Monitor 2020 können weiterführende Analysen zur sozialen Ungleichheit der Freiwilligenarbeit vorgenommen werden, wie auch zum Potenzial und der Mobilisierung zukünftiger Freiwilliger (Lamprecht et al. 2020). Wenn NPOs künftig verstärkt Freiwillige aus unterrepräsentierten Bevölkerungssegmenten rekrutieren und auch auf Mechanismen der sozialen Schliessung und Hierarchisierung achten, helfen sie nicht nur sich selbst und ihren Anspruchsgruppen, sondern leisten damit auch einen wertvollen Beitrag zu deren Integration in der Schweiz (Nollert und Huser 2009, 47).

4.5 Literaturverzeichnis

- Backes, Gertrud M. (2005). Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen. In Wolfgang Clemens, François Höpflinger und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven und Visionen* (S. 127–188). Bern: Haupt.
- Behr, Karin, Reinhard Liebig und Thomas Rauschenbach (1998). *Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich*. Stuttgart: Kohlhammer.
- BFS (Bundesamt für Statistik) (2018). BSF Aktuell: Aktives Altern. Demos 1/2018. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.5046989.html>
- Bortree, Denise Sevick und Richard D. Waters (2014). Race and inclusion in volunteerism: Using communication theory to improve volunteer retention. *Journal of Public Relations Research* 26(3): 215–234.
- Collom, Ed. (2008). Engagement of the elderly in time banking: The potential for social capital generation in an aging society. *Journal of aging & social policy* 20(4): 414–436.
- Dury, Sarah, Liesbeth De Donder, Nico De Witte, Tine Buffel, Wolfgang Jacquet und Dominique Verté (2015). To volunteer or not: The influence of individual characteristics, resources, and social factors on the likelihood of volunteering by older adults. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 44(6): 1107–1128.
- Emmerich, Johannes. (2012). *Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement* (Vol. 3): Münster: LIT Verlag.
- Erlinghagen, Marcel und Karsten Hank (2009). Ehrenamtliches Engagement und produktives Altern. *Produktivität in alternden Gesellschaften* 4: 143–157.
- Erlinghagen, Marcel, Karsten Hank und Gert G. Wagner (2006). Freiwilligenarbeit der älteren Bevölkerung in Europa: ehrenamtliches Engagement in Deutschland liegt im europäischen Mittelfeld. *DIW Wochenbericht* 73(10): 133–137.
- Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann und Maya Ackermann (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo Verlag.
- Gensicke, Thomas, Sabine Geiss und Sibylle Picot (2006). *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004*. Wiesbaden: Springer.
- Gomolla, Mechtild. (2010). Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In Ulrike Hormel und Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung* (S. 61–93). Wiesbaden: Springer.
- Gomolla, Mechtild. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Yüksel Gökçen (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 133–155). Wiesbaden: Springer.
- Granovetter, Mark (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological theory* 1: 201–233.

- Hager, Mark A, und Jeffrey L. Brudney (2011). Problems recruiting volunteers: Nature versus nurture. *Nonprofit Management and Leadership* 22(2): 137–157.
- Haski-Leventhal, Debbie. (2009). Elderly volunteering and well-being: A cross-European comparison based on SHARE data. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 20(4): 388–404.
- Haski-Leventhal, Debbie, Lucas C.P.M. Meijjs, Leonie Lockstone-Binney, Kirsten Holmes und Melanie Oppenheimer (2018). Measuring volunteerability and the capacity to volunteer among non-volunteers: Implications for social policy. *Social Policy & Administration* 52(5): 1139–1167.
- Kahana, Eva, Tirth Bhatta, Loren D. Lovegreen, Boaz Kahana und Elizabeth Midlarsky (2013). Altruism, helping, and volunteering: Pathways to well-being in late life. *Journal of aging and health* 25(1): 159–187.
- Kim, Eunjung, Liz Fredline und Graham Cuskelly (2018). Heterogeneity of sport event volunteer motivations: A segmentation approach. *Tourism Management* 68: 375–386.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seimo Verlag.
- Lengfeld, Holger und Jessica Ordemann (2016). The long shadow of occupation: Volunteering in retirement. *Rationality and Society* 28(1): 3–23. <https://doi.org/10.1177/1043463115621525> (14.10.2021)
- McPherson, Miller, Lynn Smith-Lovin und James M. Cook (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual review of sociology* 27(1), 415–444.
- Merton, Robert K. (1985). Der Matthäus-Effekt in der Wissenschaft. In Robert K. Merton (Hrsg.), *Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie* (S. 100–116). Frankfurt: Suhrkamp.
- Pettigrew, Simone, Michelle Jongenelis Ben Jackson und Robert U. Newton (2019). “Charity begins at home”: Informal caring barriers to formal volunteering among older people. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 30(5): 921–931.
- Pillemer, Karl, Nancy M. Wells, Rhoda H. Meador, Leslie Schultz, Charles R. Henderson Jr. und Marie Tillema Cope (2017). Engaging older adults in environmental volunteerism: The Retirees in Service to the Environment program. *The Gerontologist* 57(2): 367–375.
- Rameder, Paul. (2015). *Die Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit*. Bern: Peter Lang.
- Ramos, Romualdo und Theo Wehner (2015). Hält Freiwilligenarbeit gesund? Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren. In Theo Wehner und Stefan Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit* (S. 109–127). Wiesbaden: Springer.
- Rotolo, Thomas und John Wilson (2012). State-level differences in volunteerism in the United States: Research based on demographic, institutional, and cultural macrolevel theories. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41(3): 452–473.

- Rotolo, Thomas und John Wilson (2014). Social heterogeneity and volunteering in US cities. *Sociological Forum* 29(2): 429–452.
- Rotolo, Thomas, John Wilson und Mary Elizabeth Hughes (2010). *Homeownership and Volunteering: An Alternative Approach to Studying Social Inequality and Civic Engagement*. *Sociological Forum* 25(3): 570–587.
- Solga, Heike, Peter A. Berger und Justin J. W. Powell (2009). Soziale Ungleichheit – Kein Schnee von gestern! In Heike Solga, Justin J. W. Powell und Peter A. Berger (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse* (S. 11–45). Frankfurt am Main: Campus.
- Son, Joonmo und John Wilson (2011). Generativity and volunteering. *Sociological Forum* 26(3): 644–667.
- Son, Joonmo und John Wilson (2012). Using normative theory to explain the effect of religion and education on volunteering. *Sociological Perspectives* 55(3): 473–499.
- Son, Joonmo und John Wilson (2017). Education, perceived control, and volunteering. *Sociological Forum* 32(4): 831–849.
- Son, Joonmo und John Wilson (2018). The connection between neighboring and volunteering. *City & Community* 17(3): 720–736.
- Southby, Kris, Jane South und Anne-Marie Bagnall (2019). A rapid review of barriers to volunteering for potentially disadvantaged groups and implications for health inequalities. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 30(5): 907–920.
- Stadelmann, Isabelle, Richard Trau Müller, Birte Gundelach und Markus Freitag (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*. Zürich: Seismo Verlag.
- Stirling, Christine, Sue Kilpatrick und Peter Orpin (2011). A psychological contract perspective to the link between non-profit organizations' management practices and volunteer sustainability. *Human Resource Development International* 14(3): 321–336.
- Studer, Sibylle und Georg von Schnurbein (2013). Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 24(2): 403–440.
- Sundeen, Richard A., Sally A. Raskoff und M. Cristina Garcia (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership* 17(3): 279–300.
- Tang, Fengyan (2016). Retirement Patterns and Their Relationship to Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 45(5): 910–930. <https://doi.org/10.1177/0899764015602128> (28.11.2021).
- Wilson, John (2000). Volunteering. *Annual review of sociology* 26(1): 215–240.
- Wilson, John (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41(2): 176–212.
- Withall, Janet, Janice L. Thompson, Kenneth R. Fox, Mark Davis, Selena Gray, Jolanthe De Koning und Afroditi Stathi (2018). Participant and public involvement in refining a peer-volunteering active aging intervention: Project ACE (Active, Connected, Engaged). *The Gerontologist* 58(2): 362–375.

Zobrist, Luc, Michael Grampp und Damian Rohr (2019). Workers wanted: How the 50+ age group can help tackle the looming labour shortage. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/deloitte-ch-en-ageing-workforce-workers-needed.pdf> (20.11.2021)

Teil 2
Ergebnisse aus
dem Projekt
«Freiwilligenmanagement
von Seniorinnen und
Senioren»

5 Formelle Freiwilligentätigkeit von Personen im höheren Erwachsenenalter in der Schweiz: Erkenntnisse aus dem Freiwilligen-Monitor 2016 für ein Freiwilligenmanagement

Sigrid Haunberger, Nicole A. Baur

Zusammenfassung

Ziel dieses Beitrages ist es, die Grundlagen herauszuarbeiten, welche und wie sich Personen im höheren Erwachsenenalter und gesunden Rentenalter freiwillig in zivilgesellschaftlichen Organisationen engagieren. Mit der Datengrundlage des Freiwilligen-Monitors 2016 wird offengelegt, wer die formell freiwillig Tätigen in diesen Altersgruppen sind, warum sie sich engagieren, in welchen Engagementfeldern, mit welchen Zielgruppen sie tätig sind und in welchem Umfang sie ihre Freiwilligentätigkeit gestalten. Ausblickend werden relevante Charakteristika und Empfehlungen für Massnahmen herausgearbeitet, wie deren formelles freiwilliges Engagement, differenziert nach Altersgruppen, gefördert werden kann.

5.1 Freiwilligenmanagement als Eckpfeiler der gesellschaftlichen Integration

Der Beitrag geht von der Annahme aus, dass sich ein Freiwilligenmanagement als Eckpfeiler der gesellschaftlichen Integration von Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter etablieren könnte und konzentriert sich dabei auf formelle Freiwilligenarbeit.

Zahlreiche zivilgesellschaftliche Organisationen sind auf freiwilliges Engagement angewiesen, denn viele Aufgaben der Zivilgesellschaft können nur dank dem Engagement von Freiwilligen erfüllt werden. Im Jahr 2016 sind in der Schweiz 9,2 Milliarden Stunden unbezahlt

gearbeitet worden. Im Vergleich dazu wurden für bezahlte Arbeit nur 7,9 Milliarden Stunden aufgewendet (BfS 2016; dies wird kritisch diskutiert von Simsa und Rameder 2019). Freiwilliges Engagement wird im Freiwilligen-Monitor in drei Kategorien erfasst: Formelle Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, informelle Freiwilligenarbeit sowie Spendentätigkeit (Freitag et al. 2016). Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es interessant, näher zu betrachten, wie die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Personen im höheren Lebensalter durch Freiwilligenarbeit gewährleistet wird und wie diese Tätigkeiten zur gesellschaftlichen Integration beitragen können.

In der Schweiz bestehen im Gegensatz zu den Nachbarländern keine staatlichen Freiwilligenstrategien wie z. B. die aktive «Engagementpolitik» in Deutschland. Daher kommt der Frage, welches die Bedingungen sind, dass das Freiwilligenmanagement gelingt, eine zentrale Bedeutung zu. Freiwilligenmanagement umfasst sowohl Fragen, wie Freiwillige auf organisationaler Ebene koordiniert, gewonnen und gehalten werden können, sowie übergeordnet, wie die gesellschaftliche Integration von benachteiligten Menschen und Minderheiten gewährleistet werden kann. Wie Organisationen sich auf veränderte Bedingungen einstellen können, ist ein Punkt von hoher Relevanz; es gilt, zentrale Erfolgsfaktoren im Freiwilligenmanagement herauszuarbeiten, vor allem wenn Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter für ein freiwilliges Engagement gewonnen werden sollen, da diese teilweise über viele Erfahrungen, hohe Kompetenzen und viel Zeit verfügen (Höpflinger 2021; Künemund 2001).

In dem aus den USA und Grossbritannien stammenden Konzept des Freiwilligenmanagements («Volunteer Management») steht die Frage im Vordergrund, was professionelle und zeitgemässe Methoden sind, um Freiwilligenarbeit zu fördern. Das Konzept geht von der Annahme aus, dass Freiwilligenarbeit sorgfältig vorbereitet werden muss, wenn sie für alle Beteiligten vorteilhaft umgesetzt werden soll (vgl. Reifenhäuser et al. 2016; Schäfer 2009). Für Organisationen stellen sich dadurch neue Aufgaben, auf die sie vielfach nicht vorbereitet sind. Gerade im Sozialwesen führt dies zu der Herausforderung, trotz höherer Fluktuation, eine bedarfsgerechte, hochstehende Versorgung mit sozialen Dienstleistungen unter Einbezug von Freiwilligenarbeit sicherzustellen. Mitunter erfordert dies auch neue Kompetenzen resp. führt zu erhöhten Kosten.

Obwohl das Alter individuell, vielfältig, mehrdimensional und als Prozess zu verstehen ist, der sich durch verschiedene Einflussfaktoren ändern kann (wirtschaftliche, soziale, psychische, körperlich-biologische) (Höpflinger 2014, 16), erscheint es für diesen Beitrag sinnvoll, sich an den Altersphasen nach Höpflinger (2009, 26–30) zu orientieren. Diese können das Ausmass (Intensität und zeitliche Dauer) sowie die Art (informell, formell) der freiwilligen Tätigkeit beeinflussen (siehe Beitrag von François Höpflinger in diesem Band).

Im zweiten Lebensalter, auch höheres Erwachsenenalter (50+) genannt, nähert sich das Ende der Erwerbstätigkeit und der Übergang in die nachberufliche Phase zeichnet sich ab. Ins dritte Lebensalter, auch als gesundes Rentenalter (ab ca. 60 bis 80 Jahren) bezeichnet, fällt der Übergang zur Pensionierung; die Menschen werden von der Erwerbsarbeit «befreit». In dieser Phase kann – vorhandene finanzielle, psychische und körperliche Ressourcen vorausgesetzt – die Zeit frei gestaltet werden. Die beiden auffälligsten Veränderungen im Alter sind die steigende Lebenserwartung und die zunehmende Vielfalt, wie Alter er- und gelebt wird (Gasser et al. 2015, 4).

Vor diesem Hintergrund werden im folgenden Beitrag auf der Datengrundlage des Freiwilligen-Monitors 2016 (vgl. Freitag et al. 2016) die folgenden Fragestellungen beantwortet:

- 1) Wer sind die Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter in der Schweiz?
- 2) Warum sind Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter formell freiwillig tätig?
- 3) Wo sind die Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter formell freiwillig engagiert?
- 4) In welchem Umfang sind Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter formell freiwillig engagiert?
- 5) Welche Massnahmen zur Engagementförderung seitens Organisationen wie auch seitens des Staats und der Gesellschaft werden von Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter gewünscht?

Dabei werden stets drei Altersgruppen miteinander verglichen; eine jüngere Altersgruppe (30- bis 49-Jährige), eine Altersgruppe im höheren Erwachsenenalter (50- bis 64-Jährige) und eine Altersgruppe im gesunden Rentenalter (65- bis 80-Jährige).

5.2 Theoretische Perspektiven auf Freiwilligentätigkeit im höheren Lebensalter

Aufgrund der demographischen Alterung der Bevölkerung wird im Jahre 2040 etwa ein Fünftel aller im Jahr 1950 geborenen Männer und fast die Hälfte der 1950 geborenen Frauen ihren 90. Geburtstag feiern können. Mit der steigenden Lebenserwartung der Menschen in der Schweiz sind neue Herausforderungen verbunden, da sich das gesellschaftliche Gefüge verändern und die Generation hochaltriger Menschen nach ihrem Platz in der Gesellschaft fragen lässt. Zusätzlich steht die Gesellschaft vor dem Problem der wachsenden Altersarmut (Pro Senectute 2019). Das vierte Lebensalter ist durch eigene Bedürfnisse und Erwartungen gekennzeichnet. Es betrifft alle Generationen und bedingt «eine neue Verteilung von Rollen, Verpflichtungen und Aufgaben, neue Formen des Zusammenlebens sowie die Suche nach Lösungen für den sozialen Zusammenhalt» (Imhof et al. 2011, 9).

Oftmals entsteht mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben eine Vergesellschaftungslücke, da die soziale Integration nun weniger über die Erwerbsarbeit erfolgt, sondern sich eine Vergesellschaftung mehr auf die Familie, das soziale Netzwerk, die Freizeit und den Konsum konzentriert. Gemäss Kohli et al. (1993, 35) ist Vergesellschaftung als Prozess zu verstehen, «in dem Menschen, durch gesellschaftliche Strukturen und Programme zum Handeln angeregt, herausgefordert und damit «engagiert» werden». Um diese Vergesellschaftungslücke im Ruhestand zu schliessen, gewinnen verstärkt (arbeitsförmige) nachberufliche Tätigkeitsformen an Bedeutung. Gesellschaftliche Partizipation und Engagement im Alter haben zunächst individuelle Folgen für Ältere selbst, sie haben aber auch Auswirkungen für deren Angehörige, deren Freundeskreis und die Nachbarschaft, für zivilgesellschaftliche Organisationen wie auch für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Ebene (Künemund 2001, 32). Wenn Fragen der Erwerbsarbeit der Zukunft diskutiert werden, kommen sowohl eine Flexibilisierung der Arbeit im Lebenszyklus wie auch ein Ausbau nicht monetarisierter Tätigkeiten in der Gesamtwirtschaft zur Sprache. Damit werden die Fragen neuer Ehrenamtlichkeit, bürgerschaftlichen Engagements oder von freiwilliger Tätigkeit (Hackett und Mutz 2002; Heinze und Olk 2001) auf die Altersphase bezogen. Um die Voraussetzungen für nachberufliche Tätigkeiten zu analysieren – sei es als Erwerbsarbeit oder

als ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement – sind grundlegende, theoretisch-konzeptionelle Überlegungen anzustellen und empirische Grundlagen zu erarbeiten (Clemens 2004, 97).

5.3 Stand der Forschung zur Freiwilligentätigkeit im höheren Lebensalter

Zahlreiche empirische Evidenzen verweisen darauf, dass sich das Geschlecht, die ethnische und geographische Herkunft, die soziale Herkunft, der formale Bildungsstand sowie die Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung auf den Zugang zu Freiwilligenarbeit auswirken. Gewisse Variablen können landesabhängig jedoch verschieden ausfallen. So sind in den Vereinigten Staaten und Grossbritannien Frauen häufiger freiwillig engagiert als Männer, während in anderen Ländern Männer häufiger freiwillig engagiert sind als Frauen (z. B. in Deutschland und Schweden; Musick und Wilson, 2008, 180; Gensicke und Geiss 2010, Micheel und Dorbritz 2015). Dies gilt ebenso für die Schweiz (Stadelmann-Steffen et al. 2010). Ebenso hängen laut internationalen Studien der sozioökonomische Status und ein freiwilliges Engagement deutlich zusammen (Simonson und Hameister 2014). Unklar ist, ob dies eher auf vermittelte Rollenbilder oder darauf zurückzuführen ist, dass förderliche Ressourcen weitergegeben werden (Gensicke 2015; Schmidt 2014). Insbesondere der Bildungsstand scheint von Bedeutung zu sein: Zahlreiche Studien zeigen, dass sich höher gebildete Personen zu grösseren Anteilen engagieren als Personen mit einem niedrigeren Bildungsstand (zum Beispiel Gensicke 2015; Hank und Erlinghagen 2008, Naumann und Romeu Gordo 2010; Micheel und Dorbritz 2015). Ebenfalls ein durchgängiger Befund besagt, dass Personen mit Migrationshintergrund in der formellen Freiwilligenarbeit deutlich untervertreten sind. Dabei gilt es zu beachten, dass ein Migrationshintergrund oft korreliert ist mit einem geringeren Bildungsgrad sowie schlecht bezahlten Jobs (vgl. Vogel 2014, 85 ff.). Die Engagementquote steigt während der ersten Hälfte des Lebens mit einem Höchststand in der Lebensmitte. Danach sinkt sie nach der Pensionierung deutlich ab (Gensicke 2010; Stadelmann-Steffen 2010). Befunde aus dem deutschen Freiwilligenurvey 2014 (Simonson et al. 2014) belegen deutlich, dass der Anteil formell freiwillig engagierter Menschen steigt, die Beteiligung am Engagement sich aber zwischen verschiedenen

Bevölkerungsgruppen weiterhin deutlich unterscheidet. Auffällig ist der Unterschied zwischen Menschen vor und nach dem Rentenalter (vorher 45,5 %; nachher: 34 %).

Eine Vielzahl an Studien konnte zeigen, dass freiwilliges Engagement von älteren Menschen mit besserer physischer und mentaler Gesundheit (Li und Ferraro 2005; Luoh und Herzog 2002), geringerer Erkrankungswahrscheinlichkeit, besserer psychischer Befindlichkeit, höherer Lebenszufriedenheit (Onyx und Warburton 2003), geringerer Sterblichkeit (Harris und Thoresen 2005) sowie mit einem höheren generellen Wohlbefinden (Baker et al. 2005) einhergeht. Umgekehrt bedeutet dies, dass eine schlechte Gesundheit oder gar Behinderung den Zugang zu einer formellen Freiwilligentätigkeit erschwert bis verunmöglicht (Backes 2005, Hank und Erlinghagen 2008, Dathe 2011). Gute Gesundheit und ein höherer Bildungsgrad sind eine bedeutsame Voraussetzung für freiwilliges Engagement (Micheel und Dorbritz 2015). Vor allem Ältere sind seltener engagiert, wenn sie gesundheitlich eingeschränkt sind (Tesch- Römer und Müller 2014, 472). Dies wird deutlich, wenn die Anteile freiwillig Engagierter über die Lebensphasen betrachtet werden: dies lässt erkennen, dass der Anteil engagierter Menschen im höheren Lebensalter abnimmt. Allerdings ist dieser Rückgang vor allem auf die Menschen von 70 Jahren und älter zurückzuführen – auf jene Menschen also, die sich an der Schwelle zum hohen Alter befinden (Tesch-Römer et al. 2016). Auch Befunde des Freiwilligen-Monitors belegen, dass ein hohes Engagement im Alter anhält und erst abrupt in der Gruppe der über 80-Jährigen – häufig aus körperlichen und gesundheitlichen Gründen – abnimmt (Freitag et al. 2016).

5.4 Empirische Analysen zur Freiwilligentätigkeit im höheren Lebensalter

5.4.1 Der Freiwilligen-Monitor 2016

Im Rahmen von Bevölkerungsumfragen, wie sie der Freiwilligen-Monitor in der Schweiz darstellt, können Aussagen zum Umfang, zur Struktur, zu den Motiven und der gesellschaftlichen Bedeutung von freiwilligem Engagement im Rahmen einer Dauerbeobachtung der Gesellschaft nachgezeichnet werden. Der Freiwilligen-Monitor wird

seit 2007 in regelmässigen Abständen von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) in Auftrag gegeben (Freitag et al. 2016).¹

5.4.2 Stichprobenbeschreibung nach Altersgruppen

Die empirischen Analysen in diesem Beitrag beziehen sich auf den Freiwilligen-Monitor 2016. Die Einschränkung der ursprünglichen Stichprobengrösse von $N = 5\,721$ auf $N = 1\,736$ ergibt sich durch den spezifischen Fokus auf formell freiwillig Engagierte in verschiedenen Altersgruppen und schliesst damit sehr junge Freiwillige (unter 30 Jahren) und hochaltrige Freiwillige (über 80 Jahren) bewusst von den Analysen aus.

Tabelle 5.1: Merkmale und Variablenausprägungen nach Altersgruppen

Variablen	Variablenausprägungen	total	Höheres Erwachsenenalter (50- bis 64-Jährige)	Gesundes Rententalter (65- bis 80-Jährige)
Formelle Freiwilligentätigkeit	Ja, mehrere Ja, eine	761 (44%) 975 (56%)	199 (47%) 223 (53%)	129 (43%) 168 (57%)
Formelle Freiwilligentätigkeit seit	Anzahl Jahre	<i>M</i> : 16.3 Modus: 20 Range: 0–65	<i>M</i> : 21.7 Modus: 20 Range: 0–55	<i>M</i> : 24.8 Modus: 40 Range: 0–65
Formelle Freiwilligentätigkeit hat mit beruflicher Ausbildung zu tun	Ja Nein	503 (30%) 1202 (70%)	131 (31%) 288 (69%)	105 (36%) 186 (64%)
Formelle Freiwilligentätigkeit Aufwand	Aufwand in Stunden wöchentlich	<i>M</i> : 4.4 Modus: 2 Range: 0–60	<i>M</i> : 4.18 Modus: 2 Range: 0–45	<i>M</i> : 6.22 Modus: 2 Range: 0–60

Fortsetzung der Tabelle auf der folgenden Seite.

1 Der Datensatz des neuesten Freiwilligen-Monitors 2020 (Lamprecht et al. 2020) lag beim Verfassen dieses Kapitels noch nicht vor. Mit der neuesten Ausgabe des Freiwilligen-Monitors wurden auch vertiefte Analysen zum freiwilligen Engagement in der zweiten Lebenshälfte vorgenommen (Beisheim Stiftung 2020).

Fortsetzung der Tabelle 5.1.

Variablen	Variablenausprägungen	total	Höheres Erwachsenenalter (50- bis 64-Jährige)	Gesundes Rentenalter (65- bis 80-Jährige)
Formelle Freiwilligentätigkeit Anstoss von/ weil	Leitenden Personen der Organisation	604(35 %)	155(37 %)	95(32 %)
	Freunden oder Bekannten	414(24 %)	88(21 %)	68(23 %)
	Mitgliedern ihrer Familie	201(12 %)	34 (8 %)	25 (8 %)
	Eigene Kinder sind in Organisation aktiv	76 (4 %)	22 (5 %)	5 (2 %)
	Informations- oder Kontaktstelle	33 (2 %)	10 (2 %)	4 (1 %)
	Hinweisen aus Presse, Radio, Fernsehen	21 (1 %)	4 (1 %)	9 (3 %)
	Eigene Erlebnisse oder Erfahrungen	338(20 %)	82(19 %)	54(18 %)
	Mehr Zeit zur Verfügung (Pensionierung)	97 (6 %)	19 (5 %)	60(20 %)
	Kein besonderer Anstoss	194(11 %)	50(12 %)	29(10 %)
	Die Einstellung der Organisation entspricht mir	243(14 %)	66(16 %)	36(12 %)
	Bedürfnis zum Engagement	498(29 %)	128(30 %)	95(32 %)
	Anderes	158 (9 %)	1(<1 %)	4 (1 %)
Geschlecht	Männlich	867(50 %)	207(49 %)	157(53 %)
	Weiblich	869(50 %)	215(51 %)	140(47 %)
Altersgruppen	30- bis 49-Jährige	1736(100 %)		
	50- bis 64-Jährige		422(32 %)	
	65- bis 80-Jährige			297(22 %)
Haushaltsgrösse	Anzahl der Personen	Median: 3	Median: 2	Median: 2
		Modus: 2	Modus: 2	Modus: 2
		Range: 1–10	Range: 1–8	Range: 1–5
Bildungsstand (ISCD)	Grundbildung	191(11 %)	16 (4 %)	28(10 %)
	Sekundarbildung II/ Oberstufe	663(38 %)	188(46 %)	122(42 %)
	Tertiäre Bildung, erste Stufe	318(18 %)	75(18 %)	69(24 %)
	Tertiäre Bildung	529(31 %)	134(32 %)	71(25 %)

Fortsetzung der Tabelle auf der folgenden Seite.

Fortsetzung der Tabelle 5.1.

Variablen	Variablenausprägungen	total	Höheres Erwachsenenalter (50- bis 64-Jährige)	Gesundes Rentenalter (65- bis 80-Jährige)
Zivilstand	Ledig	575 (33 %)	38 (9 %)	12 (4 %)
	Verheiratet	1001 (58 %)	322 (76 %)	219 (74 %)
	Verwitwet	42 (2 %)	5 (1 %)	32 (11 %)
	Geschieden	115 (7 %)	57 (14 %)	34 (11 %)
Ethnische Herkunft	Schweiz	1408 (81 %)	363 (86 %)	262 (88 %)
	Anderes Land	328 (19 %)	59 (14 %)	35 (12 %)
Leben am aktuellen Wohnort	Seit der Geburt	294 (17 %)	54 (13 %)	16 (5 %)
	Seit mehr als 10 Jahren	882 (51 %)	281 (67 %)	234 (79 %)
Wohnort	Seit 3 bis 10 Jahren	365 (21 %)	61 (15 %)	35 (12 %)
	Seit 1 bis 3 Jahren	155 (9 %)	21 (5 %)	11 (4 %)
	Weniger als 1 Jahr	39 (2 %)	5 (1 %)	1 (< 1 %)
Sprachregion	Deutsch	1397 (81 %)	346 (82 %)	226 (76 %)
	Französisch	290 (17 %)	61 (21 %)	61 (21 %)
	Italienisch	49 (3 %)	15 (4 %)	10 (3 %)

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N=1736$).

5.5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Fragestellungen dieses Beitrags mit den Daten des Freiwilligen-Monitors 2016 beantwortet. Da es hauptsächlich um die Frage des Zusammenhangs zwischen den festgelegten Altersgruppen und verschiedenen Variablen geht, werden für die Analysen zunächst Kontingenztabellen berechnet. Diese stellen die Häufigkeit zweier verknüpfter Merkmale X und Y dar. Mit dem Kontingenzkoeffizient C liegt ein statistisches Zusammenhangsmass vor, welches die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei (oder mehreren) nominalen oder ordinalen Variablen angibt. Der Kontingenzkoeffizient C kann Werte im Intervall (0,1) annehmen (Akremi und Baur 2011).

Weiterhin werden einfaktorielle Varianzanalysen berechnet. Mit einer einfaktoriellen Varianzanalyse wird getestet, ob sich die Mittelwerte mehrerer unabhängiger Gruppen unterscheiden. Um zu prüfen, welche Altersgruppen sich unterscheiden, werden zusätzlich Post-hoc-Tests eingesetzt (Huber et al. 2014). Während in Tabelle 5.1 die zentralen Variablen aus dem Freiwilligen-Monitor für die entsprechenden Altersgruppen mittels deskriptiver Statistiken (Lage- und Streuungsmasse)

beschrieben werden, wird in den folgenden Unterkapiteln mittels Kontingenztabelle und Varianzanalysen jeweils überprüft, ob sich signifikante Zusammenhänge zwischen ausgewählten Variablen und den in die Analyse miteinbezogenen Altersgruppen zeigen.

5.5.1 Steckbrief formell freiwillig Engagierter im höheren Lebensalter

Formell freiwillig Engagierte im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter können folgendermassen charakterisiert werden. Weder zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang mit dem Geschlecht und der Sprachregion noch mit der (früheren) beruflichen Tätigkeit oder Ausbildung.

Signifikante Zusammenhänge zeigten sich mit der Wohnsitzdauer: Ältere formell Freiwillige leben schon länger am gleichen Wohnort als jüngere formell Freiwillige. Die Haushaltsgrösse nimmt mit zunehmendem Alter der formell Freiwilligen signifikant ab, die älteren formell Freiwilligen verfügen im Vergleich zu den jüngeren formell Freiwilligen über einen niedrigeren Bildungsstand und weisen seltener einen Migrationshintergrund auf. Ältere formell Freiwillige sind im Vergleich zu den jüngeren formell Freiwilligen signifikant eher verheiratet oder verwitwet, dafür seltener ledig.

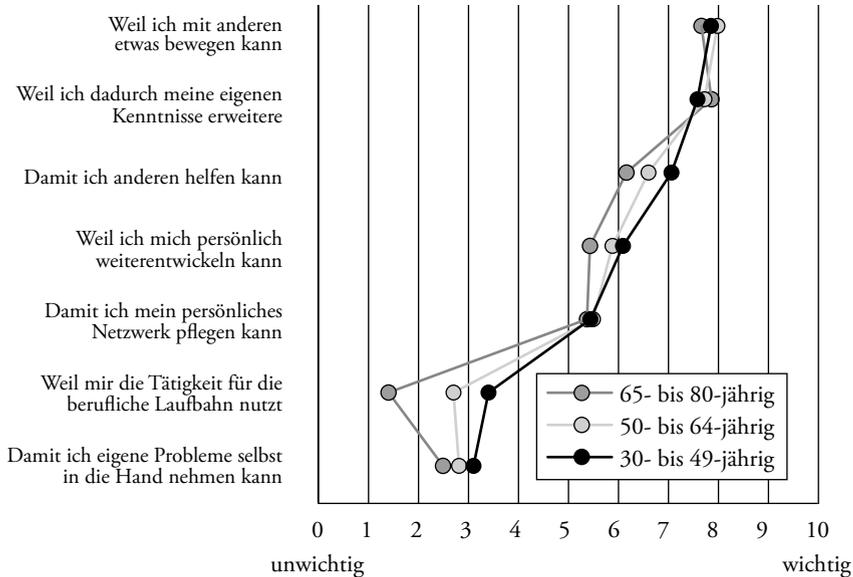
5.5.2 Motive und Anstoss formell freiwillig Engagierter im höheren Lebensalter

In diesem Kapitel wird betrachtet, welche Motive für die Aufnahme eines formell freiwilligen Engagements für die Altersgruppen ausschlaggebend waren und von wem der Anstoss dafür kam (vgl. auch Tabelle 5.1).

Eine einfaktorielle Varianzanalyse mit Post-hoc-Test zeigt, dass sich die beiden älteren Altersgruppen hinsichtlich des Motivs, anderen zu helfen, nicht signifikant voneinander unterscheiden (vgl. Abbildung 5.1). Für die jüngere Altersgruppe (30 bis 49) ist das Motiv, Probleme selbst in die Hand zu nehmen, signifikant wichtiger als für die älteste Altersgruppe (65 bis 80).

Im Vergleich zur ältesten Altersgruppe (65 bis 80) ist für die jüngste Altersgruppe (30 bis 49) und die mittlere Altersgruppe (50 bis 64) das Motiv, die eigenen Kenntnisse zu erweitern, signifikant

Abbildung 5.1: *Motive für formell freiwillige Engagements nach Altersgruppen*



Antwortkategorie 0 = überhaupt nicht wichtig, 10 = sehr wichtig.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N=1736$).

bedeutsamer. Die mittlere und die älteste Altersgruppe unterscheiden sich nicht signifikant voneinander. Den Nutzen für die berufliche Tätigkeit sieht in erster Linie die jüngste Altersgruppe, gefolgt von der mittleren und älteren Altersgruppe. Die Altersgruppen unterscheiden sich signifikant voneinander. Die persönliche Weiterentwicklung ist für die jüngste Altersgruppe (30 bis 49) signifikant bedeutsamer als für die älteste Altersgruppe (65 bis 80). Kein signifikanter Unterschied besteht zur mittleren Altersgruppe. «Zusammen mit anderen etwas bewegen können» ist für alle Altersgruppen gleich wichtig, ebenso die Pflege des persönlichen Netzwerks.

Der Anstoss für ein formell freiwilliges Engagement kam überwiegend von einer leitenden Person aus der Organisation, dies gilt für alle Altersgruppen gleichermaßen (vgl. Tabelle 5.2). Insgesamt bestehen nur vereinzelt signifikante Zusammenhänge der Zugangswege mit den Altersgruppen. Mehr Zeit zur Verfügung zu haben (aufgrund der Pensionierung) und tendenziell Hinweise aus Presse, Radio, Fern-

sehen haben ältere Altersgruppen signifikant häufiger in ein formell freiwilliges Engagement geführt.

Tabelle 5.2: Anstoss für ein formell freiwilliges Engagement nach Altersgruppen

Woher kam der Anstoss, die Tätigkeit (in der Organisation) zu übernehmen?	Altersgruppe			Kontingenzkoeffizient C
	30–49 Jahre	50–64 Jahre	65–80 Jahre	
Leitende Personen der Organisation	214	155	95	n. s.
Freunde oder Bekannte	139	88	68	n. s.
Mitglieder ihrer Familie	80	34	25	C = .080**
Eigene Kinder sind in Organisation aktiv	46	22	5	C = .100***
Informations- oder Kontaktstelle	14	10	4	n. s.
Hinweisen aus Presse, Radio, Fernsehen	5	4	9	C = .078*
Eigene Erlebnisse oder Erfahrungen	109	82	54	n. s.
Mehr Zeit zur Verfügung (Pensionierung)	10	19	60	C = .282***
Kein besonderer Anstoss	69	50	29	n. s.
Die Einstellung der Organisation entspricht mir	55	66	36	n. s.
Bedürfnis zum Engagement	165	128	95	n. s.
Anderes	58	41	30	n. s.

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1736$); der Kontingenzkoeffizient C gibt Auskunft über die Stärke des Zusammenhangs.

5.5.3 Engagementfelder und -orte von formell freiwillig Engagierten im höheren Lebensalter

Im Weiteren wird skizziert, in welchen Engagementfeldern, mit welchen Zielgruppen und an welchen Orten formell freiwillig Engagierte der älteren Altersgruppen tätig sind (vgl. Tabelle 5.3).

Es gibt Hinweise darauf, dass formell freiwillig Engagierte der älteren Altersgruppe signifikant häufiger in einer bestimmten Organisationsform tätig sind. Hierzu zählen die Kirche oder kirchennahe

Tabelle 5.3: Engagementfelder nach Altersgruppen

Wo sind aktiv tätig?	Altersgruppe			Kontingenzkoeffizient C
	30–49 Jahre	50–64 Jahre	65–80 Jahre	
Sportclub,-verein	551	327	206	n.s.
Kirche oder kirchennahe Organisation	229	199	136	C = .079***
soziale/karitative/gemeinnützige Organisation	131	121	98	C = .075***
Migrantenverein	27	17	7	n.s.
Kultureller Verein (Theatergruppe, Fasnacht)	221	157	103	n.s.
Interessensverband (Berufsverband, Gewerkschaft)	224	183	80	C = .066**
Menschenrechte/Umweltverbände	64	52	31	n.s.
Politische Partei	56	77	51	C = .083***
Öffentlicher Dienst (Feuerwehr, Samariter)	115	73	40	n.s.
Spiel-, Hobby-, Freizeitverein	336	220	146	n.s.
Politisches oder öffentliches Amt (Parlament)	85	89	31	C = .072***
Jugendorganisation	182	51	15	C = .063**

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1736$); der Kontingenzkoeffizient C gibt Auskunft über die Stärke des Zusammenhangs.

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Organisationen, politische Parteien und dem Lebenslaufentsprechende Interessensverbände (Berufsverband, Gewerkschaft) (eher höheres Erwachsenenalter). Gleichermassen engagiert sind alle Altersgruppen in kulturellen Vereinen (Theatergruppe, Fastnacht) und Spiel-, Hobby- und Freizeitvereinen.

Auffallend ist, dass formell freiwillig Engagierte der älteren Altersgruppen in ihrer Tätigkeit eher mit älteren Menschen zu tun haben. Zielgruppen, mit denen signifikant häufiger die jüngere Altersgruppe zusammenarbeitet, sind Kinder- und Jugendliche sowie Familien (vgl. Tabelle 5.4).

Das formell freiwillige Engagement aller Altersgruppen findet schweizweit überwiegend in der Region/im Kanton beziehungsweise im Dorf/Quartier statt. Einsätze im Ausland kommen vor, sind aber für alle Altersgruppen eher selten. Im Vergleich zu den formell freiwillig

Engagierten im gesunden Rentenalter sind die anderen Altersgruppen verstärkt in der Nachbarschaft tätig.

Tabelle 5.4: Zielgruppen nach Altersgruppen; Mehrfachantworten

Geht es bei dieser Tätigkeit speziell um einen der folgenden Personenkreise?	Altersgruppe			Kontingenzkoeffizient C
	30–49 Jahre	50–64 Jahre	65–80 Jahre	
Kinder und Jugendliche	264	122	51	C = .218***
Familien	127	83	34	C = .096**
Behinderte und Pflegebedürftige	47	61	55	C = .134***
Ältere Menschen	74	101	127	C = .273***
Zuwanderer, Ausländer*innen, Flüchtlinge	43	43	17	n.s.
Frauen	80	73	52	n.s.
Bevölkerung	49	41	21	n.s.
Umwelt, Tiere	76	59	32	n.s.
Anderes	254	205	99	n.s.

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016); eigene Berechnungen ($N = 1\,736$); der Kontingenzkoeffizient C gibt Auskunft über die Stärke des Zusammenhangs.

5.5.4 Umfang des formell freiwilligen Engagements im höheren Lebensalter

In diesem Kapitel werden der Umfang des formell freiwilligen Engagements im höheren Lebensalter sowie die Hauptinhalte der freiwilligen Tätigkeit beschrieben.

Insgesamt weisen alle Altersgruppen durchschnittlich eine recht lange Engagementdauer auf (vgl. Tabelle 5.5). Zwischen der Altersgruppe und der Engagementdauer besteht ein signifikanter Zusammenhang. Personen in der höchsten Altersgruppe sind zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt bereits seit 25 Jahren formell freiwillig aktiv ($M = 24,9$), auch Personen der mittleren Altersgruppe sind im Durchschnitt bereits seit 22 Jahren formell freiwillig aktiv ($M = 21,8$). Personen der höchsten Altersgruppe verwenden signifikant mehr Zeit für ihr freiwilliges Engagement als die anderen Altersgruppen; durchschnittlich sind das sechs Stunden pro Woche ($M = 6,2$). Die Altersgruppen unterscheiden sich nicht signifikant voneinander, wenn die Anzahl der formellen

Freiwilligentätigkeiten betrachtet wird. Ein Grossteil der höheren und mittleren Altersgruppe übt eine einzige formelle Freiwilligentätigkeit aus.

Tabelle 5.5: Umfang der freiwilligen Tätigkeit; Mehrfachantworten

Seit wie vielen Jahren sind Sie formell freiwillig tätig?

Altersgruppe	Anzahl Jahre			Kontingenzkoeffizient C
	M	(SD)	Median	
30–49 Jahre	14.8	(9.8)	15	C = .447***
50–64 Jahre	21.8	(12.9)	20	
65–80 Jahre	24.9	(17.2)	20	

Wie viel Zeit verwenden Sie durchschnittlich für Ihr freiwilliges Engagement?

Altersgruppe	Anzahl Stunden			Kontingenzkoeffizient C
	M	(SD)	Median	
30–49 Jahre	4.16	(5.5)	2	C = .260*
50–64 Jahre	4.18	(4.7)	3	
65–80 Jahre	6.2	(7.7)	3	

Wie viele formelle Freiwilligentätigkeiten üben Sie aus?

Altersgruppe	Anzahl ausgeübter formeller Freiwilligentätigkeiten		
	ja, mehrere	ja, eine	keine
30–49 Jahre	269	340	1406
50–64 Jahre	199	223	827
65–80 Jahre	129	168	581

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1\,736$); der Kontingenzkoeffizient C gibt Auskunft über die Stärke des Zusammenhangs.

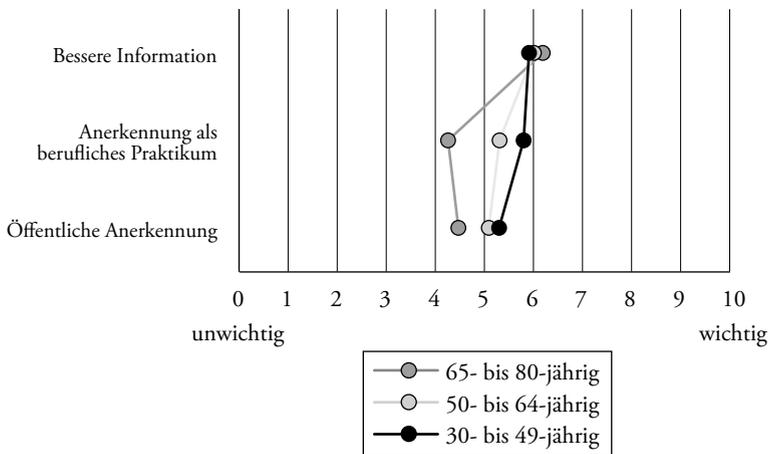
5.5.5 Wünsche an Organisationen, Staat und Gesellschaft zur Engagementförderung

Mittels einer einfaktoriellen Varianzanalyse mit Post-hoc-Test konnten signifikante Unterschiede der Altersgruppen für den Wunsch nach öffentlicher Anerkennung sowie einer Anerkennung als berufliches Praktikum gefunden werden, nicht aber für den Wunsch nach besseren Informationen (vgl. Abbildung 5.2).

Im Vergleich zur ältesten Altersgruppe ist eine Anerkennung ihrer freiwilligen Tätigkeit als berufliches Praktikum für die jüngste und die mittlere Altersgruppe signifikant wichtiger. Kein Unterschied

zeigt sich zwischen der jüngsten und der mittleren Altersgruppe. Im Vergleich zur ältesten Altersgruppe ist eine öffentliche Anerkennung ihrer freiwilligen Tätigkeit in der Presse für die jüngste und die mittlere Altersgruppe signifikant wichtiger. Kein Unterschied zeigt sich zwischen der jüngsten und der mittleren Altersgruppe.

Abbildung 5.2: Massnahmen zur Engagementförderung seitens des Staats und der Gesellschaft nach Altersgruppen



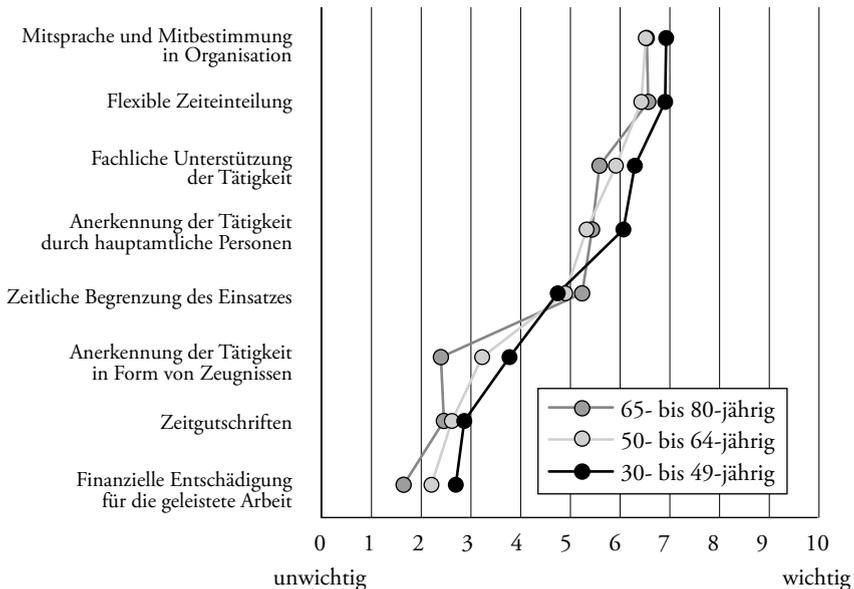
Antwortkategorie 0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft voll und ganz zu.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N = 1\,736$).

Die fachliche Unterstützung bei der Tätigkeit schätzt die jüngere Altersgruppe im Vergleich zur ältesten Altersgruppe als signifikant wichtiger ein (vgl. Abbildung 5.3). Im Vergleich zur mittleren Altersgruppe zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Die Anerkennung der Tätigkeit durch hauptamtliche Personen ist für die jüngere Altersgruppe signifikant wichtiger als für die mittlere Altersgruppe und die älteste Altersgruppe. Eine flexible Zeiteinteilung ist für die jüngere Altersgruppe signifikant wichtiger als für die mittlere Altersgruppe; kein signifikanter Unterschied zeigt sich bezüglich der ältesten Altersgruppe. Hinsichtlich der zeitlichen Begrenzung des Einsatzes zeigen sich keine signifikanten Unterschiede innerhalb der Altersgruppen. Am wenigsten wichtig ist die finanzielle Entschädigung der Tätigkeit für die älteste Altersgruppe, gefolgt von der mittleren Altersgruppe und der jüngsten Altersgruppe. Die Altersgruppen unterscheiden sich signifikant. Am

wenigsten wichtig ist die Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen für die älteste Altersgruppe, gefolgt von der mittleren und der jüngsten Altersgruppe. Die Altersgruppen unterscheiden sich auch hier signifikant. Die Mitsprache und Mitbestimmung in der Organisation erachten alle drei Altersgruppen als gleich wichtig. Zeitgutschriften für die freiwillige Tätigkeit erachten alle Altersgruppen als wenig wichtig.

Abbildung 5.3: *Massnahmen zur Engagementförderung seitens Organisationen nach Altersgruppen*



Antwortkategorie 0 = überhaupt nicht wichtig, 10 = sehr wichtig.

Quelle: Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen ($N=1736$).

5.6 Zusammenfassung, Diskussion und Schlussfolgerungen

5.6.1 Charakteristika älterer Freiwilliger

In diesem Beitrag wurden auf der Datengrundlage des Freiwilligen-Monitors 2016 drei verschiedene Altersgruppen (eine jüngere Altersgruppe/30- bis 49-Jährige, eine Altersgruppe im höheren Erwachsenenalter/50- bis 64-Jährige und eine Altersgruppe im gesunden

Rentenalter/65- bis 80-Jährige) hinsichtlich verschiedener interessierender Fragestellungen miteinander vergleichen. Im Zentrum der Analysen stand das formelle freiwillige Engagement von Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter in der Schweiz. Folgende Fragen waren dabei im Erkenntnisinteresse:

- 1) Wer sind die Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter in der Schweiz?

Die Ergebnisse zeigen, dass typisch freiwillig Engagierte in einem höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter einem Engagement nachgehen, das nicht mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder Ausbildung zusammenhängt. Sie wohnen in der Regel seit über zehn Jahren am gleichen Wohnort in tendenziell kleineren Haushalten, sind verheiratet oder verwitwet und verfügen über einen tendenziell niedrigen Bildungsstand und keinen Migrationshintergrund.

- 2) Warum sind Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter formell freiwillig tätig?

Was die Motive betrifft, scheint eher die jüngere Altersgruppe einen direkten Nutzen aus einem formellen freiwilligen Engagement zu ziehen (persönliche Weiterentwicklung, Nutzen für die berufliche Tätigkeit), «eigene Kenntnisse weiterentwickeln» spielt für die formell freiwillig Engagierten im höheren Erwachsenenalter eine Rolle, nicht aber für die im gesunden Rentenalter. Für alle formell freiwillig Engagierten gleich wichtig sind die Motive, gemeinsam etwas zu bewegen, anderen helfen zu können und, wenngleich das nicht an vorderster Stelle steht, die Pflege von sozialen Netzwerken. Der Anstoss zu einer formell freiwilligen Tätigkeit kam für die älteren Altersgruppen durch eine leitende Person aus der Organisation sowie der Tatsache, im Ruhestand dann mehr freie Zeit zur Verfügung zu haben.

- 3) Wo sind die Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter formell freiwillig engagiert?

Formell freiwillig Engagierte der älteren Altersgruppen sind häufiger in der Kirche oder in kirchennahen Organisationen, politischen Parteien und Interessensverbänden (Berufsverband, Gewerkschaften) aktiv. Auffallend ist, dass formell freiwillig Engagierte der älteren Altersgruppen in ihrer Tätigkeit eher mit älteren Menschen zu tun haben. Das formell

freiwillige Engagement aller Altersgruppen findet überwiegend in der Region/ im Kanton beziehungsweise im Dorf/Quartier statt.

- 4) In welchem Umfang sind Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter formell freiwillig engagiert?

Formell freiwillig Engagierte gehen ihrer Tätigkeit schon seit langer Zeit nach. Dabei stehen Personen der höchsten Altersgruppe mit durchschnittlich 25 Jahren an der Spitze. Dieselbe Altersgruppe investiert die meiste Zeit, nämlich durchschnittlich sechs Stunden pro Woche, in ihr freiwilliges Engagement. Alle Altersgruppen üben mehrheitlich eine einzige Freiwilligentätigkeit aus.

- 5) Welche Massnahmen zur Engagementförderung seitens der Organisationen wie auch seitens des Staats und der Gesellschaft werden von Personen im höheren Erwachsenenalter und von Personen im gesunden Rentenalter gewünscht?

Geht es um die Förderung von formell freiwilligem Engagement seitens des Staats und der Gesellschaft, ist für die älteste Altersgruppe signifikant unbedeutender, ob ihre Freiwilligentätigkeit als berufliches Praktikum anerkannt wird und ob ihre Freiwilligentätigkeit öffentliche Anerkennung in der Presse erfährt. Es scheint so, dass die ältesten Altersgruppen am wenigsten Wünsche an Organisationen zur Förderung freiwilligen Engagements haben. Die fachliche Unterstützung der Tätigkeit ist ihnen weniger wichtig, auch die fachliche Anerkennung der Tätigkeit durch hauptamtliche Personen; Gleiches gilt für die flexible Zeiteinteilung, die zeitliche Begrenzung des Einsatzes, die Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen sowie Zeitgutschriften. Als gleich wichtig erachten alle Altersgruppen die Mitsprache und Mitbestimmung in der Organisation.

5.6.2 Schlussfolgerungen für ein alterssensibles Freiwilligenmanagement

Aus den empirischen Analysen des Freiwilligen-Monitors 2016 sowie Bezügen zu Theorie und Forschungsstand lassen sich verschiedene Schlussfolgerungen für ein Freiwilligenmanagement ableiten, indem es speziell ums Anwerben, Begleiten, Binden und Anerkennen von Personen in einem höheren Lebensalter geht (vgl. Reifenhäuser et al. 2016).

Es konnten vereinzelt wichtige Erkenntnisse bestätigt werden, die sich auch in anderen Studien zum freiwilligen Engagement von Personen in einem höheren Lebensalter zeigten (Tesch-Römer et al. 2016; Simonson et al. 2014). Teilweise widersprechen die Ergebnisse aber auch theoretisch-konzeptionellen Empfehlungen. Im Lichte dieser Analysen erscheinen ebenso Wünsche von Freiwilligen an Organisationen und Handlungsstrategien von Organisationen nicht deckungsgleich zu sein (siehe auch die Beiträge von Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl sowie von Konstantin Kehl in diesem Band). Um eine nachhaltige Förderung des formellen freiwilligen Engagements älterer Menschen sicherzustellen, sollten folgende Hinweise beachtet werden:

- › Zeitgutschriften, Zeugnisse und Entschädigungen stellen für alle Freiwilligen und gerade für die beiden älteren Altersgruppen keine sonderlich relevanten Entschädigungsformen dar. Dies steht insofern im Widerspruch zu staatlichen Überlegungen, wonach in Zeitgutschriften sinnvolle Anreize für die Begleitung, Betreuung und Pflege älterer Menschen gesehen werden (vgl. Oesch und Künzi 2008).
- › Die öffentliche Anerkennung des freiwilligen Engagements sowie die Anerkennung als berufliches Praktikum, scheint für die älteren Altersgruppen nicht wichtig zu sein. Die Freiwilligenarbeit scheint generell zu stark als Lernfeld für junge Menschen, die noch keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, oder für Personen mittleren Alters, die Kaderaufgaben übernehmen, zu gelten. Zukünftig wird im Auge zu behalten sein, ob mit den älteren Freiwilligen eine komplett neue Gruppe entsteht, nämlich diejenige, die vor allem Wissensinput bringt. Erfahrungswissen wird dann als altersspezifische Ressource an Wert gewinnen (Aner et al. 2007, 28).
- › Für alle Freiwilligen ist es zentral, insbesondere auch für die beiden älteren Altersgruppen, Formen der Partizipation zu schaffen, d. h. den engagierten Freiwilligen in umfangreichem Masse Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Entwicklung neuer Projekte sowie bei der Entwicklung bereits laufender Projekte einzuräumen. Von allen Altersgruppen – jedoch speziell von den älteren Altersgruppen – wird eine flexible Zeiteinteilung sowie persönliche Begleitung geschätzt.

- › Alle Freiwilligen, und besonders die beiden älteren Altersgruppen, üben seit durchschnittlich über 20 Jahren ein freiwilliges Engagement aus und wenden mit zunehmendem Alter mehr Zeit dafür auf. Das bestätigt die bereits empirisch gestützte These, wonach Nachhaltigkeit im Engagement früh beginnt und unter guten Bedingungen anhält, d. h. es bedarf in der Summe positiver Partizipationserfahrungen, um ein stabiles und nachhaltiges, zivilgesellschaftliches Engagement zu ermöglichen (Aner 2007; Backes 2005, 105 f.)
- › Organisationen können viel dazu beitragen, damit Freiwilligenarbeit für Personen in einem höheren Lebensalter attraktiver gestaltet wird. Dies fängt schon bei der Ansprache an. Eine gezielte Ansprache durch Mitglieder der Organisation ist der Hauptanstoß für ein freiwilliges Engagement in einem höheren Lebensalter. Die Bedeutung eines aktiven Zugehens auf die Zielgruppe ist nicht zu unterschätzen und weist Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren sowie Altersbeauftragten in Städten und Gemeinden eine Schlüsselfunktion zu. Daneben werden sowohl die kommunale Politik wie auch die Verwaltung auf dem Weg hin zu mehr «Engagementfreundlichkeit» eine entscheidende Rolle spielen. Dieser Beitrag ist auch als Plädoyer für stärkere Investitionen in diese Rahmenbedingungen zu verstehen.

Untermuert werden diese Hinweise durch den sechsten Altenbericht aus Deutschland, der im Hinblick auf ein höheres Lebensalter zu dem Schluss kommt, «dass Teilhabe- und Engagementsdefizite in vielen Fällen nicht auf ein individuelles Rückzugsbedürfnis, sondern vielmehr auf unzureichende Teilhabemöglichkeiten und Altersbilder, die Verluste akzentuieren, zurückgehen» (BMFSFJ 2013, 22).

Die Zeichen stehen positiv: Eine fortschreitende Verlängerung der Lebensphase Alter, eine verbesserte Gesundheit, das gestiegene Bildungsniveau und ein günstigeres Selbstbild älterer Menschen verweisen auf Potenziale für ein verstärktes Engagement.

Allerdings ist auch Freiwilligenarbeit nicht frei von unerwünschten Nebenwirkungen und reproduziert sozial ungleiche Verhältnisse (Simsa und Ramder 2019). Bei allen Bestrebungen von Organisationen, ältere Menschen für ein formell freiwilliges Engagement zu gewinnen, gilt es – und darauf wurde schon an zahlreichen anderen Stellen hin-

gewiesen (vgl. Backes 2005; Simonson und Hameister 2014) – Aspekte eines ungleichen Zugangs zu einer Freiwilligentätigkeit zu berücksichtigen (siehe auch den Beitrag von Oto Potluka, Sigrid Haunberger und Georg von Schnurbein in diesem Band).

5.7 Literaturverzeichnis

- Akreml, Leila und Nina Baur (2011). Kreuztabellen und Kontingenzanalyse. In Leila Akreml und Nina Baur (Hrsg.), *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 1* (S. 169–210). Wiesbaden: Springer.
- Aner, Kirsten, Fred Karl und Leopold Rosenmayr (2007). Die neuen Alten – Retter des Sozialen? Anlass und Wandel gesellschaftlicher und gerontologischer Diskurse. In Kirsten Aner, Fred Karl, und Leopold Rosenmayr (Hrsg.), *Die neuen Alten—Retter des Sozialen?* (S. 13–35). Wiesbaden: Springer VS.
- Backes, Gertrud M. (2005). Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen. In Wolfgang Clemens, François Höpflinger und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 105–125). Bern: Haupt.
- Baker, Lindsey A, Lawrence P Cahalin, Kerstin Gerst und Jeffrey A. Burr (2005). Productive activities and subjective well-being among older adults: The influence of number of activities and time commitment. *Social Indicators Research*, 73(3), 431–458.
- Beisheim Stiftung 2020. Freiwilliges Engagement in der zweiten Lebenshälfte. <https://www.beisheim-stiftung.com/ch/de/downloads> (01.09.2021).
- Bettmer, Franz (2007). Anerkennung, Macht und Gemeinsinn Voraussetzungen eines neuen Altersbildes. In Kirsten Aner, Fred Karl und Leopold Rosenmayr (Hrsg.), *Die neuen Alten – Retter des Sozialen?* (S. 111–126) Wiesbaden: Springer.
- BFS (Bundesamt für Statistik) (2016). Die unbezahlte Arbeit ist 408 Milliarden Franken wert. Satellitenkonto Haushaltsproduktion 2016. Neuenburg: BFS, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit.assetdetail.3882343.html> (30. März 2021)
- Blüher, Stefan und Manfred Stosberg (2004). *Neue Vergesellschaftungsformen des Alter (n) s* (Vol. 9): Reihe Alter(n) und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013). *Erster Gleichstellungsbericht: Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Berlin: BMFSFJ.
- Clemens, Wolfgang (2004). Arbeit und Alter (n) – neue Aspekte eines alten Themas. In Stefan Blüher und Manfred Stosberg (Hrsg.), *Neue Vergesellschaftungsformen des Alter (n) s* (S. 87–100). Wiesbaden: VS Verlag.
- Clemens, Wolfgang, François Höpflinger und Ruedi Winkler (2005). *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen*. Bern: Haupt.

- Dathe, Dietmar (2011). Engagement älterer Menschen: Entwicklung und Potenziale: WZBrief Zivilengagement. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Engel, Uwe (Hrsg.) (2014). *Gerechtigkeit ist gut, wenn sie mir nützt: Was den Deutschen wichtig ist – eine Umfrage*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann, und Maya Ackermann (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo Verlag.
- Gasser, Nadja, Carlo Knöpfel und Kurt Seifert (2015). *Erst agil, dann fragil: Übergang vom »dritten« zum »vierten« Lebensalter bei vulnerablen Menschen*. Zürich: Pro Senectute Schweiz.
- Gensicke, Thomas (2015). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Freiwilligensurvey 2009* (Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement). Wiesbaden: Springer VS.
- Gensicke, Thomas und Sabine Geiss (2010). Weniger Engagement bei Jugendlichen, mehr bei den Älteren: Ergebnisse der Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009. *Informationsdienst Soziale Indikatoren* 44, <https://doi.org/10.15464/isi.44.2010.11-14> (21.10.2021).
- Kilian Künzi (2009). Zeitgutschriften für die Begleitung, Betreuung und/oder Pflege älterer Menschen. *Soziale Sicherheit. Zeitschrift des Bundesamtes für Sozialversicherung BSV*: (S. 183–186) H 3. Bern: BSV.
- Hackett, Anne, und Gerd Mutz (2002). Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 9 / 2002: 39–46.
- Hank, Karsten und Marcel Erlinghagen (2008). Produktives Altern und informelle Arbeit. In Karsten Hank und Marcel Erlinghagen, *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften* (S. 9–24) Wiesbaden: Springer.
- Harris, Alex HS, und Carl E. Thoresen (2005). Volunteering is associated with delayed mortality in older people: analysis of the longitudinal study of aging. *Journal of Health Psychology*, 10(6): 739–752.
- Heinze, Rolf G. und Thomas Olk (2001). Bürgerengagement in Deutschland – Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion. In Rolf G. Heinze und Thomas Olk, *Bürgerengagement in Deutschland* (S. 11–26). Wiesbaden: VS Verlag.
- Höpflinger, François (2009). *Einblicke und Ausblicke zum Wohnen im Alter*: Zürich: Seismo Verlag.
- Höpflinger, François (2014). Konzeptuelle Grundlagen – Alter im Wandel. In François Höpflinger und Joris E Van Wezemaal (Hrsg.), *Wohnen im höheren Lebensalter: Grundlagen und Trends* (S. 13–26). Zürich: Seismo Verlag.
- Höpflinger, François (2021). *Alter im Wandel – Zeitreihen für die Schweiz*. Forschungsdossier. o. Ort. Letzte Aktualisierung: 26. Januar 2021.
- Huber, Frank, Frederik Meyer und Michael Lenzen (2014). *Grundlagen der Varianzanalyse: Konzeption-Durchführung-Auswertung*. Wiesbaden: Springer.
- Imhof, Lorenz und Romy Mahrer Imhof (2011). Einsamkeit im Alter: individuelles Problem und soziale Aufgabe. In Caritas. *Sozialatmanach: Schwerpunkt: das vierte Lebensalter*. (S. 183–194). Luzern: Caritas.

- Kohli, Martin, Hans-Jürgen Freter und Manfred Langehennig (1993). *Engagement im Ruhestand: Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby*. Opladen: Leske+Budrich.
- Kohli, Martin und Harald Künemund (2001). Partizipation und Engagement älterer Menschen. Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven. In Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.) *Lebenslagen, soziale Ressourcen und gesellschaftliche Integration im Alter* (S. 117–234). Wiesbaden: Springer VS.
- Künemund, Harald (2001). *Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Empirische Befunde zu Tätigkeitsformen im Alter und Prognosen ihrer zukünftigen Entwicklung*. Berlin: Weissensee-Verlag.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seimo.
- Li, Yunqing, und Kenneth F. Ferraro (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of health and social behavior* 46(1): 68–84.
- Luoh, Ming-Ching, und Regula Herzog 2002. Individual consequences of volunteer and paid work in old age: Health and mortality. *Journal of health and social behavior* Vol. 43(4): 490–509.
- Micheel, Frank, und Jürgen Dorbritz (2015). Bürgerschaftliches und familiales Engagement: Befunde zum Ausmaß informeller Tätigkeit beim Übergang vom zweiten ins dritte Alter. In Norbert F. Schneider, Andreas Mergenthaler, Ursula M. Staudinger und Ines Sackreuther (Hrsg.), *Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand*. 1. Aufl., Band 47 (S. 95–119). Opladen: Barbara Budrich.
- Motel-Klingebiel, Andreas und Julia Simonson (2012). *Aktives Alter-Altern im Wandel: zu Lebenssituationen, Lebensgefühlen, Bildung und Engagement älterer Menschen*. Paper presented at the Forum Erwachsenenbildung; die evangelische Zeitschrift für Bildung im Lebenslauf.
- Müller, Doreen und Clemens Tesch-Römer (2017). Krankheitsbedingte Alltags Einschränkungen, subjektive Gesundheit, Lebenszufriedenheit und freiwilliges Engagement. In Thomas Gensicke. *Freiwilliges Engagement in Deutschland* (S. 465–484). Wiesbaden: Springer.
- Musick, Marc A, und John Wilson (2008). *Volunteers: a social profile*. Indiana: University Press.
- Naumann, Dörte und Laura Romeu Gordo (2010). Gesellschaftliche Partizipation: Erwerbstätigkeit, Ehrenamt und Bildung. In Andreas Motel-Klingebiel, Susanne Wurm, Clemens Tesch-Römer, *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS)*(S. 118–141). Stuttgart: Kohlhammer.
- Onyx, Jenny und Jeni Warburton (2003). Volunteering and health among older people: A review. *Australasian Journal on Ageing* 22(2): 65–69.
- Pro Senectute (2019). *Leben mit wenig Spielraum*. Altersarmut in der Schweiz. <https://www.prosenectute.ch/de/dienstleistungen/publikationen/studien/leben-mit-wenig-spielraum.html> (10.10.2020).

- Reifenhäuser, Carola, Sarah G Hoffmann und Thomas Kegel (2016). *Freiwilligen-Management*. Regensburg: Walhalla Fachverlag.
- Schäfer, Claire Kim (2009). *Corporate volunteering und professionelles Freiwilligen-Management: eine organisationssoziologische Betrachtung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schmidt, Björn Oliver (2014). Ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Initiativen. In Uwe Engel (Hrsg.), *Gerechtigkeit ist gut, wenn sie mir nützt: Was den Deutschen wichtig ist – eine Umfrage* (S. 131–148). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Schneider, Norbert F., Andreas Mergenthaler, Ursula M. Staudinger und Ines Sackreuther (Hrsg.) (2015). *Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand*. 1. Aufl., Band 47. Opladen: Barbara Budrich.
- Simonson, Julia und Nicole Hameister (2016). Sozioökonomischer Status und freiwilliges Engagement. In Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 439–464). Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Simonson, Julia, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (2016). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Simsa, Ruth und Paul Rameder (2019). Freiwilligenarbeit – Zwischen Engagement und Ausbeutung. In Ruth Simsa und Paul Rameder, *Netzwerke und soziale Innovationen* (S. 153–178). Wiesbaden: Springer.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle (2010). *Freiwilligen-Monitor Schweiz*. Zürich: Seismo Verlag.
- Vogel, Claudia, Christine Hagen, Julia Simonson und Clemens Tesch-Römer (2016.) Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 85 –149). Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Tesch-Römer, Clemens, Julia Simonson, Claudia Vogel und Ziegelmann, Jochen P (2016). Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014: Implikationen für die Engagementpolitik. In Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 627–642). Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

6 Freiwilligenmanagement in der Deutschschweiz: Erkenntnisse einer Organisationsbefragung

Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl

Zusammenfassung

Gemäss den Ergebnissen einer Online-Umfrage zum Freiwilligenmanagement bei über 200 Deutschschweizer Organisationen, die Freiwilligenarbeit anbieten, befindet sich das Freiwilligenmanagement bereits auf einem hohen Entwicklungsstand. Vor allem viele Organisationen aus dem sozialen und karitativen Bereich verfügen über ein ausgebautes Freiwilligenmanagement. Die befragten Organisationen bekundeten zum Erhebungszeitpunkt durchschnittlich wenig Mühe dabei, Freiwillige für einen Einsatz in ihrer Organisation zu gewinnen. Der Einsatz von Freiwilligen ist für die befragten Organisationen eine wichtige Ressource, da sie ihre Angebote ohne das Engagement von Freiwilligen nicht im gleichen Ausmass durchführen könnten. Die weiteren Umfrageergebnisse machen deutlich, dass viele Organisationen ihre Freiwilligen bereits heute häufig über digitale Tools anwerben. Die Mehrheit der Befragten geht jedoch davon aus, dass der Trend zu mehr Digitalisierung künftig auch im Freiwilligenbereich zunehmen wird und mehr flexible, projektbezogene Einsätze gefragt sein werden. In diesem Kontext ist auf die Bedeutung eines gut ausgestalteten Freiwilligenmanagements hinzuweisen, damit Organisationen, die auf Freiwilligenarbeit angewiesen sind, rechtzeitig auf Veränderungen reagieren können. Darüber hinaus sollte das Freiwilligenmanagement in Schweizer Organisationen regelmässig und systematisch erforscht werden, damit Trends frühzeitig erkannt und Best-Practice-Beispiele identifiziert werden können.

6.1 Einleitung

In der Schweiz sind zahlreiche Organisationen auf Freiwilligenarbeit angewiesen. Nicht zuletzt seit der Corona-Pandemie realisierten viele Teile der Bevölkerung, wie wichtig gemeinwohlorientierte Arbeit für Menschen ist, die auf Unterstützung angewiesen sind. Waren früher Freiwillige über Jahre und teilweise Jahrzehnte einer Organisation gegenüber loyal, engagieren sich Personen heute oft für kürzere Zeiträume in derselben Organisation und informelles, spontanes Engagement verbreitet sich zunehmend (vgl. Benevol 2015). Diese Ausgangslage macht deutlich, dass es für Organisationen, die auf Freiwilligenarbeit angewiesen sind, wichtiger wird, Freiwilligenarbeit zu koordinieren bzw. zu «managen», um diesen Kontinuitätsverlust besser ausgleichen zu können.

Vor diesem Hintergrund wurde zwischen Anfang Juni und Mitte August 2020 eine Gelegenheitsstichprobe bei Mitarbeitenden in Schweizer Organisationen durchgeführt, die zur vollumfänglichen Leistungserbringung auf Freiwilligenarbeit zurückgreifen. Die Datenerhebung erfolgte mittels einer Online-Umfrage. Die Umfrage wurde über diverse Kanäle (wie beispielsweise über den Benevol-Newsletter) gestreut. Insgesamt haben über 200 Organisationen an der Umfrage teilgenommen. In der Umfrage am häufigsten vertreten waren soziale/karitative Organisationen mit einem überregionalen Einzugsgebiet. Der Fokus der Umfrage lag auf der Ausgestaltung des Freiwilligenmanagements im Allgemeinen, aber auch auf Fragen, die darauf abzielen, wie die Organisationen Personen im höheren Erwachsenenalter (zirka 50 bis 64 Jahre) und im gesunden Rentenalter (zirka 65 bis 80 Jahre) ansprechen. Im Zentrum der Umfrage standen die Dimensionen Gewinnung, Einführung, Begleitung, Anerkennung/Bindung und die Qualitätssicherung (Evaluation). Diese Dimensionen spiegeln zentrale Elemente eines Freiwilligenmanagements wider und bilden sowohl strategische als auch operative Ebenen innerhalb der Organisationen ab (Vilain und Meyer 2014, 24; Schweizerisches Rotes Kreuz 2019). Die Umfrageergebnisse werden entlang dieser Dimensionen dargestellt.

Die in diesem Beitrag skizzierten Ergebnisse sind aufgrund der Gelegenheitsstichprobe nicht repräsentativ, geben aber bislang seltene Einblicke in die gängige Praxis des Freiwilligenmanagements von zivilgesellschaftlichen Organisationen in der deutschsprachigen

Schweiz. Gemäss Schweizer (2014, V) sind Studien, die sich «ganzheitlich mit der systematischen Führung von Freiwilligen befassen, nach wie vor dünn gesät». Ihm zufolge ist ein möglicher Grund dafür, dass es sich aufgrund der lückenhaften Datenlage bzw. Datenerfassung als herausfordernd gestaltet, empirisch gesichertes Wissen zum Freiwilligenmanagement in Non-Profit-Organisationen (NPOs) zu gewinnen. Diese Aussage hat nach wie vor Gültigkeit (VMI 2021), auch wenn der Begriff «Freiwilligenmanagement» vermehrt Eingang in die Literatur gefunden hat und dazu zwischenzeitlich auch Weiterbildungen angeboten werden. Seit dem Jahr 2007 informiert der Freiwilligen-Monitor mittels einer breit angelegten Befragung bei Personen, die sich entweder freiwillig engagieren, oder aber dies nicht (mehr) tun, über den aktuellen Stand eines unbezahlten Engagements in der Schweiz. Systematische Forschung, die das Freiwilligenmanagement aus Sicht von Schweizer Organisationen beleuchtet, ist zum aktuellen Zeitpunkt jedoch nach wie vor Mangelware. Auch Gmür (2016, 48) weist darauf hin, dass Freiwilligenarbeit in der Forschung überwiegend aus der «Freiwilligenperspektive» erfolgt.

Blum (2018) beschäftigt sich mit dem Freiwilligenmanagement und der Freiwilligenkoordination in Betagtenzentren. Blum resümiert, dass insbesondere die Rollen- und Aufgabenklärung sowie die Definition und Kommunikation von Kompetenzen zwischen Fachpersonal und Freiwilligen unerlässlich ist, um nicht zuletzt auch Konflikte besser vermeiden zu können. Darüber hinaus weist sie darauf hin, dass die Freiwilligenarbeit auch auf institutioneller Ebene in die Unternehmensstrategie einfließen sollte, um dafür einen verbindlicheren Rahmen schaffen zu können. Um eine möglichst gute Passung hinsichtlich der Interessen, Erwartungen, Kompetenzen, Ressourcen aber auch den Werten seitens der Organisation und den Freiwilligen zu erreichen, weist Blum (2018, 25–27) auf die Wichtigkeit eines Erstgesprächs hin, in dem diese Punkte zwischen der Organisation und den interessierten Freiwilligen thematisiert werden können. Entsprechende Einsatzvereinbarungen erleichtern den gesamten Freiwilligenprozess und dienen auch dazu, bei Veränderungen – basierend auf dieser Grundlage – gemeinsam entsprechende Schritte zu diskutieren und gegebenenfalls zu initiieren.

Einen Beitrag zur Schliessung dieser Forschungslücke leisteten auch Studer und von Schnurbein (2016) mit ihrem Leitfaden für NPOs, den sie auf Basis wissenschaftlicher Publikationen, einer schriftlichen

Befragung von NPOs sowie Interviews mit verschiedenen Expertinnen und Experten entwickelten. Gemäss ihren Forschungsergebnissen sollten Organisationen, die auf Freiwilligenarbeit angewiesen sind bzw. diese fördern möchten, sieben Grundprinzipien berücksichtigen (Studer und von Schnurbein 2016, 20):

- 1) Den Freiwilligen Respekt und informelle Wertschätzung entgegenbringen,
- 2) Werte und Bedürfnisse von freiwillig Engagierten mit jenen der Organisation ab- bzw. angleichen,
- 3) sicherstellen, dass die Einsätze der Freiwilligen von Seiten der Führung gutgeheissen und gefördert werden (strategisches Commitment),
- 4) Rollenklarheit zwischen Freiwilligen und bezahlten Mitarbeitenden schaffen,
- 5) intern einen Teamgeist kultivieren (bezahlte Mitarbeitende führen Freiwillige ein und sind bereit, mit ihnen zusammenzuarbeiten),
- 6) die Zusammenarbeit und Koordination über die eigene Organisationsgrenze hinaus zu kultivieren und
- 7) den Freiwilligen Mitbestimmung und Partizipation ermöglichen.

6.2 Methoden und Analysen

Nebst deskriptiven Analysen wurde zusätzlich geprüft, ob sich signifikante Unterschiede¹ feststellen lassen zwischen sozialen/karitativen Organisationen und anderen Organisationstypen². Die nicht spezifisch als sozial/karitativ ausgewiesenen Organisationen stammen aus den Bereichen Sport/Kultur/Freizeit/Umwelt, Kirche/kirchennahen Organisationen, Interessensverbänden aus Politik/öffentliche Dienste sowie Organisationen, die sich ausschliesslich an die Zielgruppe ältere

1 Statistische Signifikanz sagt etwas darüber aus, wie wahrscheinlich ein Zusammenhang zwischen zwei Variablen zufällig oder nicht zufällig besteht. Je kleiner der p-Wert (p-value of probability), desto mehr kann von einem nicht zufälligen Zusammenhang zwischen den entsprechenden Variablen ausgegangen respektive ein bestehender Zusammenhang angenommen werden (Verwerfen der Nullhypothese) (Novustat 2019).

2 Im Text ist abwechslungsweise auch von «nicht sozialen/karitativen Organisationen» oder «anderen Organisationen» die Rede, womit jedoch synonym diese anderen Organisationstypen gemeint sind.

Erwachsene richten (z. B. Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen). Die Tests auf Unterschiede³ zwischen den beiden Organisationstypen soziale/karitative Organisationen und andere Organisationstypen wurden in Bezug auf verschiedene Dimensionen des Freiwilligenmanagements durchgeführt und sollen aufzeigen, inwiefern sich in Abhängigkeit mit dem jeweiligen Organisationstyp bedeutende Unterschiede in der Ausgestaltung des Freiwilligenmanagements zeigen. Im Folgenden werden die signifikanten Ergebnisse und die Effektstärken berichtet.⁴

An dieser Stelle ist zu bedenken, dass die Trennung zwischen sozialen/karitativen Organisationen und den anderen Organisationstypen praktisch gesehen nicht immer völlig trennscharf erfolgen kann, da letztere ebenfalls typische Merkmale einer sozialen/karitativen Organisation erfüllen können (beispielsweise Nicht-Gewinnorientierung, Gemeinnützigkeit). Die Umfrage wurde jedoch so angelegt, dass die Befragten ihre Organisation einem bestimmten Bereich zuordnen konnten und die Einteilung in eine dieser zwei Gruppen auf Basis dieser Zuordnung erfolgte. Darüber hinaus wurden zwei Kategorien für Organisationen mit tendenziell gut entwickeltem Freiwilligenmanagement und Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement gebildet (Median-Split⁵). Die Unterschiede zwischen diesen beiden Kategorien hinsichtlich verschiedener Dimensionen von Freiwilligenmanagement wurden ebenfalls analysiert.

Weiter sei hier darauf hingewiesen, dass Stichprobenverzerrungen in Form einer Selbstselektion bzw. «non response bias» nicht ausgeschlossen werden können (vgl. Weinhardt und Liebig 2015, 69; Döring und Bortz 2016, 306). Damit gemeint ist, dass sich Organisationen, die über ein (tendenziell) gut ausgeprägtes Freiwilligenmanagement verfügen, eventuell stärker von der Umfrage angesprochen fühlten und an ihr teilnahmen. Dadurch mag der Eindruck entstehen,

3 Chi-Quadrat-Test/Mann-Whitney-U-Test.

4 Ein Wert von 0,1 gilt als kleiner Effekt, ein Wert von 0,3 als mittlerer Effekt und ein Wert von 0,5 als grosser Effekt (Cohen 1988).

5 Bei einem Median-Split wird eine kontinuierliche Variable mit mehreren Ausprägungen in eine kategoriale Variable mit zwei Ausprägungen (dichotom) transformiert. Die Umfragedaten werden in «zwei möglichst gleichgrosse Teilmengen unterteilt, bei der Werte der kontinuierlichen Variablen in der einen Teilmenge nicht grösser und die Werte in der anderen nicht kleiner als der Median sind. Bei der neu entstandenen dichotomen Variablen wird die eine Kategorie meist als «niedrig» und die andere als «hoch» bezeichnet» (Lasarov und Hoffmann 2017, 11).

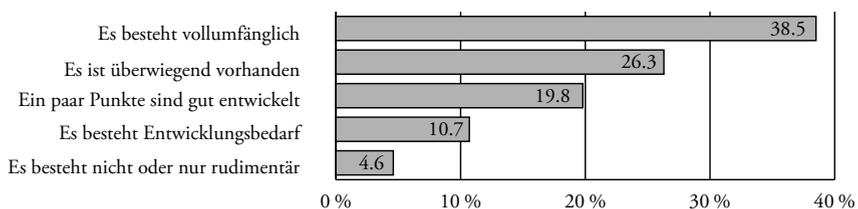
das Freiwilligenmanagement sei in Deutschschweizer Organisationen bereits stark ausdifferenziert. Womöglich ist dies aber auch darauf zurückzuführen, dass Organisationen, bei denen dies (noch) nicht der Fall ist, in der Umfrage weniger vertreten sind. Die Einteilung in die zwei Gruppen «Organisationen mit tendenziell gut entwickeltem Freiwilligenmanagement» und «Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement» stützt diese Annahme, da die erste Gruppe anteilmässig fast durchgehend stärker in der Umfrage vertreten war. Die Ergebnisse lassen sich daher nicht auf andere Organisationen, die Freiwilligenarbeit anbieten, übertragen. Sie leisten jedoch einen Beitrag, um vertiefte Einblicke in das Freiwilligenmanagement von Deutschschweizer Organisationen zu erhalten.

6.3 Ausprägung des Freiwilligenmanagements und Merkmale der an der Umfrage beteiligten Organisationen

Die Umfrageergebnisse ($N=262^6$) machen deutlich, dass hinsichtlich Grösse und strukturellen Rahmenbedingungen relativ unterschiedliche Organisationen an der Umfrage teilgenommen haben. Abbildung 6.1 zeigt auf, wie ausgeprägt das Freiwilligenmanagement aus Sicht der befragten Organisationen vorhanden ist.

Abbildung 6.1: Ausprägung des Freiwilligenmanagements

Inwiefern besteht in Ihrer Organisation ein Freiwilligenmanagement?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung und Darstellung ($N=262$).

6 Die Umfrageteilnehmenden konnten im Fragebogen einzelne Fragen überspringen, wenn sie diese nicht beantworten wollten/konnten. Dies hat zur Folge, dass die Anzahl Personen pro Frage (N) von Frage zu Frage variieren kann.

Wie Abbildung 6.1 deutlich macht, besteht bei fast zwei Dritteln der befragten Organisationen entweder ein vollumfänglich entwickeltes oder aber ein überwiegend gut entwickeltes Freiwilligenmanagement: Von den Umfrageteilnehmenden teilten etwas mehr als ein Drittel (38,5 %) mit, dass in ihrer Organisation ein vollumfängliches Freiwilligenmanagement besteht, gefolgt von 26,3 Prozent, die angaben, dass dies überwiegend vorhanden sei. Etwas weniger (19,8 %) waren der Ansicht, dass einige Punkte gut entwickelt sind, gefolgt von 10,7 Prozent, die mitteilten, dass sie diesbezüglich Entwicklungsbedarf sehen. Die restlichen 4,6 Prozent berichteten, dass in ihrer Organisation kein oder nur ein rudimentär entwickeltes Freiwilligenmanagement besteht. Fast drei Viertel gaben zudem an, selbst für das Freiwilligenmanagement zuständig zu sein (Angaben nicht in Abbildung 6.1 enthalten). Gemäss Angaben führen sie diese Funktion grösstenteils in einem Angestelltenverhältnis aus (79,2 %). Die restlichen Personen tun dies im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Die an der Umfrage beteiligten Organisationen weisen zudem eine hohe Spannweite auf hinsichtlich der Anzahl Freiwilliger, die in ihrer Organisation tätig sind. Diese enorme Spannweite zeigt sich besonders deutlich im Hinblick auf die Anzahl Freiwilliger im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter, die zum Befragungszeitpunkt in der jeweiligen Organisation beschäftigt waren: Die Anzahl bewegte sich zwischen 0 bis 10 000 Freiwilligen im hohen Erwachsenenalter und zwischen 0 bis zu 15 000 Freiwilligen im gesunden Rentenalter. Die Spannweite an Stellenprozenten, die den Mitarbeitenden für das Freiwilligenmanagement zur Verfügung steht, variiert ebenfalls stark. Als gemeinsamer Nenner wurde am häufigsten (12 %) 20 Stellenprozent genannt, gefolgt von zehn Stellenprozent (8,9 %), die den Mitarbeitenden für diese Tätigkeit zur Verfügung stehen. Sieben Prozent gaben an, dass die Mitarbeitenden, die für das Freiwilligenmanagement zuständig sind, keine Stellenprozent zur Verfügung haben bzw. diese Arbeit vermutlich im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit leisten oder die damit einhergehenden Aufgaben innerhalb ihrer regulären Anstellung erledigen. Darüber hinaus wurde erhoben, wie viele Stunden formelle Freiwilligenarbeit in der Organisation im Jahr in etwa durchschnittlich entstehen. Auch hier zeigt sich eine grosse Variation: Das Studentotal variiert zwischen 20 Stunden bis mehr als 300 000 Stunden (gesamtschweizerisch) pro Jahr. In der schriftlichen Befragung, die Studer und von Schnurbein

(2015, 8) im Jahr 2012 bei Schweizer NPOs durchführten, wurde sogar ein Maximalwert von rund 2 Millionen Stunden genannt, die jährlich im Rahmen eines freiwilligen Engagements geleistet werden. Dies entspricht einem Äquivalent von 1 000 Vollzeitstellen.

Die an der Umfrage beteiligten Organisationen sind sehr heterogen bzw. weisen eine sehr hohe Spannweite auf, was die Anzahl Freiwilliger betrifft, die zum Befragungszeitpunkt in ihrer Organisation beschäftigt waren. Gleiches gilt auch für die Anzahl an Stellenprozenten, die den Mitarbeitenden für das Freiwilligenmanagement zur Verfügung stehen und hinsichtlich der durchschnittlich geleisteten Stunden an formeller Freiwilligenarbeit pro Jahr.

6.4 Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen

Die Gewinnung von Freiwilligen stellt in Organisationen, die Freiwilligenarbeit anbieten, eine zentrale Aufgabe dar, um ihren Bedarf an Freiwilligenarbeit abdecken und um Angebot und Nachfrage bestmöglich aufeinander abstimmen zu können. Entsprechend wichtig sind dabei die strategischen Überlegungen von Organisationen, wie sie (potenzielle) Freiwillige ansprechen bzw. wie sie diese auf ihre Angebote aufmerksam machen.

Die untenstehende Abbildung 6.2 zeigt auf, welche Marketing- und Kommunikationsmittel für die Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen von den befragten Organisationen ($N = 224$) eingesetzt werden und als wie bewährt sie diese erachten.

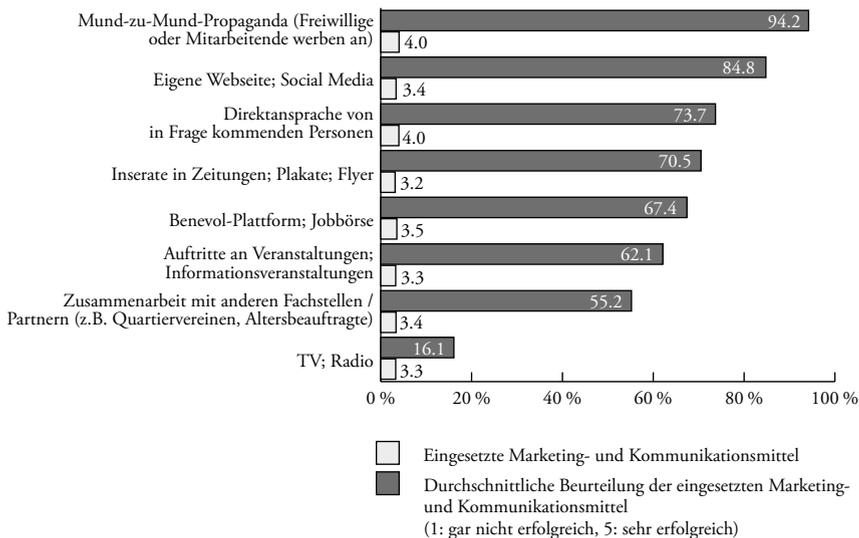
Die Umfrageergebnisse in der Abbildung 6.2 legen nahe, dass die Anwerbung von Freiwilligen bei insgesamt 224 Organisationen am häufigsten (94,2 %) über «Mund-zu-Mund-Propaganda» erfolgt (Freiwillige oder Mitarbeitende werben an). Ebenfalls sehr häufig werden Freiwillige über digitale Tools, wie beispielsweise die eigene Website oder soziale Medien, rekrutiert. Mit rund 16 Prozent wird deutlich seltener versucht, (potenzielle) Freiwillige über TV und Radio anzusprechen. Die Umfrageteilnehmenden konnten zusätzlich angeben, wie erfolgreich die in ihrer Organisation eingesetzten Marketing- und Kommunikationsmittel aus ihrer Sicht sind.

Für diese Beurteilung konnten sie die entsprechenden Kommunikationsmittel auf einer Skala von 1 (gar nicht erfolgreich) bis 5 (sehr

erfolgreich) einordnen. Die Ergebnisse (vgl. Abbildung 6.2) zeigen auf, dass die «Mund-zu-Mund-Propaganda» im Durchschnitt⁷ als erfolgreich wahrgenommen wird. Auch als relativ erfolgreich wird die Direktansprache von in Frage kommenden Personen erachtet, gefolgt von der Anwerbung über die Benevol-Plattform oder Jobbörsen. Insgesamt pendelt sich die Bewertung der anderen Kommunikationsmittel zwischen durchschnittlich 3,2 (Inserate in Zeitungen, Plakate und Flyer; $SD = 1,02$) und 3,4 (eigene Website, Social Media; $SD = 1,02$) ein, was zeigt, dass die jeweils eingesetzten Kommunikationsmittel in der Tendenz als eher erfolgreich wahrgenommen werden (vgl. Abbildung 6.2).

Abbildung 6.2: *Eingesetzte Marketing- und Kommunikationsmittel für die Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen*

Welche Marketing- und Kommunikationsmittel werden in Ihrer Organisation für die Gewinnung von Freiwilligen eingesetzt und wie erfolgreich sind diese aus Ihrer Sicht?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung und Darstellung ($N = 224$).

7 Da es sich bei den Zustimmungsfragen um Durchschnittswerte (M) handelt, wird hinsichtlich Antwortverhalten die zentrale Tendenz abgebildet. Einzelne extreme Positionen (sogenannte Ausreisser) werden daher «eingemittelt» bzw. sind in den deskriptiven Ergebnissen nicht deutlich erkennbar.

Anlässlich der Corona-Pandemie⁸ wurden die Umfrageteilnehmenden unter anderem auch gefragt, inwiefern sich die Corona-Pandemie auf die Gewinnung von Freiwilligen ausgewirkt hat und ob sie bezüglich der Ansprache von Freiwilligen künftig mit Veränderungen rechnen. Dabei zeigt sich, dass von 227 Personen, die diese Fragen beantworteten, über die Hälfte angab, den Einfluss der Pandemie entweder nicht einschätzen zu können (28,2 %), oder aber, dass sich Freiwillige aus den sogenannten Risikogruppen (beispielsweise ältere Personen oder Personen mit gewissen Vorerkrankungen) eher zurückgezogen haben, dafür aber andere Freiwillige hinzugekommen sind (23,3 %). Fast ein Viertel (22,5 %) war der Ansicht, dass die Corona-Krise im Grossen und Ganzen keinen Einfluss auf die Gewinnung von Freiwilligen hatte. Andere Befragte (14,5 %) konnten in ihrer Organisation sogar einen Zulauf von Freiwilligen feststellen. Die restlichen Personen (11,5 %) gaben an, dass ihnen die Gewinnung von Freiwilligen während der Corona-Pandemie schwerer gefallen ist als vorher. Des Weiteren wurde erfragt, ob die Corona-Pandemie aus ihrer Sicht einen «Digitalisierungsschub» im Freiwilligenbereich nach sich ziehen werde. Damit gemeint ist, dass Freiwillige künftig noch stärker über digitale Plattformen und/oder soziale Medien (z. B. Facebook, Instagram) angesprochen werden müssen, um (potenzielle) Freiwillige erreichen zu können. Mit insgesamt 97 «Ja»-Antworten ist etwas weniger als die Hälfte der befragten Personen (42,9 %) der Überzeugung, dass Freiwillige künftig noch stärker über digitale Plattformen/soziale Medien angesprochen werden müssen. Fast ein Drittel (30,5 %) gab an, den Einfluss der Pandemie auf die Art und Weise, wie Freiwillige künftig angesprochen werden müssen, noch nicht einschätzen zu können. Ähnlich viele Personen (26,5 %) glaubten zum Befragungszeitpunkt nicht, dass die Corona-Pandemie einen Einfluss auf die Ansprache von Freiwilligen haben wird. Zudem zeigte sich, dass soziale/karitative Organisationen signifikant häufiger angaben, dass sich Freiwillige aus den sogenannten Risikogruppen eher zurückgezogen haben, dafür aber neue Freiwillige hinzugekommen sind, während die anderen Organisationen signifikant häufiger angaben, dass die Krise im Grossen und Ganzen keinen Einfluss auf die

8 Die Befragung fand im Sommer 2020 statt. Entsprechend liegen keine Daten darüber vor, inwiefern sich die Einschätzung im Verlaufe der Zeit – insbesondere nach Einsetzen der «weiteren Welle» – verändert hat.

Gewinnung von Freiwilligen hatte. Dieses Ergebnis weist eine kleine Effektstärke (vgl. Fussnote 4, S. 131) auf.

Die weiteren Analysen zeigen, dass Organisationen mit einem tendenziell gut entwickelten Freiwilligenmanagement zur Gewinnung von Freiwilligen signifikant häufiger die Benevol-Plattform nutzen als Organisationen mit weniger ausgeprägtem Freiwilligenmanagement. Darüber hinaus arbeiten soziale/karitative Organisationen signifikant häufiger mit anderen Fachstellen/Partnerinnen und Partnern zusammen als Organisationen mit einem wenig ausgeprägten Freiwilligenmanagement. Es handelt sich bei beiden Ergebnissen allerdings um einen kleinen Effekt. Auch zeigten die zusätzlichen Tests auf Unterschiede, dass soziale/karitative Organisationen im Vergleich zu anderen Organisationstypen signifikant häufiger die Benevol-Plattform bzw. Jobbörsen nutzen, um Freiwillige anzuwerben. Auch hier lässt sich allerdings nur ein kleiner Effekt feststellen. Um Freiwillige anzusprechen, wurden auch Radio und TV signifikant häufiger von sozialen/karitativen Organisationen eingesetzt als von anderen Organisationstypen. Bei diesem Ergebnis lässt sich eine mittlere Effektstärke ermitteln. Die Ergebnisse zeigen weiter, dass soziale/karitative Organisationen signifikant häufiger Auftritte bei (Informations-)Veranstaltungen nutzen, um Freiwillige anzuwerben bzw. auf ihre Angebote aufmerksam zu machen als andere Organisationstypen. Hier lässt sich ein mittlerer Effekt feststellen. Andere Organisationen nutzen signifikant häufiger die Direktansprache von in Frage kommenden Personen, um Freiwillige für einen Einsatz zu motivieren im Vergleich mit sozialen/karitativen Organisationen. Dabei handelt es sich um einen kleinen Effekt.

Über 90 Prozent der befragten Organisationen setzen bei der Anwerbung/Gewinnung von Freiwilligen auf die «Mund-zu-Mund-Propaganda» (Mitarbeitende oder Freiwillige werben an). Diese Strategie hat sich aus ihrer Sicht auch gut bewährt. Die direkte Ansprache von in Frage kommenden Personen wird ebenfalls als ein bewährtes Marketing- und Kommunikationsmittel angesehen, um den Bedarf an Freiwilligenarbeit abdecken zu können. Es zeigt sich, dass soziale/karitative Organisationen im Vergleich mit anderen Organisationstypen signifikant häufiger mehrere Marketing- und Kommunikationsmittel nutzen, um Freiwillige für einen Einsatz zu gewinnen.

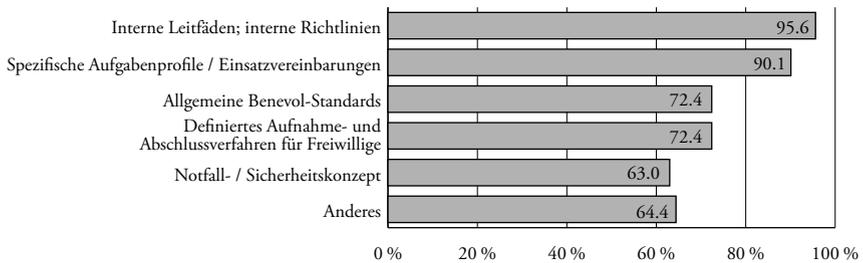
6.5 Einsatz von formalisierten Standards und Instrumenten

In der Umfrage wurde weiter erhoben, inwiefern in den jeweiligen Organisationen formalisierte Standards (beispielsweise interne Leitfäden) oder Instrumente (beispielsweise Einsatzvereinbarungen) eingesetzt werden, um die Abläufe und die Qualität zu vereinheitlichen (Mehrfachantworten möglich).

In der Abbildung 6.3 ist ersichtlich, welche formalen Standards und Instrumente die befragten Organisationen ($N=219$) zur Qualitätssicherung einsetzen.

Abbildung 6.3: Einsatz von formalisierten Standards und Instrumenten

Bestehen in Ihrer Organisation formalisierte Standards / Instrumente für die Qualitätssicherung der Freiwilligenarbeit?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung und Darstellung ($N=219$).

Die Ergebnisse in Abbildung 6.3 machen deutlich, dass fast alle (95,6%) jener Personen, die zuvor angaben, sich innerhalb der Organisation an mindestens einem Standard/Instrument zu orientieren, dies in Form von internen Leitfäden/Richtlinien tun. Ebenfalls gab die grosse Mehrheit (90,1%) an, dass sie dafür auf spezifische Aufgabenprofile/Einsatzvereinbarungen zurückgreifen. Fast drei Viertel (72,4%) der Befragten teilte mit, dass sie die Benevol-Standards verwenden und/oder über ein definiertes Aufnahme- oder Abschlussverfahren für Freiwillige verfügen. Etwas mehr als die Hälfte (63,0%) verfügt über ein Notfall-/Sicherheitskonzept. Über eine offene Antwortoption konnten auch andere (zusätzliche) Standards/Instrumente angegeben werden. Am häufigsten (vier Nennungen) wurde über eine offene Antwortoption

beispielsweise ein Handbuch für Freiwillige als weiteres Instrument genannt.

Im Weiteren zeigen die Ergebnisse (nicht in Abbildung 6.3 aufgeführt), dass von 219 Organisationen in mehr als der Hälfte (56,6 %) mehrere Standards oder Instrumente zur Anwendung kommen. In 26,5 Prozent der Organisationen wird mindestens ein Standard oder ein Instrument zur Qualitätssicherung eingesetzt. Die restlichen 15,1 Prozent der Organisationen teilten mit, dass in ihrer Organisation keine formalisierten Standards oder Instrumente verwendet werden.

Organisationen mit tendenziell gut entwickeltem Freiwilligenmanagement setzen im Vergleich mit Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement signifikant häufiger mehrere Standards/Instrumente zur Qualitätssicherung ein. Letztere berichteten signifikant häufiger, dass ihre Organisation kein Instrument oder Standard einsetzt. Hier lässt sich ein grosser Effekt feststellen. Darüber hinaus setzen nicht soziale/karitative Organisationen signifikant häufiger keine Standards/Instrumente zur Qualitätssicherung ein im Vergleich zu sozialen/karitativen Organisationen. Dieses Ergebnis weist eine mittlere Effektstärke auf.

Mehr als die Hälfte der befragten Organisationen verwenden mehrere Standards oder Instrumente zur Qualitätssicherung der Freiwilligenarbeit, bei rund einem Viertel ist es ein Instrument oder ein Standard. Fast alle Organisationen tun dies in Form von internen Leitfäden/Richtlinien. Soziale/karitative Organisationen setzen im Vergleich zu anderen Organisationen signifikant häufiger mehrere Instrumente bzw. Standards zur Qualitätssicherung ein.

6.6 Evaluation des Freiwilligenmanagements

Da Freiwilligenarbeit in vielen Organisationen eine wichtige Ressource darstellt, sollte regelmässig erhoben werden, wie zufrieden die Freiwilligen bzw. die Begünstigten der Freiwilligenarbeit mit ihren Tätigkeiten sind. Darüber hinaus können die Organisationen mittels einer kontinuierlichen Evaluation besser einschätzen, welche Veränderungen und allenfalls Herausforderungen sich in der Freiwilligenarbeit zeigen und evidenzbasierte Entscheidungen treffen. Die Auswertung der Umfrage macht deutlich, dass in etwas mehr als der Hälfte der 218 Organisa-

tionen (57,3 %) das Freiwilligenmanagement evaluiert wird. Auf die Frage, wie das Freiwilligenmanagement in ihrer Organisation evaluiert wird (Mehrfachantworten möglich), wurde am häufigsten angegeben, dass die Evaluation in Form von Zufriedenheitsbefragungen (primär bei Freiwilligen, teilweise auch bei Begünstigten) erfolgt (82,9 %), gefolgt von einer Überprüfung von Kennzahlen (79,7 %). Bei rund zwei Dritteln (66,7 %) erfolgt die Evaluation in Form einer Überprüfung der Qualitätsziele. Über ein offenes Textfeld konnten andere, individuelle Evaluationsarten aufgeführt werden. Demnach wird in einer Organisation beispielsweise ein ISO-zertifiziertes Audit durchgeführt und in einer anderen eine «Sozialbilanz nach Benevol», in der eine «Gegenüberstellung aller Aufwendungen und des gesamten Nutzens eines Projektes oder einer Organisation sichtbar gemacht werden kann» (Benevol Schweiz 2013). In Organisationen mit gut entwickeltem Freiwilligenmanagement wird dieses signifikant häufiger evaluiert als in Organisationen mit einem wenig entwickelten Freiwilligenmanagement. Dabei handelt es sich um einen mittleren Effekt.

In etwas mehr als der Hälfte der befragten Organisationen wird das Freiwilligenmanagement evaluiert. Am häufigsten erfolgt diese Evaluation in Form von Zufriedenheitsbefragungen bei Freiwilligen. Auch häufig werden Kennzahlen und/oder vordefinierte Qualitätsziele überprüft.

6.7 Verwendung der Ressourcen

In der Umfrage wurde weiter erfragt, wie die für das Freiwilligenmanagement zur Verfügung stehenden Ressourcen (Zeit, Personal, Geld) eingesetzt werden. Dafür konnten die Umfrageteilnehmenden die entsprechenden Ressourcen den Dimensionen «Begleitung, Gewinnung oder Anerkennung» entsprechend ihrer hauptsächlichen Verwendung zuordnen. Die Auswertung der Umfrageergebnisse zeigt, dass die Ressourcen grösstenteils für die Begleitung der Freiwilligen eingesetzt werden (60,6 %). Deutlich weniger (25,4 %) wurde angegeben, dass die Ressourcen für die effiziente und effektive Gewinnung von Freiwilligen verwendet werden. An dritter Stelle wurde berichtet, dass die Ressourcen hauptsächlich in die Anerkennung der Freiwilligen (z. B. Entschädigung/Vergütungen) fliessen (18,1 %). Unabhängig von dieser

«Rangordnung» hinsichtlich Verwendung der Ressourcen, konnten die Befragten auch angeben, ob diese in ihrer Organisation für alle Bereiche (Gewinnung, Begleitung, Anerkennung) gleichermassen eingesetzt werden: 48,3 Prozent der Umfrageteilnehmenden gaben an, dass dies auf ihre Organisation zutrifft.

Die spezifischen Ressourcen, die in der jeweiligen Organisation für das Freiwilligenmanagement zur Verfügung stehen, werden in erster Linie für die Begleitung der Freiwilligen eingesetzt.

6.8 Einführung von Freiwilligen in ihre Tätigkeit und in die Organisation

Damit Freiwilligenarbeit auf einem qualitativ hohen Niveau erbracht werden kann und möglichst im Einklang steht mit der jeweiligen Organisationskultur, ist eine fundierte Einführung der Freiwilligen in ihre Tätigkeiten bzw. in die Organisation unerlässlich. In der Umfrage wurden die Personen daher befragt, wie die Freiwilligen in ihre Organisation bzw. in ihre Tätigkeiten eingeführt werden (Mehrfachantworten möglich). Die Auswertungen zeigen, dass die Freiwilligen in den 213 Organisationen, die diese Frage beantworteten, am häufigsten (78,4 %) durch spezifische Mitarbeitende der Organisation eingeführt werden, gefolgt von einem Austausch mit bestehenden Freiwilligen (70,0 %). Etwas mehr als zwei Drittel (66,7 %) gaben an, dass neue Freiwillige in Form eines Gespräches mit der projektleitenden Person eingeführt werden. In weniger als der Hälfte (40,4 %) der an der Umfrage beteiligten Organisationen wird eine allgemeine Informations- und Einführungsveranstaltung zum Thema Freiwilligenarbeit durchgeführt. Über eine offene Antwortoption konnten weitere Arten der Einführung genannt werden. Demzufolge werden in einigen Organisationen auch Ausbildungen (teilweise neun- bis zwölfmonatige) oder Einführungskurse/-schulungen angeboten. Nur rund 4,7 Prozent gaben an, dass in ihrer Organisation keine Einführung für Freiwillige erfolgt. Organisationen mit einem tendenziell gut entwickelten Freiwilligenmanagement führen signifikant häufiger allgemeine Informations- und Einführungsveranstaltungen zum Thema Freiwilligenarbeit durch als dies Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement

tun. Zudem führen die Organisationen mit einem tendenziell gut entwickelten Freiwilligenmanagement ihre Freiwilligen signifikant häufiger durch spezifische Mitarbeitende in die Organisation ein als Organisationen mit einem wenig ausgeprägten Freiwilligenmanagement. Darüber hinaus bieten Organisationen mit einem tendenziell gut ausgeprägten Freiwilligenmanagement signifikant häufiger Gespräche mit der projektleitenden Person an, um die Freiwilligen in ihre Tätigkeiten einzuführen im Vergleich mit Organisationen, deren Freiwilligenmanagement wenig ausgeprägt ist. Bei diesen signifikanten Ergebnissen handelt es sich überall um kleine Effekte. Die zusätzlichen Auswertungen lassen erkennen, dass soziale/karitative Organisationen signifikant häufiger Informations- und Einführungsveranstaltungen zum Thema Freiwilligenarbeit durchführen im Vergleich mit anderen Organisationstypen. Dabei zeigt sich ein mittlerer Effekt.

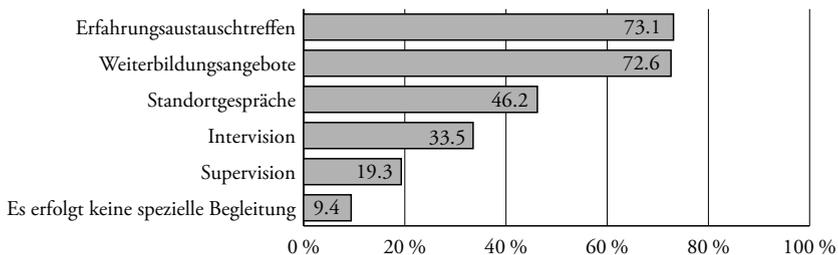
6.9 Begleitung von Freiwilligen

Auch die Begleitung von Freiwilligen ist in einem gut entwickelten Freiwilligenmanagement ein wichtiger Bestandteil und kann sich positiv auf die Bindung der Freiwilligen an die Organisation auswirken (Biedermann 2012; Reifenhäuser und Reifenhäuser 2013). Darüber hinaus ist eine angemessene Begleitung essenziell, damit sich die Freiwilligen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten kompetent und gut unterstützt fühlen.

Abbildung 6.4 zeigt auf, wie die Freiwilligen in den befragten Organisationen begleitet werden (Mehrfachnennungen möglich).

Abbildung 6.4: Art der Begleitung der Freiwilligen

Wie werden die Freiwilligen in der Organisation bzw. bei ihren Tätigkeiten begleitet?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung und Darstellung ($N=212$).

Wie die Umfrageergebnisse in Abbildung 6.4 nahelegen, erfolgt die Begleitung von Freiwilligen in den befragten 212 Organisationen zum Befragungszeitpunkt am häufigsten (73,1 %) in Form eines Erfahrungsaustauschtreffens mit anderen Freiwilligen. In fast gleich vielen Organisationen (72,6 %) werden den Freiwilligen Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt. Fast die Hälfte (46,2 %) berichtet über die Durchführung von Standortgesprächen und rund ein Drittel (33,5 %) bietet eine Intervision (kollegiale Beratung) an. Deutlich weniger werden Supervisionen (Beratung für Mitarbeitende) durchgeführt (19,3 %). Etwas weniger als 10 Prozent teilten mit, dass in ihrer Organisation keine spezielle Begleitung für Freiwillige angeboten wird. Die Auswertung eines offenen Textfeldes (Angaben dazu sind nicht in Abbildung 6.4 enthalten) zu anderen Arten der Begleitung zeigt, dass in einigen Organisationen bei Fragen oder Unsicherheiten auch individuell auf Mitarbeitende zugegangen werden kann oder beim Kaffee in der Pause regelmässig nach der Befindlichkeit von freiwillig Engagierten gefragt wird. Teilweise steht für die Freiwilligen auch ein telefonischer Support zur Verfügung.

Die weiteren Tests auf Unterschiede zeigen, dass in sozialen/karitativen Organisationen signifikant häufiger Standortgespräche durchgeführt werden als in den anderen Organisationen. Soziale/karitative Organisationen ermöglichen Freiwilligen ausserdem signifikant häufiger die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, um sie bei ihren Tätigkeiten optimal begleiten zu können als in nicht sozialen/karitativen Organisationen. Bei beiden Ergebnissen handelt es sich um kleine Effekte. In Organisationen mit einem tendenziell gut ausgeprägten Freiwilligenmanagement werden signifikant häufiger Standortgespräche durchgeführt als in Organisationen, deren Freiwilligenmanagement wenig entwickelt ist. Hier zeigt sich ein mittlerer Effekt. Zusätzlich bieten auch jene Organisationen, deren Freiwilligenmanagement tendenziell gut ausgeprägt ist, ihren Freiwilligen signifikant häufiger die Möglichkeit, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, als dies Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement tun. Dieser Effekt ist jedoch als klein einzustufen. Demgegenüber gaben die Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement signifikant häufiger an, dass Freiwillige in ihrer Organisation keine spezielle Begleitung erhalten. Von den Organisationen mit eher gut

entwickeltem Freiwilligenmanagement wurde dies kaum berichtet. Dieses Ergebnis weist eine kleine Effektstärke auf.

Die Einführung von Freiwilligen in ihre Tätigkeit bzw. Organisation erfolgt am häufigsten durch Mitarbeitende. Freiwillige werden am häufigsten in Form eines Erfahrungsaustauschtreffens mit anderen Freiwilligen begleitet. Freiwillige werden in sozialen/karitativen Organisationen sowie in Organisationen mit einem tendenziell gut ausgeprägten Freiwilligenmanagement signifikant häufiger begleitet als in anderen Organisationen bzw. in Organisationen, deren Freiwilligenmanagement wenig ausgeprägt ist.

6.10 Arten der Anerkennung von Freiwilligenarbeit

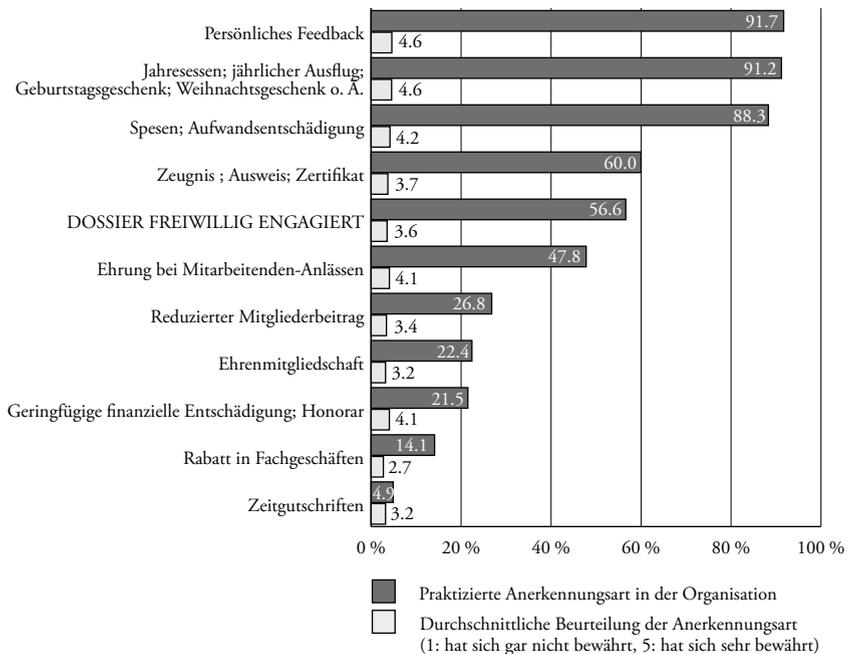
Auch wenn Spass an der Tätigkeit sowie die Möglichkeit, mit anderen Menschen zusammenzukommen, die am häufigsten genannten Motive sind, um sich freiwillig zu engagieren (Lamprecht et al. 2020, 97), nimmt die Anerkennung von Freiwilligenarbeit innerhalb der Organisationen einen wichtigen Stellenwert ein (Benevol 2015).

Die Abbildung 6.5 zeigt, wie das Engagement von Freiwilligen in den befragten Organisationen anerkannt wird und wie sehr sich diese unterschiedlichen Anerkennungsarten aus ihrer Sicht bewährt haben.

Wie in Abbildung 6.5 ersichtlich, wurde von den 205 Umfrageteilnehmenden (Mehrfachnennungen möglich) am häufigsten (91,7 %) die Anerkennung in Form eines persönlichen Feedbacks genannt, dicht gefolgt von einem Jahresessen/einem jährlichen Ausflug oder einem Geschenk für die Freiwilligen (91,2 %). Wie in Abbildung 6.5 weiter zu erkennen ist, wurden von den an der Umfrage beteiligten Organisationen zum Befragungszeitpunkt am wenigsten Zeitgutschriften eingesetzt, um das Engagement von Freiwilligen anzuerkennen. Auch an dieser Stelle konnten die Befragten auf einer Skala von 1 (gar nicht bewährt) bis 5 (sehr bewährt) angeben, wie sehr sich die von ihnen praktizierten Anerkennungsarten aus ihrer Sicht bewährt haben. Jene Organisationen, die die Freiwilligenarbeit auf eine persönliche Art und Weise anerkennen (persönliches Feedback, Jahresessen, Weihnachtsgeschenk oder Ähnliches), stufen diese Anerkennungsform durchschnittlich als ziemlich bewährt ein. Ebenfalls gute Erfahrungen haben die befragten Personen mit einer Ehrung

Abbildung 6.5: Anerkennungsarten von Freiwilligenarbeit

Wie wird in Ihrer Organisation das Engagement von freiwilligen Mitarbeitenden anerkannt und wie haben sich diese Anerkennungsarten bewährt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung und Darstellung (N= 205).

der Freiwilligen bei Mitarbeitenden-Anlässen gemacht, wobei diese Art der Anerkennung weit weniger praktiziert wird. Eine Spesen- bzw. Aufwandsentschädigung wird einerseits durchschnittlich als häufig praktizierte, andererseits auch als relativ bewährte Art der Anerkennung eingestuft. Auch werden eine geringfügige finanzielle Entschädigung bzw. ein Honorar im Mittel als bewährte Form der Anerkennung eingestuft. Die Anerkennung über ein Zeugnis, einen Ausweis oder ein Zertifikat sowie via «Dossier freiwillig engagiert⁹», das als Nachweis für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement dient, werden ebenfalls als eher bewährtes Mittel erachtet, um Freiwilligenarbeit anzuerkennen (vgl. Abbildung 6.5).

9 Website: <http://www.dossier-freiwillig-engagiert.ch/de.html> (abgerufen am 21.11.2021).

Organisationen mit einem tendenziell gut ausgeprägten Freiwilligenmanagement anerkennen ihre Freiwilligen signifikant häufiger in Form eines Zeugnisses/eines Ausweises oder Zertifikats als jene mit einem wenig entwickelten Freiwilligenmanagement. Darüber hinaus stellen erstere Freiwilligen signifikant häufiger ein «Dossier freiwillig engagiert» aus im Vergleich zu Organisationen, deren Freiwilligenmanagement weniger gut entwickelt ist. Diese Ergebnisse weisen kleine Effekte auf. Organisationen mit einem wenig entwickelten Freiwilligenmanagement bieten ihren Freiwilligen signifikant häufiger eine Ehrenmitgliedschaft an, um deren Engagement anzuerkennen. Auch hier liegt der Effekt im niedrigen Bereich. Ebenfalls signifikant häufiger gaben Organisationen mit einem eher gut ausgeprägten Freiwilligenmanagement an, ihren Freiwilligen ein persönliches Feedback zu geben, um damit ihre Anerkennung zum Ausdruck zu bringen. Auch hier zeigt sich ein kleiner Effekt.

Um die Freiwilligen für ihren Einsatz anzuerkennen, erhalten die Freiwilligen mit Abstand am häufigsten ein persönliches Feedback von der Organisation, für die sie tätig sind. Ebenfalls findet in fast allen befragten Organisationen ein jährliches Essen für die Freiwilligen statt oder sie erhalten ein Geschenk. In über 80 Prozent der Organisationen erhalten Freiwillige eine Spesen- oder Aufwandsentschädigung. Im Durchschnitt werden jene Anerkennungsarten, die eine persönliche Komponente beinhalten, als besonders bewährt erachtet. Organisationen, deren Freiwilligenmanagement tendenziell gut entwickelt ist, nutzen signifikant häufiger verschiedene Formen, um den Einsatz von Freiwilligen anzuerkennen.

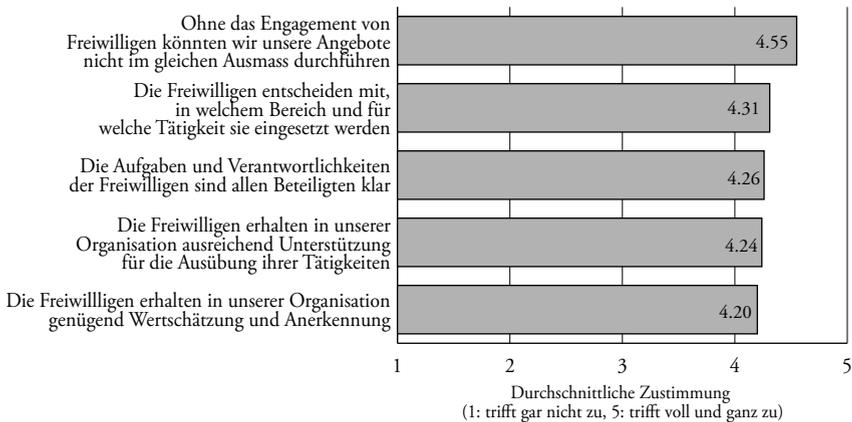
6.11 Freiwillige als Teil der Organisation

In der Umfrage wurde erhoben, wie die Befragten die Gewinnung von Freiwilligen erleben, welcher Stellenwert den Freiwilligen in ihrer Organisation zukommt und inwiefern diese ihren Tätigkeitsbereich und ihre Aufgaben mitgestalten können. Insbesondere der Aspekt der Mitbestimmung bzw. die Möglichkeit zur Selbstbestimmung erweisen sich in der Freiwilligenarbeit als wichtige Grundpfeiler (vgl. Güntert 2015, 33; Benevol 2015, Samochowiec et al. 2018, 42). Die Abbildung 6.6 fasst zusammen, inwiefern die befragten Organisationen den unter-

schiedlichen Aussagen zu ihrer Organisation auf einer Antwortskala von 1 (sehr schwer) bis 5 (sehr leicht) zustimmen.

Abbildung 6.6: Zustimmung zu diversen Aussagen

Welche der folgenden Aussagen treffen nach Ihrer Einschätzung auf Ihre Organisation zu?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung und Darstellung ($N = 232$).

Wie die Abbildung 6.6 deutlich macht, erhielt die Aussage, wonach ihre Organisation ohne das Engagement von Freiwilligen ihre Angebote nicht im gleichen Ausmass durchführen könnten, die durchschnittlich höchste Zustimmung ($M = 4,55$; $SD = 0,87$). Auch die Aussagen, dass Freiwillige mitentscheiden können, in welchem Bereich und für welche Tätigkeiten sie eingesetzt werden ($M = 4,31$; $SD = 1,15$) und dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Freiwilligen allen Beteiligten klar sind ($M = 4,26$; $SD = 0,89$), erweisen sich im Durchschnitt als zutreffend. Auch sind die befragten Personen der Ansicht, dass die Freiwilligen in ihrer Organisation ausreichend Unterstützung für die Ausübung ihrer Tätigkeit ($M = 4,24$; $SD = 0,81$) und genügend Wertschätzung und Anerkennung erhalten ($M = 4,20$; $SD = 0,85$).

Auf der gleichen Antwortskala konnten sie zudem einschätzen, wie schwierig es sich für sie gestaltet, Freiwillige für einen Einsatz zu gewinnen (die im Folgenden erläuterten Ergebnisse sind nicht in der Abbildung 6.6 aufgeführt). Der Durchschnitt von 3,15 ($SD = 0,99$) zeigt, dass die Befragten die Gewinnung von Freiwilligen in der Tendenz als nicht besonders schwierig erleben. Gleiches gilt auch in Bezug auf die

Gewinnung von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter ($M = 3,06$; $SD = 1,0$) sowie im gesunden Rentenalter ($M = 3,19$; $SD = 1,1$). Die durchschnittlich höchste Zustimmung von jenen Organisationen, die Freiwillige im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter beschäftigen ($N = 189$), erhielt die Aussage, diese Zielgruppen seien für ihre Organisation besonders wichtig, um ihren Bedarf an Unterstützung/Begleitung abdecken zu können (M für 50–64 Jahre = $3,89$; $SD = 1,1$ / M für 65–80 Jahre = $3,71$; $SD = 1,2$).

Wie den weiteren Analyseergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests¹⁰ in der Tabelle 6.1 zur Gewinnung von Freiwilligen zu entnehmen ist, fällt es Organisationen mit tendenziell gut entwickeltem Freiwilligenmanagement im Vergleich zu Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement signifikant einfacher, Freiwillige im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter zu gewinnen. Die weiteren Analysen verdeutlichen, dass in Organisationen mit einem tendenziell gut entwickelten Freiwilligenmanagement im Vergleich mit Organisationen, die ein wenig entwickeltes Freiwilligenmanagement aufweisen, die Freiwilligen signifikant häufiger mitentscheiden, in welchem Bereich und für welche Tätigkeiten sie eingesetzt werden. Ebenfalls geben Organisationen mit einem tendenziell gut entwickelten Freiwilligenmanagement signifikant häufiger an, die Aufgaben und Verantwortlichen seien allen Beteiligten klar. Darüber hinaus erhalten Freiwillige in Organisationen mit einem eher gut ausgeprägten Freiwilligenmanagement signifikant häufiger genügend Wertschätzung, Anerkennung und Unterstützung für die Ausübung ihrer Tätigkeiten. Zusätzlich zeigen die Analyseergebnisse, dass jene Organisationen, die mit Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter zusammenarbeiten und über ein tendenziell gut entwickeltes Freiwilligenmanagement verfügen, signifikant häufiger angeben, dass das Engagement von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter für ihre Organisation besonders wichtig ist, um ihren Bedarf an Unterstützung/Begleitung abdecken zu können im Vergleich mit Organisationen mit wenig ausgeprägtem Freiwilligenmanagement. Alle Ergebnisse weisen jedoch kleine Effektstärken auf (vgl. Tabelle 6.1).

10 Mit dem Mann-Whitney-U-Test wird überprüft, ob die zentrale Tendenz zweier unabhängiger Stichproben (hier Gruppen) verschieden ist. Ein signifikantes Ergebnis bedeutet, dass sich die beiden Gruppen statistisch signifikant voneinander unterscheiden.

Tabelle 6.1: Unterschiede zwischen Organisationen mit tendenziell gut entwickeltem Freiwilligenmanagement und Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement

	Tendenziell gut entwickeltes Freiwilligenmanagement (mittlerer Rang, $N=198$)	Wenig entwickeltes Freiwilligenmanagement (mittlerer Rang, $N=32$)	U	Z	p	r
Wie leicht oder schwer fällt Ihnen in Ihrer Organisation die Gewinnung von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter (im Alter von zirka 50–64 Jahren)?	120.60	83.97	2159.00	-3.01	**	.11
Wie leicht oder schwer fällt Ihnen in Ihrer Organisation die Gewinnung von Freiwilligen im gesunden Rentenalter (im Alter von zirka 65–80 Jahren)?	121.93	79.13	2004.00	-3.50	***	.12
Die Freiwilligen entscheiden mit, in welchem Bereich und für welche Tätigkeit sie eingesetzt werden.	110.02	77.31	1807.00	-3.16	**	.12
Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Freiwilligen sind allen Beteiligten klar.	112.62	61.07	1336.00	-4.63	***	.15
Die Freiwilligen erhalten in unserer Organisation genügend Wertschätzung und Anerkennung.	110.42	74.81	1734.50	-3.17	**	.12
Die Freiwilligen erhalten in unserer Organisation ausreichend Unterstützung für die Ausübung ihrer Tätigkeiten.	111.79	66.22	1485.50	-4.10	***	.14
Das Engagement von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter (ca. 50–64 Jahren) ist für unsere Organisation besonders wichtig, um unseren Bedarf an Unterstützung/Begleitung abdecken zu können.	97.27	73.64	1367.00	-2.01	*	.10

U = U-Wert, Z = standardisierter Testwert, p = Signifikanz, r = Effektstärke.

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Quelle: Online-Umfrage, eigene Berechnungen.

Ferner lässt sich gemäss Tabelle 6.2 feststellen, dass soziale/karitative Organisationen im Vergleich mit nicht sozialen/karitativen Organisationen signifikant weniger Mühe haben, Freiwillige im höheren Erwach-

senen- und im gesunden Rentenalter für einen Einsatz zu gewinnen. Zusätzlich erleben soziale/karitative Organisationen die Gewinnung von Freiwilligen mit einem geeigneten Kompetenzprofil signifikant einfacher. Soziale/karitative Organisationen berichten signifikant häufiger, dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die Freiwillige haben, allen Beteiligten klar sind im Vergleich mit den anderen Organisationen. Soziale/karitative Organisationen geben zudem signifikant öfter an, dass sie ohne das Engagement von Freiwilligen ihr Angebot nicht im gleichen Ausmass durchführen könnten. Bei allen signifikanten Ergebnissen lassen sich kleine Effekte feststellen (vgl. Tabelle 6.2).

Tabelle 6.2: Unterschiede zwischen sozialen/karitativen Organisationen und anderen Organisationstypen

	Soziale / karitative Organisationen (Mittlerer Rang $N=107$)	Andere Organisationstypen (Mittlerer Rang $N=124$)	U	Z	p	r
Wie leicht oder schwer fällt Ihnen in Ihrer Organisation die Gewinnung von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter (im Alter von zirka 50–64 Jahren)?	129.05	103.92	5136.00	-2.97	**	.11
Wie leicht oder schwer fällt Ihnen in Ihrer Organisation die Gewinnung von Freiwilligen im gesunden Rentenalter (im Alter von zirka 65–80 Jahren)?	126.74	106.73	5485.00	-2.36	*	.10
Wie leicht oder schwer fällt Ihnen in Ihrer Organisation die Gewinnung von Freiwilligen mit einem für den Einsatz geeigneten Kompetenzprofil?	125.96	107.41	5568.50	-2.19	*	.10
Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Freiwilligen sind allen Beteiligten klar	116.37	95.81	4418.50	-2.67	**	.11
Ohne das Engagement von Freiwilligen könnten wir unsere Angebote nicht im gleichen Ausmass durchführen	113.28	98.56	4724.50	-2.26	*	.10

U = U-Wert, Z = standardisierter Testwert, p = Signifikanzniveau, r = Effektstärke.

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Quelle: Online-Umfrage, eigene Berechnungen.

6.12 Zukunftsszenarien Freiwilligenarbeit

Der Trend zu einem kurzfristigen, projektbezogenen Engagement ist bereits jetzt in einigen Organisationen spürbar (Benevol 2015; Samochowiec et al. 2018, 75; Lamprecht et al. 2020, 98; Höpflinger 2010). Angesichts dieser Ausgangslage wurden die Umfrageteilnehmenden befragt, wie sich das Freiwilligenmanagement aus ihrer Sicht in Zukunft weiterentwickeln wird. Die Umfrageteilnehmenden wurden dazu mit Aussagen konfrontiert, die mögliche Entwicklungen von formeller Freiwilligenarbeit illustrieren. Auch an dieser Stelle konnten die Personen ($N=206$) auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu) ihre Zustimmung zu den einzelnen Aussagen zum Ausdruck bringen. Die durchschnittlich höchste Zustimmung mit einem Wert von 3,97 ($SD=0,90$) erhielt die Aussage, dass künftig digitale Tools zur Gestaltung des Freiwilligenmanagements eine grössere Bedeutung haben werden, dicht gefolgt von der Annahme, dass flexible, kurzfristige, projektbezogene Aufgaben für Freiwillige künftig ein grösseres Gewicht haben werden ($M=3,96$; $SD=1,0$). Ebenfalls hohe Zustimmung erhielten die Aussagen, wonach die Anerkennung von Freiwilligen in der Organisation künftig bedeutsamer ($M=3,74$; $SD=0,93$) und der Begleitung von Freiwilligen innerhalb der Organisation eine grössere Bedeutung zukommen wird ($M=3,63$; $SD=0,94$). Auch gehen die befragten Personen im Mittel eher davon aus, dass in Zukunft die Vernetzung zwischen Organisationen, die mit Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und im gesunden Rentenalter arbeiten, relevanter wird ($M=3,58$; $SD=0,98$). Allgemein finden es die befragten Personen im Mittel eher wahrscheinlich, dass künftig eine zunehmende Professionalisierung des Freiwilligenmanagements die Rekrutierung von Freiwilligen erleichtern ($M=3,38$; $SD=0,99$) und das formelle Freiwilligenmanagement in der Öffentlichkeit mehr anerkannt bzw. wertgeschätzt wird ($M=3,33$; $SD=0,87$). Eine unterdurchschnittliche Zustimmung gaben die Umfrageteilnehmenden der Aussage, dass die Einnahmen (z. B. Spendenbereitschaft/staatliche Unterstützung) künftig zunehmen werden ($M=2,33$; $SD=0,85$). Als auch eher weniger wahrscheinlich erachteten sie die Prognose, wonach die Bereitschaft, sich formell freiwillig zu engagieren, künftig zunehmen wird ($M=2,75$; $SD=0,95$). Ebenfalls unterdurchschnittliche Zustimmung erhielt die Aussage, dass künftig ein zunehmendes Konkurrenzverhältnis zwischen

bezahlter Arbeit und freiwilliger Arbeit entstehen wird ($M=2,83$; $SD=1,1$). Über ein offenes Textfeld konnten die Befragten zusätzliche Einschätzungen im Zusammenhang mit der formellen Freiwilligenarbeit abgeben. Eine Befragte geht beispielsweise davon aus, dass es künftig unter den Organisationen, die Freiwilligenarbeit anbieten, eine grössere Konkurrenz geben wird bezüglich der Verfügbarkeit von Freiwilligen. Eine weitere Person ist der Ansicht, dass die Zuverlässigkeit von Zusagen von Freiwilligen für einen Einsatz abnehmen wird und die Freiwilligen wählerischer werden beim Entscheid, für welche Tätigkeiten sie sich zur Verfügung stellen. Auch erwähnt wurde von einer weiteren Person, dass künftig die Nachfrage nach Freiwilligenarbeit in den Bereichen «Betreuung und Begleitung» von älteren Mitmenschen zunehmen wird.

Table 6.3: Signifikante Ergebnisse zu Zukunftsprognosen

	Organisationen mit tendenziell gut entwickeltem Freiwilligenmanagement (Mittlerer Rang $N=177$)	Organisationen mit wenig entwickeltem Freiwilligenmanagement (Mittlerer Rang $N=28$)	U	Z	p	r
Künftig werden die Einnahmen (z. B. Spendebereitschaft/staatliche Unterstützung) zunehmen	106.83	78.79	1800.00	-2.49	**	.11
Künftig wird das formelle Freiwilligenmanagement in der Öffentlichkeit mehr anerkannt/wertgeschätzt	106.17	82.96	1917.00	-2.07	*	.10
Künftig wird eine Vernetzung zwischen Organisationen, die mit Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter arbeiten, bedeutsamer werden.	106.45	81.21	1868.00	-2.20	*	.10
Künftig wird ein zunehmendes Konkurrenzverhältnis zwischen bezahlter Arbeit und freiwilliger Arbeit entstehen	99.30	126.39	1823.00	-2.32	.*	.11

U = U-Wert, Z = standardisierter Testwert, p = Signifikanzniveau, r = Effektstärke

Signifikanz: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$, n. s. = nicht signifikant.

Quelle: Online-Umfrage, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus lässt sich auf Basis des Mann-Whitney-Tests feststellen, dass Organisationen mit einem tendenziell gut entwickelten Freiwilligenmanagement im Vergleich zu Organisationen mit weniger gut entwickeltem Freiwilligenmanagement signifikant häufiger der Überzeugung sind, dass die Einnahmen (z. B. im Sinne von Spendenbereitschaft und staatlicher Unterstützung) künftig zunehmen und das formelle Freiwilligenmanagement in der Öffentlichkeit mehr anerkannt und wertgeschätzt wird. Darüber hinaus gehen Organisationen, deren Freiwilligenmanagement tendenziell gut ausgeprägt ist, im Vergleich zu Organisationen mit weniger gut entwickeltem Freiwilligenmanagement, signifikant häufiger davon aus, dass eine Vernetzung zwischen Organisationen, die mit Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter arbeiten, künftig bedeutsamer wird. Demgegenüber gehen Organisationen mit einem wenig ausgeprägten Freiwilligenmanagement signifikant häufiger davon aus, dass künftig ein zunehmendes Konkurrenzverhältnis zwischen bezahlter Arbeit und freiwilliger Arbeit entstehen wird. Alle signifikanten Effekte weisen allerdings eine kleine Effektstärke auf (vgl. Tabelle 6.3).

6.13 Diskussion und Schlussfolgerung

Insgesamt zeigen die Umfrageergebnisse, dass in den über 200 befragten Organisationen mehrheitlich ein relativ gut entwickeltes Freiwilligenmanagement besteht. Die Ergebnisse machen zudem deutlich, dass es signifikant mehr soziale/karitative Organisationen sind, die über ein tendenziell gut ausgeprägtes Freiwilligenmanagement verfügen. Die Gewinnung von Freiwilligen im Allgemeinen sowie jenen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter erweist sich für die Organisationen im Mittel als nicht besonders schwierig, wobei insbesondere soziale/karitative Organisationen weniger Mühe bekundeten, Freiwillige mit einem für den Einsatz geeigneten Kompetenzprofil zu rekrutieren. Grossmehrheitlich kommen in den befragten Organisationen für die Qualitätssicherung der Freiwilligenarbeit Qualitätsstandards und/oder Instrumente zur Anwendung, wobei nicht soziale/karitative Organisationen signifikant häufiger keine Instrumente oder Standards zur Qualitätssicherung einsetzten. Freiwilligenarbeit ist für die Organisationen wichtig, da sie ihre Angebote ohne das Engagement von Freiwilligen nicht im gleichen Masse durchführen könnten. Obwohl viele Organisationen

für die Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen bereits digitale Tools verwenden (z. B. Homepage, soziale Medien), gehen sie davon aus, dass der Trend zu mehr Digitalisierung auch im Freiwilligenbereich stärker Einzug halten wird. Auch gehen sie in der Tendenz davon aus, dass sich der Trend zu flexiblen, kurzfristigen, projektbezogenen Einsätzen künftig fortsetzen wird und die Planung und Koordination von Einsätzen für Organisationen daher erwartungsgemäss komplexer wird. Ein gut entwickeltes Freiwilligenmanagement lohnt sich für NPOs daher in doppelter Hinsicht: Einerseits können dadurch zentrale Elemente von Freiwilligenarbeit gezielter geplant, koordiniert und überwacht werden, andererseits erhöht sich dadurch wiederum die Chance, mehr Menschen – speziell auch Menschen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter – gezielter für ein freiwilliges Engagement zu gewinnen. Dank einer regelmässigen Evaluation der Freiwilligenarbeit ist es zudem möglich, Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und nötige Massnahmen einzuleiten. Es könnte zielführend sein, wenn in der Zukunft stärker beforscht wird, wie sich das Freiwilligenmanagement in Organisationen weiterentwickelt, damit Freiwilligenarbeit als wichtiger Grundpfeiler der Schweizerischen Zivilgesellschaft gefördert wird und verankert bleibt. Gesichertes Wissen hilft den Organisationen, neue Bedürfnisse und Trends bei den Freiwilligen zu erkennen, aber auch der Politik für eine gute Förderung von Freiwilligkeit sowie der Gesellschaft insgesamt, welche in vielen Bereichen auf das freiwillige Engagement der Zivilgesellschaft angewiesen ist.

6.14 Literaturverzeichnis

- Benevol Schweiz (2013). *Freiwilligenarbeit sichtbar machen*. Tagungsbeitrag. Olten, 20. November 2013. https://www.netzwerkfreiwilligengagiert.ch/static/files/tagung2013/AG_VM3_Formen_von_Sichtbarmachen.pdf (10.09.2021).
- Benevol Schweiz (2015). Arbeitsunterlagen von benevol Schweiz. https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/Arbeitsunterlagen_Merkblaetter_benevol_CH_12.16.pdf (10.09.2021).

- Biedermann, Christiane (2012). *Freiwilligen-Management: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren*. In Doris Rosenkranz und Angelika Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit* (57–66). 2., aktualisierte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Blum, Karin (2018). *Freiwilligen-Management und Freiwilligen-Koordination in Betagtenzentren*. CAS-Arbeit. <https://sgg-ssup.ch/wp-content/uploads/2020/11/Freiwilligen-Management-in-Institutionen.pdf> (10.09.2021).
- Cohen, Jacob (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Döring, Nicola und Jürgen Bortz (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Gmür, Markus (2016). *Freiwilligenleistungen in Schweizer Hilfswerken*. Verbands-Management, 42. Jahrgang, Ausgabe 3. https://vmi.allink-live-13da3867fbf64dfd99d0faa9-140386b.divio-media.org/filer_public/8b/52/8b529e33-f177-4a4d-98af-ef384a040533/vm_16_3_beitrag_gmuere.pdf (10.09.2021).
- Güntert, Stefan T. (2015). Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit. In Wehner, Theo und Güntert, Stefan T. (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag.
- Höpfinger, François (2010). Die „späte Freiheit“ nicht durch Bürokratie beschneiden. In Beat Bühlmann (Hrsg.), *Die andere Karriere. Gesellschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte – am Beispiel von Innovage* (S. 166–174). Luzern: Interact. Siehe <https://www.vmi.ch/de/forschung/auftragssforschung/professionelles-freiwilligenmanagement/> (10.09.2021).
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Lasarov, Wassili und Stefan Hoffmann. Median-Split. Eine kritische Diskussion über den Einsatz künstlicher Dichotomisierung. *Workingpaper*. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. https://www.researchgate.net/profile/Wassili_Lasarov/publication/315965940_Median-Split/links/595b3c39aca272f3c0841462/Median-Split.pdf (10.09.2021).
- Novustat (2021). *P-Wert Statistik. Statistik Hilfe und Beratung von Profis*. <https://novustat.com/statistik-glossar/p-wert-statistik.html> (20.09.2021).
- Reifenhäuser, Oliver und Carola Reifenhäuser (2013). *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Samochowicz, Jakob, Leonie Thalman und Andreas Müller (2018). *Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Im Auftrag von Direktion Kultur und Soziales Migros-Genossenschafts-Bund. GDI Gottlieb Duttweiler Institut (Hrsg.). https://www.gdi.ch/de/publikationen/studienbuecher/die-neuen-freiwilligen?gclid=EAIaIQobChMI5_fX1LSb7gIVTdOyCh2ICAn4EAAYASAAEgJv6fD_BwE (10.09.2021).

- Schweizer, Mathias (2014). *Freiwilligenmanagement aus der personalpolitischen Perspektive in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Ableitung von Handlungsimplikationen für das Freiwilligenmanagement in Schweizer NPO*. Dissertation. Fakultät Bildung Leuphana Universität Lüneburg.
- Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK) (2019). *Toolkit Freiwilligenarbeit*. <https://www.toolkit-freiwilligenarbeit.ch/grundlagen-zyklus-freiwilligenmanagement-und-leitlinien-freiwilligenarbeit> (05.07.2021).
- Studer, Sibylle und Georg von Schnurbein (2016). *Integrierte Freiwilligenkoordination*. Basel: Centre for Philanthropy Studies.
- Vilain, Michael und Tobias Meyer (2014). *Ausgezeichnet! (Band 3). Freiwilligenmanagement in Jugendorganisationen*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). <https://www.izgs.de/app/download/13104348696/Freiwilligenmanagement%20in%20Jugendorganisation.%20Ausgezeichnet%20Band%20III.pdf?t=1481617885> (10.09.2021).
- Weinhardt, Michael und Stefan Liebig (2015). Teilnahmeverhalten und Stichprobenverzerrung in der deutschen Stichprobe des European Social Survey. Nonresponse Bias. In Jürgen Schupp und Christof Wolf. (Hrsg.), *Qualitätssicherung sozialwissenschaftlicher Umfragen*. Wiesbaden: Springer Verlag.

7 Stand des Freiwilligenmanagements in der Schweiz – aus der Perspektive von Expertinnen und Experten zivilgesellschaftlicher Organisationen

Konstantin Kehl

Zusammenfassung

Der Beitrag fasst die zentralen Erkenntnisse aus acht Interviews mit Expertinnen und Experten zivilgesellschaftlicher Organisationen in der deutschsprachigen Schweiz zusammen. Er zeigt Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Praxis des Freiwilligenmanagements auf und diskutiert ausgewählte Herausforderungen und Entwicklungen. Die beteiligten Gesprächspartnerinnen und -partner sehen in einem systematischen Freiwilligenmanagement bereits heute eine substanzielle Ressource ihres organisationalen Handelns, gehen aber allesamt auch davon aus, dass Strategien und Instrumente der Gewinnung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen zukünftig an Relevanz gewinnen werden.

7.1 Einleitung

Im Rahmen des Forschungsprojekts «Freiwilligenmanagement von und mit Seniorinnen und Senioren» an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) wurden im Herbst 2019 und zu Beginn des Jahres 2020¹ acht leitfadengestützte, semi-strukturierte Interviews mit Expertinnen und Experten aus Deutschschweizer Organisationen geführt, welche mit Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter arbeiten und mindestens Grundzüge eines

1 Die Gespräche fanden somit kurz vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie statt und geben dementsprechend noch nicht die Erfahrungen zivilgesellschaftlicher Organisationen mit dem Freiwilligenmanagement in der Krisensituation 2020/2021 wieder.

Freiwilligenmanagements aufgebaut haben. Die Interviews dienten der explorativen Felderschliessung und umfassten grösstenteils Gesprächspartnerinnen und -partner aus grösseren, verbandsähnlichen Organisationen auf der nationalen und lokalen Ebene. Sie lieferten Antworten auf die Frage, wie die Situation des Freiwilligenmanagements in der deutschsprachigen Schweiz von Repräsentantinnen und Repräsentanten der Organisationen gedeutet und gewertet wird.

Es liegt auf der Hand, dass die gebündelten Sichtweisen und Erkenntnisse von der subjektiven Einordnung der befragten Personen und ihren organisationalen Kontexten abhängen. Dennoch ergibt sich ein lebhaftes Bild vom Facettenreichtum des Freiwilligenmanagements in der Schweiz, von seinen Formen und den verwendeten Instrumenten, aber auch von zukünftigen Herausforderungen. In Kombination mit den Ergebnissen der Sekundärdatenanalysen (siehe Beitrag von Sigrid Haunberger und Nicole A. Baur in diesem Band) sowie der Organisationsbefragung (siehe Beitrag von Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl in diesem Band), welche im gleichen Projektkontext entstanden, lassen sich hilfreiche Schlüsse für die am Thema Freiwilligenarbeit interessierten Organisationen und für die Weiterentwicklung der zivilgesellschaftlichen Infrastruktur ziehen.

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner wurde darauf geachtet, trotz der überschaubaren Anzahl, das Spektrum zivilgesellschaftlicher Organisationen und ihres Freiwilligenmanagements möglichst gut abzudecken. Es wurden Vertreterinnen und Vertreter von sozialen, karitativen und kirchlichen Organisationen ausgewählt; jeweils hälftig auf der nationalen (verbandlichen) und lokalen Ebene. Die Daten wurden telefonisch in rund 45- bis 60-minütigen Gesprächen erhoben, transkribiert und entlang des Leitfadens ausgewertet. Letzterer umfasste sämtliche Themen des Freiwilligenmanagements, von der Gewinnung geeigneter Personen bis hin zu Fragen der Evaluation.

7.2 Ergebnisse der Experteninterviews

7.2.1 Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen

Es scheint in schweizerischen Organisationen grundsätzlich zwei Wege bei der Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen zu geben. Erstens

sind die bestehenden Netzwerke und Mund-zu-Mund-Strategien sehr relevant:

«Die eine [Blickrichtung] entsteht aus dem konkreten Engagement heraus und es gibt ein Thema, für das man noch Freiwillige braucht. Das versucht man dann aus den persönlichen Netzwerken und der persönlichen Ansprache, ganz konkret.» (Interview 1)

«Wir haben es mit Flyern [...] probiert, das hat nichts genützt, sehr wenige über Benevol, von 180 vielleicht 4, in der Stadt vielleicht noch eher, in den ländlichen Gemeinden ist es nur Mund-zu-Mund [...]. Das meiste läuft wirklich über Gemeinschaften, Vereine, Kirchengemeinden, wo sich die Leute kennen und gegenseitig helfen.» (Interview 2)

Der zweite typische Weg ist, dass die Engagierten auf die Organisationen zugehen, weil sie ein Thema sehen, das sie bewegt, und sie sich gerne hierfür anbieten möchten. Personen kommen aus einer intrinsischen Motivation heraus auf die Organisationen zu und fragen konkret nach Betätigungsmöglichkeiten. In mehr als nur einem Gespräch fiel dafür prägenderweise der Begriff «Laufkundschaft». Vor allem im kirchlichen Kontext war dies beispielsweise während der Flüchtlingswelle in den Jahren 2015 und 2016 zu erleben, insbesondere auch im Hinblick auf Seniorinnen und Senioren.

Allerdings werden die Organisationen offenbar mit verschiedenartigen Schwerpunkten assoziiert. Bei sozialen und karitativen Anliegen wenden sich die Interessierten häufig an die Kirchen und einschlägige Organisationen mit langjähriger Tradition, während es bei Klima- und Nachhaltigkeitsthemen entsprechend eher neuere Vereine und Initiativen sind, die Zulauf bekommen. Ähnliche Unterschiede gibt es zwischen Stadt und Land. In den ländlichen Regionen, in denen die sozialen Netzwerke eng und Nachbarschaften von hoher Relevanz sind, überwiegt das Mund-zu-Mund-Prinzip noch etwas stärker als in der «anonymen» Stadt. In den urbanen Räumen haben auch Flyer und Online-Plattformen eine gewisse Bedeutung für die Gewinnung von Freiwilligen.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang die enge Kooperation mit anderen Organisationen und zuweisenden Stellen, z. B. Sozialämtern, Sozialberatungen oder regionalen Fachstellen, die Freiwillige koordinieren oder beim Thema Alter beraten. Man unter-

stützt sich gegenseitig und weist sich Freiwillige zu, die allenfalls zum Tätigkeitsbereich der anderen Organisation «passen» könnten. Freiwilligenmanagement funktioniert somit auch netzwerkartig über die Organisationen hinweg und im Austausch mit weiteren gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren.

Generell scheinen Seniorinnen und Senioren in kirchlichen Kontexten und bei den traditionellen Grossorganisationen eher überrepräsentiert zu sein, so dass es hier gemäss Einschätzung der Expertinnen und Experten nicht im Kern des aktuellen Interesses liegt, diese Zielgruppe ausdrücklich zu rekrutieren oder noch enger an die Organisationen zu binden. Es geht eher darum, auch Jüngere und Freiwillige in Bereichen zu finden, die nicht typisch für das Engagement von älteren Menschen sind:

«Es hängt stark damit zusammen, was für Einsatzangebote man bietet; wir haben scheinbar viele attraktive Einsatzangebote für ältere Menschen, diese Angebote haben oft auch die Zielgruppe ältere Menschen, also dass sich die frisch Pensionierten um die älteren Senioren kümmern [...]. Die kommen einfach, es scheint attraktiv zu sein für diese Gruppe. Uns interessiert eher: Wie können wir die anderen auch kriegen? Besonders attraktiv für die Gruppe um die 65 Jahre ist der Fahrdienst und Besuchsdienst, zum Teil im Notruf, wo sie die Leute instruieren, wie sie den Notrufknopf verwenden. Die genannten Dienstleistungen sind alle für die Zielgruppe Ältere. Aber man findet Seniorinnen und Senioren schon auch im Migrationsbereich, wo sie eins-zu-eins Flüchtlinge begleiten, oder auch in Deutschkursen.» (Interview 3)

Von den Organisationen werden verschiedene Marketing- und Kommunikationsmittel gewählt, um neben der Direktsprache weitere Personen zu rekrutieren. Dies können eigene Werbekampagnen sein, Inserate in Zeitungen und Zeitschriften, Jobportale oder das Portal von Benevol (*benevol-jobs.ch*), Informationsanlässe sowie eigene Social-Media-Aktivitäten. Genutzt werden auch Messen oder Veranstaltungen gezielt für Seniorinnen und Senioren. Bei ihrer Auswahl sind die Altersklassen und deren Mediennutzung und Engagementmotive zentrale Faktoren:

«Über Social Media läuft [bei uns] wenig. Da muss man ganz klar unterscheiden nach Altersklassen. Bei den jungen Freiwilligen ist der

digitale Weg der zielführende. Bei der Altersklasse von Berufstätigen geht es vermehrt in letzter Zeit über Corporate-Volunteering; immer mehr Grosskonzerne wollen sich einen sozialen Beitrag auf die Fahne schreiben, und der sieht so aus, dass ihre Mitarbeiter pro Jahr zwei bis fünf Tage lang ehrenamtliche Tätigkeiten übernehmen, bezahlt. Und bei dieser Erfahrung bleiben die einen oder anderen hängen. Es gibt je nach Altersklasse andere Kanäle. Bei den Seniorinnen und Senioren ist es die persönliche Ansprache.» (Interview 4)

Generell wurde in den Interviews die Wahrnehmung geäussert, dass die Nutzung von sozialen Medien bis jetzt in den Organisationen nicht sonderlich stark ausgeprägt ist.² Viele prüfen aber laut den Expertinnen und Experten derzeit, ihre Strategie bei der Gewinnung von Freiwilligen zu überdenken und sich «fit für die Digitalisierung» zu machen. Vereinzelt wurde eine gewisse Skepsis und Resignation in Bezug auf die sozialen Medien vorgetragen, denn mit diesen würde man vor allem die «neuen», punktuell aktiven, projektorientierten Freiwilligen (Samochowiec et al. 2018) ansprechen – und solche sucht man offensichtlich gerade in Bereichen, in denen Seniorinnen und Senioren aktiv sind, eher nicht. Stattdessen wurde in den Interviews die Wichtigkeit eines langfristigen «Commitments» sowie von vertrauensgeprägter Beziehungs- und Begleitungsarbeit immer wieder betont.

Bei der Ansprache und Gewinnung muss sehr auf den Einzelfall bzw. das jeweilige Projekt bezogen vorgegangen werden. Denn die Motive der älteren Engagierten sind so heterogen wie die Personen selbst. Alles in allem wurden von den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern diejenigen Beweggründe genannt, die auch in der nationalen und internationalen Engagementforschung beschrieben sind (Cnaan et al. 1996; Wilson 2000; Freitag et al. 2016; Lamprecht et al. 2020). Demzufolge scheint eine Mischung aus Altruismus und Selbstverwirklichungsmotiven vorzuherrschen, gepaart mit dem Wunsch, den neuen Lebensabschnitt beim Übergang in das Seniorenalter in

2 Hierbei handelt es sich um eine Erkenntnis, die nicht völlig im Einklang mit den Ergebnissen der Organisationsbefragung (siehe den Beitrag von Carmen Steiner, Sigrid Haunberger und Konstantin Kehl) steht, wonach die Nutzung von Social Media unter den zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren der Schweiz durchaus bereits verbreitet ist. Anscheinend liegt diesbezüglich eine gewisse Diskrepanz zwischen der Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten aus grösseren Schweizer Organisationen und dem breiteren Akteursfeld in der Deutschschweiz vor.

einer befriedigenden und produktiven Weise zu gestalten. Der Begriff «Sinnstiftung» fiel dabei in den Interviews mehrfach. Nach dem Arbeitsleben wollen viele noch tätig sein und die Zeit, die man hat, für einen guten Zweck einbringen; der «Gesellschaft etwas zurückgeben». Die bisherigen Kompetenzen aus dem Berufsleben sollen weitergenutzt oder es soll etwas getan werden, das man im Berufsleben nicht tun konnte:

«In den Einführungskursen [...] und in den Kontaktgesprächen wird häufig thematisiert, das ist auch bei den Jungen die Hauptaussage: ich möchte etwas zurückgeben, ich fühle mich privilegiert und aus dem möglicherweise schlechten Gewissen heraus versuche ich, einen Ausgleich herzustellen.» (Interview 5)

Nicht zu vernachlässigen ist der «Faktor Spass». Wer sich engagiert, möchte dabei keine unliebsamen oder langweiligen Tätigkeiten ausführen müssen, sondern etwas tun, das Freude bereitet – wie es der aktuelle Freiwilligen-Monitor erst kürzlich wieder bestätigt hat (Lamprecht et al. 2020). Am liebsten gemeinsam mit netten Menschen. Vielfach spielt auch persönliche Betroffenheit eine Rolle. Zum Beispiel in der Unterstützung von Angehörigen unterstützungsbedürftiger Personen:

«Also das ist für mich ein starkes Motiv: dass [sie] einerseits aus der eigenen Betroffenheit, aus der eigenen Erfahrung [...] etwas leisten wollen, eine Verbesserung bringen wollen – und ich glaube auch, wer in der Angehörigenbetreuung von der Unterstützung durch Freiwillige profitiert hat, der hat die Erkenntnis der Wichtigkeit dieses Engagements. Und da wäre es auch naheliegend, sich selbst zu engagieren.» (Interview 6)

Häufig sind es jüngere Seniorinnen und Senioren, die sich aktiv in Organisationen und Projekte einbringen, ihr Wissen erweitern oder ihre Fähigkeiten weitergeben wollen. In einem der Interviews wurde gesagt, dass das Motiv, etwas lernen sowie Kompetenzen aufbauen und einbringen zu können, bei den Seniorinnen und Senioren zwar nicht fehle, aber etwas weniger stark ausgeprägt sei als bei den Jüngeren. Mitunter äussern sie das Gefühl, dass ihnen «sonst daheim das Dach auf den Kopf fällt».

Eher selten wünschen sich die älteren Freiwilligen durch das Engagement und den Aufbau eines neuen sozialen Netzwerks der Einsamkeit zu entfliehen, sozial integriert zu bleiben und Struktur in

den Alltag zu bekommen (resp. eine solche aufrechtzuerhalten). Gemäss den Eindrücken aus den Interviews wirkt Freiwilligenarbeit eher wie ein Verstärker von sozialen Beziehungen, als dass dadurch vielzählige neue Kontakte entstehen. Eine beachtliche Gruppe der Freiwilligen war dabei schon immer engagiert und nimmt durch die Pensionierung die Möglichkeit wahr, das eigene Tätigsein zu intensivieren. Andere wollen womöglich erst im Ruhestand «ankommen» und brauchen zunächst etwas Zeit, um (neue) Verpflichtungen einzugehen.

7.2.2 Auswahl und Einführung der Freiwilligen

Bei der Auswahl von Freiwilligen und bei ihrer Einführung in die Organisation resp. das konkrete Projekt oder den Einsatz scheint es grosse Unterschiede zu geben. Die interviewten Organisationsvertreterinnen und -vertreter betonen – durchaus mit selbstkritischem Unterton – dass die Auswahl und Einführung immer stark davon abhängt, ob die Freiwilligenarbeit professionell gemanagt und mit dem Freiwilligenmanagement eine eigens dafür angestellte Person betraut ist. Vor allem in den grösseren Organisationen mit Dachstrukturen und lokalen Suborganisationen scheint es beträchtliche regionale Unterschiede zu geben, selbst wenn die übergeordnete Organisationsebene Hilfsmittel zur Verfügung stellt:

«Es gibt in der Deutschschweiz einen ausgezeichneten Leitfaden für Freiwillige [in unserer Organisation], mit vielen Instrumenten für die Einführung, in dem festgehalten ist, in welchen Bereichen und in welchem Umfang sie tätig sein sollen. Hier und dort läuft das gut und wird gut genutzt, aber es gibt auch eine stattliche Zahl von [Suborganisationen], in denen eher auf «Kommissar Zufall» gesetzt wird.» (Interview 1)

Entscheidend ist vor allem, was konkret von den Freiwilligen gefordert wird. So gibt es Tätigkeitsbereiche, in denen das Prozedere relativ stark strukturiert und standardisiert ist (z. B. ein telefonischer Erstkontakt, gefolgt von einer Einladung durch die Einsatzleitung und letztlich der «Beauftragung» entlang eines Funktionsbeschriebs und eines dazugehörigen Aufgabenkatalogs). Gerade in sensitiven Settings wie der Begleitung von Personen mit psychiatrischen Erkrankungen oder im Palliativbereich wird sehr genau darauf geachtet, dass die Freiwilligen selbst mental in ausreichendem Masse gefestigt sind. Oft müssen sie

Kurse besuchen, die ihnen die besonderen Krankheitsbilder bzw. gerontologischen Zusammenhänge nahebringen. Auch für Fahrdienste wird üblicherweise verlangt, dass die Freiwilligen einen speziellen Kurs absolvieren.

In anderen Feldern wiederum ist die Einführung eher informell und es sind nicht allzu spezifische Anforderungen gefragt. Wichtig ist neben der Vorbereitung auf die Aufgabe in einigen Organisationen die Vermittlung von übergeordneten Werten und Grundsätzen. Zum Teil müssen die Freiwilligen eine Datenschutzvereinbarung und einen Verhaltenskodex unterschreiben, um z. B. besondere Bestimmungen im Einsatz mit Minderjährigen oder urteilsunfähigen Personen sicherzustellen. Die Organisationen sichern sich damit ab, um keinen «Imageschaden» zu erleiden, gewährleisten dadurch aber auch eine Mindestleistungsqualität gegenüber ihren Klientinnen und Klienten.

Allgemein wird nicht das Besuchen von Kursen und Einführungen direkt vorausgesetzt, sondern Freiwillige durchlaufen zunächst oft ein Erstgespräch mit einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Organisation, bevor ihnen umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung gestellt wird und sie anschliessend gleich mit ihrem Einsatz beginnen können. So berichtete eine interviewte Person über die Suche nach Freiwilligen für ein beratendes Setting:

«Obwohl es ein sehr sensibles Suchgebiet ist, also Beratung und in einer Eins-zu-eins-Begleitung, lassen wir ihnen auch freie Hand, das zu gestalten. Mit dem Risiko, dass es nicht immer ganz optimal funktioniert. Wir lassen sie lieber erst machen und greifen dann reaktiv ein. Die Erfahrung ist auch, dass sich viele von zu umfangreichen Formalitäten abschrecken lassen.» (Interview 6)

Anders sieht es bei Freiwilligen aus, die z. B. im psychiatrisch-klinischen Bereich tätig sind:

«Es gibt ein Vorstellungsgespräch, es gibt einen normalen Bewerbungsprozess wie bei einer bezahlten Anstellung, ohne Lebenslauf. Es gibt ein Dokument, das sie ausfüllen müssen mit Angaben zu ihrer Person. [...] Was wir erfragen, ist die Motivation, ihre zeitliche Flexibilität und ihren beruflichen Hintergrund; die Motivation, also wieso möchten sie sich einsetzen und die zeitliche Flexibilität sind natürlich auch wichtig. Wenn jemand 100 Prozent arbeitet, kann er nicht in diesem Projekt mitarbeiten, weil es da mehr braucht. Nach

dem Vorstellungsgespräch gibt es dann die Zusage oder Absage. Wenn die Zusage erfolgt, dann gibt es eine zweitägige Ausbildung, die wir organisieren, in der diese Freiwilligen dann auf die Aufgabe vorbereitet werden. Vom Ablauf her ist es das. Dann organisieren wir die Hospitationen in den Kliniken, damit die Freiwilligen einen konkreten Einblick gewinnen können, wie das aussieht im Klinikalltag, weil das nicht alles Leute sind mit medizinischem Hintergrund.» (Interview 7)

7.2.3 Angebotspalette und Engagementbereiche

Die Angebote für ältere Freiwillige und ihre Einsatzmöglichkeiten sind so breit gefächert wie die Gesellschaft, in der sie stattfinden. Soziales, Sport und Kultur werden von den Interviewten als traditionelle Bereiche für die genannte Zielgruppe beschrieben, welche ihrerseits stark von der Freiwilligenarbeit abhängen. Gerade im Sozialwesen – so die Einschätzung der Expertinnen und Experten – könnten viele Angebote ohne das tatkräftige Engagement von Bürgerinnen und Bürgern nicht gemacht bzw. aufrechterhalten werden. Typische Wirkungsfelder rüstiger Seniorinnen und Senioren sind die Besuchs- und Fahrdienste für unterstützungsbedürftige Ältere. Besuchsdienste werden dabei heute noch eher von Frauen und Fahrdienste eher von Männern wahrgenommen. Es befinden sich aber immer mehr informelle Hilfenetzwerke auf der Ebene von Quartieren und Nachbarschaften im Aufbau – organisiert von zivilgesellschaftlichen Organisationen und kommunalen Stellen – in denen ältere Freiwillige eingesetzt werden:

«Was immer mehr kommt, wenn die Leute zuhause wohnen: Es braucht Leute, die helfen, den Alltag zu bewältigen, ganz konkret den Abfallsack runtertragen, Papierbündel an die Strasse stellen, Einkaufen gehen. Das kommt mehr, weil die Leute länger daheim sind. Mit einer Spitex, die am Morgen die Stützstrümpfe anzieht, oder einem Mahlzeitendienst ist der Alltag noch nicht bewältigt. Es gibt Gemeinden, die Nachbarschaftshilfen haben, aber das ist im Aufbau. Ich denke, dass ist eher ein Problem der Stadt.» (Interview 2)

Auch viele Chöre, Theatergruppen und Sportvereine sind ohne freiwillige Helferinnen und Helfer kaum denkbar. Jedoch entstehen nach Eindruck der Expertinnen und Experten stets neue Themen und

Handlungsfelder – auch und insbesondere, was das Engagement von Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter angeht. Das Klischee, nach dem sich Ältere vor allem in sozialen und karitativen Organisationen engagieren und die Jüngeren im Sportverein, sei längst nicht mehr zeitgemäss. Probleme in den Bereichen Natur, Umweltschutz und Nachhaltigkeit bauen allgemein Handlungsdruck auf, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Personen im Seniorenalter. Ihre Advokatinnen und Advokaten in allen Farben und Formen (von der Klimaschutzbewegung bis hin zu lokalen Initiativen, die sich gegen Food-Waste einsetzen) haben seit den 1980er Jahren sowie zuletzt medienwirksam im Zuge von Fridays-for-Future an Popularität gewonnen. Ähnliches gilt, wenn auch im Schatten der öffentlichen Aufmerksamkeit, für die Pflege von Kulturgütern etwa im Bereich Verkehr und Transport. Historische Seilbahnen, Dampfschiffe und Lokomotiven sind gute Beispiele dafür, wie das technische und industrielle Erbe der Vergangenheit durch Vereine und Freiwilligenarbeit erhalten bleiben.

Von mehreren Gesprächspartnerinnen und -partnern wurde unterstrichen, dass im Freiwilligenmanagement das formalisierte Ehrenamt für Vorstands- und Leitungsfunktionen mit den grössten Schwierigkeiten zu kämpfen hat. Vorhandene Posten zu besetzen und geeignete Persönlichkeiten zu finden, gleicht wiederkehrend der vielbeschworenen «Suche nach der Nadel im Heuhaufen»:

«Das ist ähnlich wie im Politischen. Weil es eigentlich allem widerspricht, was man mit dem neuen Typus der Freiwilligen verbindet». (Interview 1)

Vor allem der zeitliche Aufwand und die Notwendigkeit, sich für einen festdefinierten Zeitraum zu binden, scheint potenzielle Freiwillige abzuschrecken:

«Da ist man ja meistens zwei, drei oder oft sogar vier Jahre verpflichtet. Oder man wählt sich bzw. man lässt sich wählen, und da ist die Bereitschaft stark zurückgegangen.» (Interview 6)

Hingegen ist es wohl eher weniger schwer, für punktuelle, projektbezogene, teilweise auch sehr spontane Einsätze Helferinnen und Helfer zu finden. Insbesondere bei Engagements mit Aktions- resp. Event-Charakter scheinen sich die Generationen gemäss den Interview-Aussagen zunehmend zu mischen. Wurden solche Beteiligungsformen

in der Vergangenheit zumeist mit jüngeren Menschen assoziiert, legen die getätigten Interviews den Schluss nahe, dass sich ihnen durchaus auch Personen im gehobenen Alter gegenüber aufgeschlossen zeigen. Freiwilligenarbeit fusst nach dieser spezifischen Lesart nicht primär auf einem lebenslang konstanten Wertefundament, sondern mindestens flankierend auch auf Ad-hoc-Solidarität und subjektiv empfundener Erlebnisqualität. Sie stellt demzufolge ein soziales Handeln dar, bei dem individuelle und gesellschaftliche Nutzeneffekte Hand in Hand gehen und sich altruistische Motive mit Eigeninteresse mischen (Erlinghagen 2003).

7.2.4 Beteiligung, Verantwortungsübernahme und das Verhältnis zu Hauptamtlichen

Wie stark Freiwillige im Rahmen ihres Engagements partizipieren und selbst Verantwortung übernehmen können (oder sollen), hängt von der jeweiligen Engagementform und vom Handlungsfeld ab. In einem klassischen Ehrenamt – in einer Vorstandsfunktion oder wenn Freiwillige auch administrative und koordinative Tätigkeiten übernehmen, von denen der Betrieb der Organisation abhängt – gestaltet sich der Beteiligungsspielraum und die erwartete Verantwortungsübernahme naturgemäss anders als z. B. im Fahrdienst oder bei der gelegentlichen Mithilfe bei Veranstaltungen. Hierbei ist insbesondere ausschlaggebend, was die Freiwilligen von ihrem Engagement erwarten und welche Erwartungen umgekehrt von den Organisationen an die Freiwilligen herangetragen werden.

Von einer interviewten Person wurde erwähnt, dass es durchaus Formen der Mitgestaltung und der direkten Partizipation auf der Organisationsebene gebe, aber dies faktisch kaum in Anspruch genommen werde. Wiederum andere berichteten davon, dass sich beim Thema Partizipation der «neue Typus» Freiwilliger eindeutig zeige: projektorientiert und mitgestaltend. Das kann gerade für traditionelle, verbandlich strukturierte Organisationen und ihr Selbstverständnis herausfordernd sein. Es wurde aber von nahezu allen Interviewten die Meinung geteilt, dass es wichtig ist, Formen und Formate zu finden, mit denen die Ideen und Meinungen der Freiwilligen abgeholt und produktiv für die Weiterentwicklung der Organisation genutzt werden können.

Insgesamt blickten die Interviewpartnerinnen und -partner selbstkritisch auf die Mitsprache-Situation der Freiwilligen in ihren Organisationen. Zwei Zitate mögen das demonstrieren:

«Die Leute im Vorstand [...] kennen viele Leute im Kanton, bekannte Leute, die bringen ein Netz mit. Das sind aber nicht die Basis-Freiwilligen. Die sind nicht integriert ins Vereinsleben; ihre Sichtweise ist nicht im Vorstand integriert, ausser sie haben einen Vertreter, und das fehlt. Man hat sehr viele Freiwillige, die gut geschult sind und ihre Sache gut machen.» (Interview 3)

«Ich habe ein bisschen ein böses Beispiel, aber das grösste Vergnügen für die Helfer [...] war es immer, bei der Ideensammlung mitzuwirken. [...] Und natürlich haben wir das gesammelt und haben so getan, als ob wir diese berücksichtigen. Und oft war es auch so, dass ein Wunsch von Seiten Freiwilliger dann auch tatsächlich umgesetzt worden ist. Und dadurch motiviert. [...] Das war schon zu bemerken, wie dies Identität stiftet und einem starken Bedürfnis entspricht, mitgestalten zu können.» (Interview 6)

Eine grosse Herausforderung ist dabei offenbar das Verhältnis zwischen Freiwilligen und hauptamtlich Mitarbeitenden. Wenn freiwillige Helferinnen und Helfer viel Verantwortung übernehmen und mit ihren Inputs die Organisation mitentwickeln, stellt sich die Frage der Abgrenzung – und ob es nicht womöglich angezeigt ist, ihnen ebenfalls etwas zu zahlen. Das kann zu Irritationen bei den Beschäftigten wie auch bei den Freiwilligen führen, die evtl. nicht einsehen, dass sie etwas tun sollen, wofür andere Personen entlohnt werden.

Grundsätzlich scheinen für die gelingende Kooperation von Haupt- und Ehrenamt eine gute Kommunikation und eindeutige Definitionen zentral zu sein:

«Das ist eine Frage der Kommunikation [...] und ein grosses Thema in allen Organisationen, wo zwei Welten aufeinanderprallen. Klare Aufgabenabgrenzung, klare Definition, klare Verhältnisse schaffen, dass sie sich kennen, das Verständnis und Bewusstsein füreinander vorhanden ist. Die Freiwilligen sind da oft flexibler. Das bezahlte Personal ist da sehr oft empfindlich, also wenn dann auf einmal ein Freiwilliger eine Aufgabe macht, die eigentlich seine ist, das kann

bedrohlich wirken [...]. Gerade im Bereich Besuchen, Begleiten, Pflege, das ist sehr, sehr wichtig dort abzugrenzen.» (Interview 6)

Diese Ansicht wird auch von einer anderen Organisation in diesem Handlungsfeld geteilt:

«[Die Freiwilligen] müssen nicht viel Verantwortung übernehmen. Sie übernehmen ausschliesslich betruenerische Tätigkeiten, auf keinen Fall pflegerische Tätigkeiten. Das ist ganz klar abgetrennt. Aber es gibt trotzdem eine Zusammenarbeit zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen. Bei der Planung bzw. Vorbereitung der Bewohner; wenn wir wissen, dass eine Freiwillige immer am Mittwochnachmittag zu Frau [...] kommt, dann schaut natürlich das Personal, dass die Frau [...] parat ist. Und natürlich besteht gerade in der Palliative Care grosser Redebedarf, um die freiwillige Person nicht allein zu lassen. Da ist die Zusammenarbeit sehr gross. In den anderen Bereichen hat es eher koordinativen Charakter. Aber die Mitarbeiter z. B. im Restaurant kennen natürlich die Freiwilligen, denn wenn die zusammen einen Kaffee trinken gehen, kostet das die Freiwilligen natürlich nichts.» (Interview 4)

Gerade im sozialen und gesundheitlichen Bereich, z. B. bei der Betreuung von Menschen mit Unterstützungsbedarf, scheint die Aufgaben- und Rollenabgrenzung bereits gut zu funktionieren, da dort auch aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen und zahlender Kundinnen und Kunden klar geregelt sein muss, von wem bestimmte Leistungen erbracht werden. Für viele dieser Organisationen war die Etablierung von Freiwilligen in dienstleistungsnahen Bereichen mit bezahltem Personal ein langer Prozess. Und es entsteht der Eindruck, dass bei anderen Organisationen im Hinblick auf die Gestaltung des Zusammenspiels aus professionellen Kräften und Freiwilligen weiterhin viel Überzeugungsarbeit benötigt wird. Es ist noch nicht selbstverständlich, dass es ein systematisches Freiwilligenmanagement durch bezahltes Personal braucht, damit dieses auch von den Tätigkeiten der Freiwilligen profitieren kann.

Table 7.1: Ausgewählte Erkenntnisse der Interviews auf einen Blick

Ansprache und Gewinnung	Netzwerke «Mund-zu-Mund-Propaganda» Kooperationen mit Organisationen und zuweisenden Stellen
Auswahl und Einführung	sehr unterschiedliche Gestaltung abhängig von Tätigkeitsbereichen Spektrum informell vs. strukturiert/standardisiert
Beteiligung und Verantwortungsübernahme	abhängig von Tätigkeitsbereichen relevante Voraussetzungen: gelingende Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamt, gute Kommunikation, eindeutige Definitionen
Qualifizierung, Anerkennung und Bindung	Qualifizierung muss niederschwellig sein Existenz von Ansprechpersonen persönliche Begleitung («Beziehungsgeschäft») materielle und immaterielle Anerkennung
Zukunftserwartungen	hohes Potential durch Babyboomer steigende Ansprüche an Autonomie, Flexibilität, Mitgestaltung seitens der Freiwilligen hohe Bedeutung des Freiwilligenmanagements Kooperation mit Politik, Verwaltung, Unternehmen als zentraler Erfolgsfaktor

Quelle: eigene Darstellung.

7.2.5 Qualifizierung, Anerkennung und Bindung

Die Art und Weise, wie Freiwillige für ihre Tätigkeiten qualifiziert, anerkannt und langfristig an die Organisation gebunden werden, ist abermals sehr stark von der Engagementform, dem Handlungsfeld und dem Einsatzprofil abhängig. Nicht zuletzt ist auch die Organisationskultur massgeblich.

Es wurde in den Interviews betont, dass für die Stichworte Qualifizierung und Bindung eine Orientierung an den Motiven der Freiwilligen unabdingbar ist – und beide Aspekte dadurch sogar kombiniert werden können. Eines der Motive von Freiwilligen ist es, mit Menschen zusammenzukommen und dabei möglichst einer bereichernden, Freude bereitenden Tätigkeit nachzugehen. Dementsprechend sollte auch das Freiwilligenmanagement eine Plattform bieten, um dem Wunsch nach sozialer Interaktion gerecht zu werden. Der Austausch zwischen den

Freiwilligen und Möglichkeiten, sich zu treffen und gemeinsam etwas zu unternehmen, werden als wichtige Faktoren ins Feld geführt, welche jedoch nicht selten vernachlässigt werden. Dabei lässt sich dies gut verbinden mit qualifizierenden Weiterbildungen und Schulungen zu relevanten Themen, die zur jeweiligen Aufgabe passen und dem Motiv des Aufbaus und Einbringens von Kompetenzen entsprechen. Denn Freiwillige können sich nach Ansicht der Expertinnen und Experten durchaus gut gegenseitig etwas beibringen, wenn sie die Gelegenheit erhalten, ihre Erfahrungen zu teilen und Neues zu lernen.

Den Interviews ist der Hinweis zu entnehmen, dass Qualifizierungsmassnahmen möglichst niederschwellig ausgerichtet sein und nicht den Charakter von formalisierten Zertifikatslehrgängen aufweisen sollten. Letzteres sei vor allem in sensiblen Bereichen wie beispielsweise der Begleitung von Personen mit psychischen Erkrankungen oder in Rettungsdiensten hilfreich, in denen ein hohes Mass an Spezialwissen erforderlich ist. Viele Organisationen bieten aber neben kürzeren Schulungen (oft als Nachmittags- oder Abendkurse organisiert) Supervisionen und Coachings an – teilweise in einem formalen Rahmen, zum Teil informell im Rahmen eines gemeinsamen Kaffees. Unabhängig von der Form im Detail, wird dies von den Freiwilligen als Wertschätzung ihres Engagements gesehen und kann die Identifikation mit der Organisation erhöhen.

Wichtig scheint insbesondere zu sein, dass Freiwillige stets eine Ansprechperson haben und wissen, an wen sie sich bei Fragen und Problemen wenden und wie sie gegebenenfalls Kompetenzen aufbauen können:

«Grundsätzlich ist es positiv, wenn sie sich melden, auch wenn sie nicht zufrieden sind. Dann kommt es mal zu einer Intervention. [...] Das ist Qualitätsmanagement. Aber [...] es sind eher Einzelpersonen, die sich melden. Im Grossen und Ganzen läuft es gut. Wichtig ist Kommunikation, also dass man da ist als Ansprechpartner, als Organisation, und das auch so rüberbringt. Die grösste Mitarbeiteranzahl [sind] die Freiwilligen. Wir leben von denen. [...] Wichtig ist, dass Freiwilligenarbeit wirklich von professionellen Leuten unterstützt wird.» (Interview 8)

Bindung erscheint vor diesem Hintergrund als ein hochgradiges «Beziehungsgeschäft», kann aber auch Resultat wechselseitiger Übereinkünfte

über die Tätigkeiten sein. Einige Interviewpartnerinnen und -partner berichteten davon, dass Freiwillige seit Jahrzehnten dabei sind und eine nahezu familiäre Bindung zu der Organisation und dem dortigen sozialen Netzwerk aufgebaut haben. In anderen Organisationen sind Einsätze durch eine Einsatzvereinbarung beispielsweise auf ein Jahr befristet. Da ist Fluktuation vorprogrammiert und möglicherweise sogar erwünscht, dass sich die Freiwilligen nach einer gewissen Zeit wieder bewusst neu «committen». Aus wiederum anderen Organisationen wurde berichtet, dass eine Reflexion über Bindungsstrategien nicht stattfindet; man sei bis anhin «einfach froh über alle, die bleiben». Dazu passt: Die Freiwilligenarbeit wird von den meisten Organisationen heute nicht systematisch evaluiert. Es wird zwar als sinnvoll erachtet, Freiwillige zu ihrer Zufriedenheit und ihren Wünschen zu befragen – über erste Überlegungen, Experimente und Leistungskennzahlen für Mittelgeberinnen und Mittelgeber sind die meisten Organisationen nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten aber noch nicht hinausgekommen. Dies ist insofern erstaunlich, als in der Online-Umfrage (siehe den Beitrag von Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl) mehr als die Hälfte der Organisationen angaben, dass sie die Freiwilligenarbeit bzw. das Freiwilligenmanagement (z. B. mittels Zufriedenheitsbefragungen) evaluieren.

Weitere Faktoren dafür, dass sich Personen über eine längere Zeit freiwillig betätigen, können kurze Wege zum Einsatzort sein, da viele Organisationen ihre Freiwilligen direkt aus dem Quartier rekrutieren, sowie die Möglichkeit, eigene Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten optimal einsetzen zu können. Ganz zentral sind in diesem Zusammenhang überdies die vielfältigen – wenn auch nur kleinen – Gesten und Anlässe, mit denen das Engagement der Freiwilligen anerkannt wird.

Verhältnismässig verbreitet sind Apéros, Jahres- oder Weihnachtessen, Geburtstags-, Weihnachts- bzw. Neujahrskarten, spezielle Ausweise, Zertifikate oder Medaillen zu Jubiläen, ein Abo für die haus-eigene Zeitschrift und dergleichen mehr. In manchen Organisationen werden die Freiwilligen zu Personalfeiern eingeladen, um sie gleichwertig wie Mitarbeitende zu behandeln. Andere Organisationen richten z. B. einmal jährlich spezielle Anerkennungsfeiern für Freiwillige aus. Vor allem Ältere schätzten diese Formen der Anerkennung und Verdankung.

Beim Thema immaterielle versus materielle Anerkennung scheiden sich unter den Expertinnen und Experten die Geister. Dabei muss

es gar nicht um Honorare oder extensive Aufwandsentschädigungen gehen, sondern es fängt bereits bei der Spesenrückerstattung an. Während diese in manchen Organisationen und für spezifische Einsätze sehr hoch ausfallen kann, sagen andere Organisationsvertreterinnen und -vertreter, dass Spesen und Auslagen bei ihnen grundsätzlich nicht erstattet werden, da es ihnen wichtig sei, die intrinsische Motivation der Freiwilligen anzusprechen. Oft werden aber zumindest ÖV-Tickets bezahlt. Ein Einsatzbereich, in dem Spesen besonders relevant sind, stellen Fahrdienste dar. Vor allem Fahrerinnen und Fahrer, die sehr viele Stunden investieren, können damit einen beträchtlichen Nebenverdienst erzielen. Teilweise wird ab einer bestimmten Anzahl Fahrstunden die Kilometerpauschale reduziert, damit es eine freiwillige Tätigkeit mit Spesenrückerstattung bleibt und sich niemand durch sie «bereichert». Gemäss einer anderslautenden Meinung aus den Interviews ist es dagegen sogar wichtig, Älteren mit knappem Budget durch ihre Freiwilligenarbeit die Möglichkeit zu gewähren, ein kleineres Entgelt zu verdienen und dadurch vermehrt sozial teilzuhaben. Dies ist aber eher die Meinung einer Minderheit.

7.2.6 Blick in die Zukunft

Grundsätzlich wird dem Freiwilligenmanagement eine hohe Relevanz in der Zukunft attestiert. Im Zuge der demografischen Entwicklung kommt ein erhebliches Potenzial von Freiwilligen im Pensionsalter auf die Organisationen zu, die ihre «gesunden Jahre» sinnvoll nutzen möchten; das wird von einer Mehrheit der befragten Expertinnen und Experten so erwartet. Gleichzeitig steigen jedoch aufgrund von neuen Organisationen und Themen die Möglichkeiten für diese Engagierten, ebenso wie ihre Ansprüche. Der damit verbundene stärkere Konkurrenzkampf um Freiwillige verlangt den Organisationen ab, sich aktiver um diese zu bemühen und ihnen adäquate Angebote zu machen:

«Der neue Typus der Freiwilligen wählt stark aus, und es ist nicht mehr selbstverständlich, dass sich in Zukunft eine grosse Anzahl Freiwilliger bei uns engagieren will. Da sind die [Organisationen] aufgefordert, sich entsprechend aufzustellen und das Freiwilligenmanagement zu professionalisieren. Man muss sich der Konkurrenz stellen.» (Interview 1)

In einem anderen Interview heisst es dazu:

«In Zukunft wird auch die Pflege von Freiwilligen eine grössere Relevanz haben, weil die Freiwilligen anspruchsvoller werden. Es sind auch andere Leute als früher. Früher waren es vielleicht Frauen, die einen Gatten hatten, der gut verdient hat, und die was Sinnvolles machen wollten. Die Frauen gibt es gar nicht mehr; die arbeiten, die profilieren sich über den Beruf. Es wird auch mehr erwartet an Begleitung, dass es zu einer Win-Win-Situation kommt. Freiwillige schauen genau, was für sie «rausspringt», sie wollen wertgeschätzt sein. Gerade in der Arbeitswelt geht das immer mehr verloren, das soll im Freiwilligenbereich kompensiert werden. Das muss stimmen, sonst lassen sie es sein.» (Interview 2)

Es entstehen darüber hinaus neue Organisationstypen und Mitwirkungsoptionen, die nach anderen Logiken funktionieren als die traditionellen Verbände und Vereine: mit Netzwerkcharakter, Selbstorganisation und digitaler Partizipation. Diese sind nach Einschätzung in den Interviews momentan vor allem noch für die Digital-Natives interessant und dürften nicht aus dem Blickfeld geraten, wenn man in den kommenden Jahren ein hohes Gewicht auf die Babyboomer lege. Die Angebotspalette müsse vielmehr alle Generationen einbeziehen.

Auch der Staat und die Wirtschaft wurden in den Interviews als wichtige Akteure thematisiert, welche die Organisationen bei ihren Bemühungen hin zu einem besseren Freiwilligenmanagement unterstützen sollen, um die Zivilgesellschaft weiterzuentwickeln. Hierbei wird aktive Unterstützung der Gemeinden und Kantone bei der Begleitung, der Schulung und weiteren Aufgaben des Freiwilligenmanagements angemahnt, denn diese würden in Zeiten eines zunehmenden Spardrucks den Organisationen abverlangen, dass sie bestimmte Leistungen – z. B. betreuende Tätigkeiten in der Pflege – über Freiwilligkeit abdecken. Gerade im Hinblick auf das Thema Wohnen und Versorgung im Alter gehen die Gesprächspartnerinnen und -partner davon aus, dass in den kommenden Jahren ein intensiveres Freiwilligenmanagement und sozialplanerische Aktivitäten im Zusammenwirken mit Verantwortlichen in Politik und Verwaltung, aber auch Unternehmen und weiteren (zivil-)gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren benötigt werden, um Quartiere und Gemeinden durch den Einbezug von freiwilligen Helferinnen und Helfern alters- und bedarfsgerecht umzubauen.

7.3 Diskussion und Ausblick

Die Interviews mit Expertinnen und Experten zivilgesellschaftlicher Organisationen in der Deutschschweiz zeigen eindrucksvoll die Bandbreite des Freiwilligenmanagements auf. Sie verdeutlichen, dass sich Organisationen im Hinblick auf die Gewinnung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen verschiedener Ansätze und Instrumente bedienen, aber auch Gemeinsamkeiten und Muster erkennbar sind (überblicksartig vgl. Tabelle 7.1).

So werden beispielsweise von allen interviewten Personen die persönliche Ansprache und kontinuierliche Beziehungsarbeit als hochrelevante Faktoren eines erfolgreichen Freiwilligenmanagements genannt. Dagegen gibt es offenbar Unterschiede dahingehend, wie den engagierten Helferinnen und Helfern Wertschätzung entgegengebracht wird. Vor allem bei der Frage monetärer Anerkennung und bezüglich Aufwandsentschädigungen gehen die Meinungen auseinander. Ebenfalls hängt die Einführung und Qualifizierung von Engagierten sehr stark mit dem jeweiligen Tätigkeitsfeld zusammen, sodass in einigen Bereichen von relativ stark strukturierten und standardisierten und in anderen von lediglich informellen Einführungsprozessen berichtet wurde. Auffällig ist darüber hinaus, dass die Expertinnen und Experten die Social-Media-Nutzung ihrer Organisationen und die Evaluation der Freiwilligenarbeit als weniger gut ausgebaut einschätzen, als dies die Daten der Organisationsbefragung nahelegen (siehe den Beitrag von Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl in diesem Band). Es kann selbstverständlich nicht ausgeschlossen werden, dass hierfür die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner mitverantwortlich ist; eine durchaus plausible Erklärung könnte sogar sein, dass die Befragten mehrheitlich aus eher grösseren, verbandsähnlichen Organisationen stammen und diese möglicherweise stärker noch auf konventionelle Kommunikationsmedien setzen bzw. grössere Mühe damit haben, Evaluationsinstrumente flächendeckend zu etablieren als kleinere Vereine und Initiativen.

Alles in allem blicken die interviewten Expertinnen und Experten zuversichtlich in die Zukunft und messen dem Freiwilligenmanagement einen hohen Stellenwert für die Nachhaltigkeit des organisationalen Handelns bei. Angesichts der wahrgenommenen Zunahme an Konkurrenz zwischen zivilgesellschaftlichen Organi-

sationen und wachsender Ansprüche der Freiwilligen ist die Frage nicht, *ob* es ein (professionelles) Management der Engagierten braucht, sondern *wie* dieses je nach Organisationstypus, Einsatzfeld und den beteiligten Personen praktiziert wird. Akteurinnen und Akteuren aus dem Politik- und Verwaltungssystem fallen dabei nach Ansicht der Expertinnen und Experten zukünftig wichtige, gestaltende Rollen im Freiwilligenmanagement zu, wobei die intersektorale Kooperation hier unbedingt verstärkt werden sollte.

7.4 Literaturverzeichnis

- Cnaan, Ram A., Femida Handy und Margaret Wadsworth (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 25 (3): 364–383.
- Erlinghagen, Marcel (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 55 (4): 737–757.
- Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann und Maya Ackermann (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo Verlag.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Samochowicz, Jakub, Leonie Thalmann und Andreas Müller (2018). *Die neuen Freiwilligen: Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Rüslikon: GDI Gottlieb Duttweiler Institute.
- Wilson, John (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology* 26: 215–240.

Teil 3
Perspektiven auf das
Freiwilligenmanagement
von Seniorinnen und
Senioren

8 Wie gewinnt man die Generation 60+ für die Freiwilligenarbeit?

Ines Walter Grimm, Doris Widmer, Barbara Richiger

Zusammenfassung

Seit den 1990er-Jahren hat sich in der Freiwilligenarbeit ein Strukturwandel vollzogen. Altruistische Motive treten in den Hintergrund, zeitintensive Engagements und hierarchische Strukturen werden gescheut, stattdessen wird der Ruf nach Partizipation und persönlicher Weiterentwicklung laut. Will man weiterhin genügend Freiwillige gewinnen, braucht es einerseits gute Rahmenbedingungen, die den Veränderungen Rechnung tragen, und andererseits Verständnis für die Wünsche und Bedürfnisse der Freiwilligen, hier im Besonderen der Generation 60+. Mit dem Ende der Berufstätigkeit geht oft das Zugehörigkeitsgefühl, eine Erfahrung von Erfolgserlebnissen sowie ein Teil der eigenen Bedeutsamkeit verloren. Älterwerden soll jedoch nicht das Ende der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben bedeuten, sondern eine Möglichkeit sein, die eigene Zukunft und die der Gesellschaft mitzugestalten. Freiwilligenarbeit ist per se ein Angebot zur Teilhabe und um gemeinsam mit anderen etwas zu bewegen. Damit die Fähigkeiten, Ressourcen, verborgenen Talente, Interessen, Lebenserfahrungen und das Fachwissen der Generation 60+ ihre volle Wirkung entfalten können, müssen Einsatzorganisationen, Vereine und Gemeinden die dafür nötigen Rahmenbedingungen und Freiräume schaffen. Vor allem braucht es ein gesellschaftliches Umdenken: Weg von defizitorientierten Altersbildern hin zur Förderung des Potenzials dieser Altersgruppe. Für «benevol» ist das die erfolgsversprechende Voraussetzung für die Gewinnung von Freiwilligen. Dabei sind Kenntnisse über die Wünsche und Motive der Freiwilligen im nachberuflichen Alter sowie die zielgruppengerechte Ansprache und die entsprechenden Kommunikationskanäle zentral.

8.1 Einleitung

Bei den benevol-Fachstellen melden sich immer häufiger Menschen, die in der nachberuflichen Phase sinnvolle Einsätze suchen. Gleichzeitig erkundigen sich Organisationen aus allen Bereichen, wie sie genügend geeignete Freiwillige für die vielfältigen Einsätze finden können. Seniorenverbände, Interessengruppen und Stiftungen interessieren sich dafür, wie ihre Mitglieder die Teilhabe an der Gesellschaft erhalten können und wie sich diese nützlich und befriedigend engagieren können, so auch Thomas Hauser, Geschäftsleiter von benevol Schweiz:

«Die Laufbahn endet nicht mit der Pensionierung. Es gilt, Voraussetzungen zu schaffen, damit ältere Menschen ihr grosses Potenzial an Ressourcen und Erfahrungen gut entfalten können. Sie wollen gefragt sein und lassen sich durch direktes Ansprechen gerne engagieren!» (Lamprecht et al. 2020b, 36)

Ziel muss es daher sein, dass Organisationen freiwilliges Engagement derart gestalten, dass die Generation 60+ ihre Kompetenzen und Ressourcen einbringen kann und sich willkommen fühlt. benevol unterstützt die Organisationen dabei professionell mit Theorie- und Praxiswissen. Der Dachverband benevol Schweiz existiert seit 2002 als Verein mit einer bezahlten Geschäftsstelle. 17 regionale oder kantonale Fachstellen, die es teilweise seit mehr als 40 Jahren gibt, sowie 13 nationale Organisationen setzen sich mit Fragen rund um die Förderung des freiwilligen Engagements und dem Zugang zu freiwilligem Engagement für alle Menschen intensiv auseinander. Über 2 000 Organisationen mit Hunderttausenden von Freiwilligen sind so in der Schweiz über Mitgliedschaften mit benevol verbunden.

benevol Schweiz und seine Fachstellen setzen sich schweizweit und in allen Bereichen für ein wirksames und nachhaltiges freiwilliges Engagement ein. Sie reagieren auf Veränderungen in der Freiwilligenarbeit mit Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Organisationen, für Freiwillige jeglichen Lebensalters und Gemeinden, damit Freiwilligenarbeit zum Gewinn für alle wird:

- › benevol Schweiz fördert mit den «benevol-Standards»¹ die Qualität der Freiwilligenarbeit. Sie verbessert damit die Rah-

¹ Die benevol-Standards wurden 2001 im Rahmen des europäischen UNO-Tages der Freiwilligen mit allen grossen Akteurinnen und Akteuren in der Freiwil-

menbedingungen für eine bewusste und erfolgreiche Gestaltung von Freiwilligenmanagement in Organisationen und Vereinen.

- › Die benevol-Fachstellen vereinfachen die Suche nach geeigneten Freiwilligeneinsätzen und für Organisationen die Suche nach passenden Freiwilligen mit der grössten digitalen Vermittlungsplattform «benevol-jobs».
- › benevol Schweiz stellt praxiserprobte Merkblätter² für den ganzen Zyklus des Freiwilligenmanagements zur Verfügung.
- › benevol Aargau, Bern und Biel bieten zur Unterstützung der Organisationen im Managementprozess seit 2010 den Lehrgang Freiwilligen-Koordination³ an.
- › Der Leitfaden für Organisationen «Das Potenzial der Generation 60+» wird zur Verfügung gestellt.

benevol Schweiz definiert in seinem Leitbild die Freiwilligenarbeit folgendermassen:

«Freiwilliges Engagement beziehungsweise Freiwilligenarbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag. Dieser wird selbstbestimmt, unentgeltlich und zeitlich befristet geleistet und konkurrenziert die bezahlte Arbeit nicht.» (benevol 2021)

Wir zeigen auf, welche Rahmenbedingungen für Organisationen erfolgsversprechend sind, um ein attraktiver Einsatzort für Freiwillige der Generation 60+ zu sein und wie Organisationen auf dem Weg zu einem optimalen Freiwilligenmanagement unterstützt werden können. Theoretische Grundlagen sowie unsere Erfahrungen fliessen in unsere Überlegungen ein. In der Praxis hat sich der Freiwilligenmanagement-Ansatz von Reifenhäuser (2012) als sehr gut anwendbar erwiesen. Dieser ist – adaptiert auf die jeweilige Organisation und zur Struktur und Kultur passend – für viele Vereine und Organisationen ein nützliches Instrument, um auf die gesellschaftlichen Veränderungen und deren

ligenarbeit formuliert und als Teil des damaligen Sozialzeitausweises – heute DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT – verabschiedet. Erste Versionen des Nachweises und der Standards entstanden Mitte der 1990er-Jahre im Kanton Bern.

- 2 benevol-Merkblätter stehen für den Zyklus des Freiwilligenmanagements auf operativer Ebene von der Begleitung bis zum Abschluss zur Verfügung.
- 3 Der Lehrgang Freiwilligen-Koordination (3,5 Tage) ist wegberreitend für das CAS Freiwilligenmanagement der Fachhochschule Nordwestschweiz. Die benevol-Fachstellen waren Mitinitiantinnen des CAS.

Auswirkungen zu reagieren. Für die optimale Begleitung der Generation 60+ im Engagement gilt es, sich mit den veränderten Wünschen und Motiven auseinander zu setzen.

8.2 Gesellschaftliche Veränderung: Auswirkungen auf das formelle freiwillige Engagement

Freiwilliges Engagement beinhaltet sowohl formelles als auch informelles Engagement, zum Beispiel in der Nachbarschaftshilfe. Wir beziehen uns bei unseren Ausführungen ausschliesslich auf das formelle freiwillige Engagement, wie es in Vereinen und anderen Organisationen geleistet wird.

8.2.1 Strukturwandel

Für viele Vereine und Organisationen, die auf Freiwilligenarbeit bauen, ist es laut den Erfahrungen der benevol-Fachstellen schwieriger und anspruchsvoller geworden, Freiwillige für kontinuierliche Engagements zu finden.

In der Schweiz wird seit den neunziger Jahren von einem Wertewandel gesprochen. In der Freiwilligenarbeit äussert sich dieser Wandel darin, dass sich nebst dem Trend zu projektorientierten Engagements auch die Motive und Erwartungen der Freiwilligen verändert haben. Die Bereitschaft, sich in hierarchische und komplexe Strukturen zu integrieren, sinkt. Das langjährige Engagement für ein und dieselbe Organisation, wie auch das Pflichtgefühl als Hauptmotiv, gehören der Vergangenheit an. Freiwillige wollen einen immateriellen Nutzen erfahren, sich aus Freude engagieren, neue Menschen kennenlernen und etwas bewirken (Lamprecht et al. 2020a, 95–98). Laut Lamprecht et al. (2020a, 33–35) kann festgestellt werden, dass die formelle Freiwilligenarbeit gemäss den Erhebungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) zwischen 1997 und 2010 stetig abgenommen hat (BFS 2020). In den letzten Jahren ist die Anzahl Freiwilliger jedoch erstaunlich stabil geblieben, allerdings mit grossen Unterschieden in den verschiedenen Bereichen. Abnahmen gibt es im Sport und bei den Interessenverbänden, Zunahmen bei den Spiel-, Hobby- und Freizeitvereinen, kulturellen Vereinen und bei sozialen und karitativen Organisationen.

8.2.2 Demografischer Wandel

Ein weiteres Fokusthema ist der demografische Wandel und die alternde Gesellschaft. Bei der Generation 60+ wird jedoch (zu) oft auf die Defizite fokussiert anstatt auf das Potenzial. Dabei war zuvor keine Generation geistig und körperlich so fit wie die heutige Generation 60+. Im Normalfall liegen noch gute 20 Jahre vor ihr, die aktiv gestaltet werden können. Diese Generation will nicht nur Empfängerin von Dienstleistungen sein, sondern weiterhin die Gesellschaft mitprägen. Wird anfangs der Pensionierung noch von der neuen Freiheit geträumt, so folgt ein Jahr später oft eine gewisse Ernüchterung. 25 Jahre «Siesta» sind nach Hasler (2019) eine «bescheuerte Perspektive». Vielmehr hält er ein Plädoyer dafür, sich auch nach der Pensionierung aktiv in der Gesellschaft einzubringen und nicht nur eine Bedeutung für sich, sondern auch für andere zu gewinnen. Die Identität, welche die Berufstätigkeit gegeben hat, muss nun in neuen Lebensentwürfen und anderen sozialen Verankerungen gebildet werden. Im Buch «Chancen nach sechzig» (Bär 2015) wird diese Rollenfindung anhand von Porträts nachgezeichnet: Diese Menschen entdecken neue Talente, holen Verpasstes nach, leben langgehegte Träume. Die Generation 60+ entdeckt neue Facetten ihrer Identität und bringt sich in der Gesellschaft ein.

Die Erkenntnisse von Bär (2015) bestätigen die zunehmenden Anfragen nach einem sinnvollen Engagement bei den benevol-Fachstellen. Stark zugenommen haben auch die Registrierungen von Freiwilligen der Generation 60+ auf der online Plattform «benevol-jobs»⁴. Gesucht werden Einsätze in allen Bereichen, beispielsweise in Kultur, Bildung, Umwelt und im Sozialen. Die Vergleichsdaten 2019 und 2021 zeigen mehr als eine Verdoppelung von 10,4 auf 26,5 Prozent in der Altersgruppe 60+. Es ist anzunehmen, dass diese Zahlen nicht nur auf ein erhöhtes Interesse an einem freiwilligen Engagement zurückzuführen sind, sondern auch auf die vermehrte Digitalisierung dieser Generation (Pro Senectute 2020).

Studien bestätigen, dass ein Grossteil der Generation 60+ ihre Ressourcen weiter nutzen will. So stellt Stamm (2015, 4) in ihrer Erhebung fest, dass zwei Drittel der befragten Personen im Alter von 60 Jahren und älter ihre Ressourcen weiterhin entweder im Beruf, in einem zivilgesellschaftlichen Engagement oder mit einem Umstieg in

⁴ benevol-jobs.ch ist die grösste digitale Plattform für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement in der Schweiz.

einen neuen Tätigkeitsbereich nutzen möchten. Die neuste Studie von Lamprecht et al. (2020a, 47) belegt gar, dass in der Schweiz im formellen Freiwilligenengagement die 60- bis 74-Jährigen mit 45 Prozent an der Spitze der Freiwilligen und Ehrenamtlichen⁵ stehen. Beeindruckend ist auch die Erkenntnis, dass sich 37 Prozent der über 75-Jährigen als Freiwillige engagieren.

Motive

Die Generation 60+ engagiert sich, wenn sie eine Perspektive zur Verbesserung der Lebensqualität für sich und andere sieht, und sie schätzt projektbezogene Einsätze und Engagements, die sie lediglich auf bestimmte Zeit bindet.

Bei verschiedenen Grossanlässen, wie beim Alterskongress 2017 im Kanton Aargau⁶, zeigte sich, dass Menschen besonders in der nachberuflichen Zeit das Bedürfnis haben, Sinnvolles zu tun. Sie wollen von der Gesellschaft wahrgenommen werden, Wirkung erzeugen, anderen Menschen helfen, mit anderen Menschen in Kontakt treten, Lernmöglichkeiten erhalten, ihr Potenzial entfalten, Kompetenzen einbringen – und vor allem Freude erfahren. Die Aufgabe soll von Bedeutung sein und Rückmeldung bzw. Wirkung beim Nutzniessenden erzeugen und sein Leben bedeutsam und positiv beeinflussen. Oft definiert sich diese Generation über das Berufsfeld, aus dem sie kommt. Vergleicht man in der formellen Freiwilligenarbeit die Motive der Freiwilligen aller Altersgruppen (Lamprecht et al. 2020a, 97) mit denjenigen in der zweiten Lebenshälfte (Lamprecht et al. 2020b, 31), so fällt auf, dass für ältere Menschen der Stellenwert der Motive wie «Spas», «mit anderen Menschen zusammenkommen», «anderen Menschen helfen», «mit anderen etwas bewegen können», «eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern», «anderen Personen etwas zurückgeben» praktisch deckungsgleich ist. Den «Muster-Freiwilligen» der Generation 60+ gibt es also genau so wenig wie die prototypische Freiwillige an sich. Auch bei diesem Alterssegment ist eine Vielfalt an Wünschen und Motiven

5 Sprechen wir von Freiwilligen, sind immer auch Ehrenamtliche mitgemeint. Unter Ehrenamtlichen verstehen wir Personen, die eine Leitungsfunktion in einer Organisation innehaben und in ihr Amt gewählt wurden.

6 Am aargauischen Alterskongress 2017, der alle zwei Jahre mit über 250 Personen durchgeführt wird, tauschten sich Seniorinnen und Senioren, Fachpersonen und Gemeindevertretungen zum Thema «60plus – Sinn finden, Sinn geben» in moderierten Gruppen aus.

vorhanden. Nebst den Freiwilligen, die sich gerne in einem klaren, überschaubaren Rahmen innerhalb einer Organisation engagieren, sind es nun vermehrt Menschen in der nachberuflichen Phase, die der Babyboomer-Generation entstammen und nach wie vor die Zukunft mitgestalten wollen.

Erwartungen

Von den Organisationen erwartet die Generation 60+ Offenheit und Freiräume, damit sie ihr Potenzial entfalten kann. Zudem werden Rahmenbedingungen mit klaren Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen sowie unkomplizierte Spesenregelungen und eine dem Engagement angepasste Begleitung und Unterstützung erwartet. Weiter spielt auch das Ganzheitliche einer Aufgabe eine grosse Rolle: Die Generation 60+, insbesondere die Babyboomer, will weg von eintönigen hin zu anspruchsvollen Aufgaben. Sie wollen Projekte von Anfang bis Ende begleiten, fordern ein Mitspracherecht und wollen ernst genommen werden (Güntert 2015). Für die Organisationen sind die neuen Freiwilligen der Generation 60+ Herausforderung und Bereicherung zugleich. Das Freiwilligenmanagement bietet eine Grundlage dazu, wie die Zusammenarbeit am besten gelingt und wie schliesslich auch die Gesellschaft aus dem grossen Potenzial Nutzen ziehen kann.

8.3 Freiwilligenmanagement – ein Modell für die Praxis

Freiwilligenmanagement ist die zielorientierte Gestaltung, Planung, Steuerung, Entwicklung und Bewertung von Freiwilligenarbeit innerhalb einer Organisation. Davon betroffen sind der System-, Marketing- und Ressourcenbereich und somit die grundlegenden Bereiche einer Organisation (Reifenhäuser 2012, 62–66). Unter dem Begriff «Freiwilligenmanagement» wird in diesem Beitrag verstanden, dass Prozesse initiiert, kommuniziert, beraten, konzipiert, entwickelt, implementiert und evaluiert werden.

Freiwilligenmanagement ist dann erfolgreich, wenn sich die Organisation zuerst mit den Fragen beschäftigt, warum und wozu sie Freiwillige einsetzen will, was die Freiwilligen bewirken sollen und was deren Benefit ist. In der Praxis bewähren sich massgeschneiderte

Konzepte, die zur Grösse der Organisation und zu deren Werthaltung und Kultur passen. Zudem muss klar sein, dass Freiwilligenmanagement personelle und finanzielle Ressourcen benötigt. Deshalb lautet die Empfehlung von benevol Schweiz: ein halbes bis ein ganzes Stellenprozent pro Freiwillige(m). Die Erfahrungen der benevol-Fachstellen bestätigen diese Regel. Hingegen ist immer wieder festzustellen, dass die Aufgaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren, die innerhalb von Organisationen für die Freiwilligen verantwortlich sind, weder in deren Stellenbeschreibung noch im Organigramm aufgeführt sind.

Die Freiwilligen arbeiten ohne Entgelt, haben jedoch Anrecht auf die Erstattung ihrer Auslagen wie z. B. Fahrtkosten. Die Gewinnung, Anerkennung, Weiterbildung und Versicherung verursachen Sachkosten, die ebenfalls zu berücksichtigen sind.

Ob Freiwilligenarbeit Teil der Organisation sein soll, muss sowohl strategisch als auch betriebswirtschaftlich gut überlegt sein. Der entstehende Nutzen ist politischer, sozialer und volkswirtschaftlicher Natur. Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen prägt und verändert eine Organisation. Ein gutes Freiwilligenmanagement ist nicht nur imagefördernd, sondern wirkt sich strukturell, personell und vor allem kulturell auf viele Bereiche innerhalb und ausserhalb der Organisation aus. Eine Non-Profit-Organisation richtet sich nach übergeordneten Zielen aus. Darunter sind Werthaltungen zu verstehen. Idealerweise stimmen diese Werte mit denjenigen der Freiwilligen überein.

8.3.1 Zyklus Freiwilligenmanagement

Der Austausch mit unseren Einsatzorganisationen hat bestätigt, was wir aus der Forschung wissen: Freiwilligenmanagement ist eine komplexe Aufgabe, die auf verschiedenen Ebenen stattfindet. Diese Komplexität grafisch darzustellen ist hilfreich (vgl. Abbildung 8.1). Als Grundlage für professionelles Freiwilligenmanagement adaptierte und vereinfachte benevol das Modell von Reifenhäuser et al. (2012, 65). Es stellt das Freiwilligenmanagement als Zyklus dar. Die Elemente im Aussenkreis veranschaulichen die Aufgaben und einzelnen Schritte auf der strategischen Ebene. Im Innenkreis sind die Aufgaben der operativen Ebene, d. h. der Freiwilligenkoordination, erkennbar.

Abbildung 8.1: Zyklus Freiwilligenmanagement



Quelle: Benevol Aargau und Bern, in Anlehnung an Reifenhäuser et al. 2012.

Strategische Steuerung

In der Praxis wird von den benevol-Fachstellen häufig festgestellt, dass die strategische Ebene der Organisationen die Freiwilligenarbeit nicht oder nur ungenau steuert. Dabei ist die Verankerung im Management essenziell, damit sich freiwilliges Engagement nachhaltig entwickeln kann. Hat sich die Organisation für die Arbeit mit Freiwilligen entschieden, erübrigt sich die Frage, ob es Freiwilligenmanagement braucht oder nicht. Für rein ehrenamtlich getragene Vereine stellt sich diese grundlegende Frage nicht, sondern nur, wie mit den Freiwilligen zusammengearbeitet und umgegangen wird. In beiden Fällen muss das Leitungsgremium der Organisation eine strategische Entscheidung treffen. Ein erfolgreiches Einbinden des Freiwilligenmanagements

gelingt nur dank einer Zusammenarbeit von Vorstand bzw. Stiftungsrat, Geschäftsleitung, bezahlten Mitarbeitenden und Freiwilligen.

Die Grundlage für ein gelingendes Freiwilligenmanagement ist ein durchdachtes Konzept. Darin werden die Zuständigkeiten, Rahmenbedingungen und Abgrenzungen zur bezahlten Arbeit, die Zusammenarbeit zwischen bezahlten Mitarbeitenden und Freiwilligen, Begleitung der Freiwilligen, Spesenvergütung, Versicherung, Rechte und Pflichten der Freiwilligen, Weiterbildung und Anerkennung definiert. Ebenso werden finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt. Das Konzept ist individuell und passt somit zur Vision einer Organisation. Nur so kann sich das freiwillige Engagement nachhaltig entwickeln. Es kann auch als Qualitätsstandard angesehen werden, der die festgelegten Grundsätze, Verfahren und organisatorischen Regelungen sichert und überprüfbar macht (Reifenhäuser 2013, 25).

Operative Steuerung

Die operative Ebene im Zyklus Freiwilligenmanagement ist die Freiwilligenkoordination. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren sind das Herzstück der operativen Steuerung. Sie erhalten das freiwillige Engagement innerhalb der Organisation am Leben und entwickeln es weiter.

Die Aufgabe der Freiwilligenkoordination ist es, zwischen den Freiwilligen, den bezahlten Mitarbeitenden, der strategischen Führung und anderen Anspruchsgruppen (z. B. Klientinnen und Klienten, Mitglieder) zu vermitteln und die Position der Freiwilligen innerhalb der Organisation auszuhandeln. Die Anforderungen an die Freiwilligenkoordination sind gross und erfordern ein hohes Mass an Kompetenzen. Um zu ermitteln, welcher Unterschied bei der Führung von bezahlten Mitarbeitenden und Freiwilligen besteht, haben Studer et al. (2012) eine Expertenbefragung durchgeführt. Daraus ergeben sich folgende Kriterien:

«Überzeugungsfähigkeit, Verhandlungskompetenz, Mehrsprachigkeit, Empathie, Rückmelde- und Kritikfähigkeit und offener Umgang mit Grenzen der Freiwilligenarbeit. Diese Kompetenzen sind auch hilfreich bei der Führung von bezahlten Mitarbeitenden, werden jedoch als besonders wichtig in der Führungssituation der

Freiwilligenkoordination erachtet, die als ‹Führen ohne Macht› (Milofsky 1988) verstanden wird.» (Studer 2012, 32)

Die Erfahrungen der benevol-Fachstellen zeigen, dass es zudem Organisationstalent, Achtsamkeit, Selbstreflexion, Neugier und auch Erfahrung in der Mediation benötigt. Die Aufgaben der Freiwilligen-Koordination sind detailliert im inneren Kreis des Zyklus Freiwilligenmanagement abgebildet.

Bei jedem Engagement-Bereich lohnt es sich, zu überlegen, was an diesem Engagement attraktiv ist und ob es sich tatsächlich um Freiwilligenarbeit oder um bezahlte Arbeit handeln könnte.

Je klarer die Tätigkeiten und Anforderungen definiert sind, desto eher werden Schwierigkeiten vermieden. In einer schriftlichen Vereinbarung⁷, die sowohl die Freiwilligen als auch die Organisation schützt, werden die wichtigsten Eckpunkte des Engagements definiert. Für juristische Fragen verweisen wir auf die ‹Juristischen Notizen zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz› von Edelmann (2017), die detailliert zu Rechtsfragen Auskunft geben. Die Anerkennung und der Dank sollen persönlich, herzlich und der Organisation angepasst sein. Je nach Einsatzart braucht es eine passende Weiterbildung, in Einzelfällen ist auch eine Supervision angebracht. Der Zyklus Freiwilligenmanagement ist sehr anwendungsorientiert. Die Autorinnen beraten Vereine und Organisationen beim Aufbau des Freiwilligenmanagements und arbeiten im Lehrgang Freiwilligenkoordination mit dem von benevol adaptierten Zyklus-Modell.

8.4 Erfolgreich in der Praxis

In den beiden vorangegangenen Kapiteln haben wir die theoretischen Ansätze anhand des Zyklus Freiwilligenmanagement erläutert. Nachfolgend legen wir dar, wie einzelne Schritte in die Praxis überführt werden und zeigen auf, wie es gelingt, die Generation 60+ für Engagements zu gewinnen.

7 Bestandteile einer Vereinbarung sind: Tätigkeit, zeitlicher Rahmen, Versicherung, Anerkennung, Rechte und Pflichten usw. Freiwilligenarbeit ist in der Regel ein Auftragsverhältnis und bedingt eine Haftpflichtversicherung. Bei der Betreuung von verletzlichen Personen ist ein Sonderprivatauszug der Freiwilligen, wie dies auch beim bezahlten Personal üblich ist, ein Muss. Die Kosten dafür übernimmt die Einsatzorganisation.

Voraussetzung für jedes zivilgesellschaftliche Engagement ist, dass potenzielle Freiwillige wissen, in welchen Organisationen sie mit ihren Fähigkeiten und Interessen willkommen sind und ob die entsprechende Organisation optimale Rahmenbedingungen bietet, damit die Freiwilligen ihr Potenzial an Fachwissen und Lebenserfahrung entfalten können.

Organisationen müssen attraktive Anreize schaffen, um potenzielle neue Freiwillige für ein Engagement gewinnen zu können. Zudem muss ein echter Mehrwert für die Organisation und die Freiwilligen geschaffen werden, um Freiwillige finden zu können (Schwarz et al. 2005, 249). Wie oben beschrieben, ist ein gutes Freiwilligenmanagement die Grundlage, um einen Mehrwert zu schaffen, der Bestand hat.

8.4.1 Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gewinnung

Mit der Umsetzung des Zyklus Freiwilligenmanagement kann systematisch eine nachhaltige Gewinnung Freiwilliger sichergestellt werden. Die veränderten Bedürfnisse und Wünsche der potenziellen Freiwilligen machen einen Perspektivenwechsel nötig. Anstatt Freiwillige für eine bestimmte und begrenzte Aufgabe zu suchen, sollte erfasst werden, welcher Rahmen zur Entfaltung der Talente Freiwilliger geboten werden kann und wie dies zur Strategie und Kultur der Organisation passt. Dies gilt generell im Freiwilligenmanagement, jedoch besonders, wenn wir Menschen in der nachberuflichen Phase mit ihrem grossen Erfahrungswissen und ihren Kompetenzen gewinnen wollen. Auf diese Weise kann der Perspektivenwechsel zum Gewinn für alle werden.

Wenn die Gewinnung Freiwilliger gelingt, liegt dies oft daran, dass Organisationen offen sind für neue Angebote, sie neuen Menschen und Ideen Raum geben (benevol Nachrichten 2016, 6).

Folgende *Voraussetzungen* braucht es aus Praxissicht und gemäss den oben beschriebenen theoretischen Bezügen für eine nachhaltige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Freiwilligen:

- › Ein Konzept, in dem alle Fragen rund um die Freiwilligenarbeit geregelt sind, muss erarbeitet sein.
- › Es müssen neue, den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechende Einsatzfelde resp. ein Rahmen geschaffen werden, der Kreativität und Innovation der Generation 60+ zulässt.

- › Freiwillige müssen einsatzadäquat begleitet und geführt werden. Auf die Führung von Freiwilligen muss ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Führungsinstrumente, die auf Sanktionsmöglichkeiten und Macht beruhen, sind in der Freiwilligenarbeit nicht hilfreich.
- › Die Weiterentwicklung der Freiwilligen soll gefördert und ein Umgang auf Augenhöhe gepflegt werden. Dazu gehört auch, die Kompetenzen der Freiwilligen gezielt und regelmässig zu erfragen und entsprechende Angebote zu machen.
- › Anerkennung und Wertschätzung müssen auf die Personen und den Einsatz abgestimmt werden.
- › Die Freiwilligen-Koordinatorin oder der -koordinator ist flexibel und fördert Partizipation und gegenseitigen Respekt.
- › Das Anbieten von Weiterbildungsmöglichkeiten ist eine mögliche, auch ansprechende Form der Anerkennung. Gerade in der nachberuflichen Phase ist lebenslanges Lernen ein Erfolgsrezept dafür, dass freiwillige Einsätze Freude bereiten, gelingen und Wirkung erzeugen.
- › Eine Feedbackkultur ermöglicht es der Organisation, sich laufend weiterzuentwickeln.

8.4.2 Strategien zur Gewinnung Freiwilliger

Die Organisationen konnten sich lange auf die Freiwilligen verlassen. Laut Wehner (Beisheim Stiftung 2020a) müssen die Organisationen bei der Gewinnung von Freiwilligen nun jedoch «agiler, phantasievoller und reflektierter werden».

Hauptvoraussetzungen für eine erfolgreiche Gewinnung von Freiwilligen der Generation 60+ sind die folgenden drei Punkte:

- › Bemühungen müssen zielgruppenspezifisch sein: Einsatzorganisationen berichten häufig, dass sie trotz Werbeaktionen für das Zielpublikum Generation 60+ kaum jemanden für ein Engagement begeistern können. Wehner äusserte sich dazu im Livetalk der Beisheim Stiftung (2020b): «Die Bemühungen sind zu unspezifisch, als dass sich Personen der anvisierten Zielgruppe angesprochen fühlen».
- › Aufgabe und zeitliche Bedingungen müssen klar sein: Die Aufgaben und Voraussetzungen für ein Engagement sind genau zu

beschreiben. Freiwillige der Generation 60+ wollen konkrete Informationen über die zu übernehmenden Aufgaben und Rahmenbedingungen erhalten. In diesem Anspruch unterscheiden sie sich nicht von Freiwilligen anderer Jahrgänge.

- › Gegenwert muss klar kommuniziert werden: Der Gegenwert kann materieller Natur sein, beispielsweise ein Jahresessen, ein Büchergutschein oder ein Teamausflug, oder immaterieller Natur. Dazu gehören: Einblick in ein neues Tätigkeitsfeld, eine sinnstiftende Tätigkeit, die Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren oder interessante Menschen kennenlernen. Zentral ist allerdings immer die Anerkennung durch den persönlichen Dank, sei es durch die Freiwilligen-Koordinatorin oder den -koordinator, die entsprechenden Vorgesetzten oder die Nutzniessenden selber.

8.4.3 Erfolgversprechende Kommunikation

Drei Dinge müssen generell in der Kommunikation stimmen, damit wir Freiwillige erfolgreich für einen Einsatz motivieren und zur Mitarbeit einladen können: das Thema interessiert, der Zeitpunkt passt und die Botschaft trifft über den richtigen Kommunikationskanal ein.

Das Thema, die Aufgabe und die Art des Einsatzes sind dabei zentral. Das Bedürfnis, sich aufgrund eines Themas zu engagieren, ist wiederum nicht singulär ein Merkmal der Generation 60+, sondern trifft auf Freiwillige aller Altersgruppen zu. Vielversprechend ist es, Informationsanlässe für bestimmte Personengruppen zu organisieren, gebündelt nach deren Interessen: beispielsweise für potenzielle Freiwillige, die soziale Aufgaben wahrnehmen oder die ihr Fachwissen bzw. handwerkliches Geschick anwenden oder die nur punktuell oder gar online Freiwilligenarbeit leisten möchten. Interessiert das Thema und macht das Team der Organisation einen sympathischen Eindruck, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass sich Freiwillige melden. Ansprechende Titel für ein Inserat oder einen Flyer machen dabei das gewisse Etwas aus.

Der Zeitpunkt der Ansprache ist bei der Generation 60+ entscheidend. Die Bereitschaft, ein bestehendes Engagement auszubauen oder ein neues anzupacken, ist kurz vor der Pensionierung am grössten, nach dem 70. Lebensjahr sinkt die Bereitschaft wieder (Lamprecht et

al. 2020b). Bei den Kommunikationskanälen ist zwischen interner und externer Kommunikation zu unterscheiden. Bei der internen Kommunikation ist nach wie vor die «Mundpropaganda» das wirksamste Mittel für die Anwerbung neuer Freiwilliger. Die wichtigsten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind die bisherigen Freiwilligen, doch auch bezahlte Mitarbeitende tragen die Kunde einer guten Zusammenarbeit mit den Freiwilligen in die Öffentlichkeit. Interne Kommunikation ist kostengünstig und wirksam. Es gibt die verschiedensten Möglichkeiten, um mit internen Kommunikationsmitteln auf Freiwilligenarbeit und die Möglichkeiten zum Engagement hinzuweisen. So können an Freiwilligentreffen und Informationsanlässen für Mitarbeitende die offenen Einsatzmöglichkeiten vorgestellt oder Inserate am schwarzen Brett im Pausenraum aufgehängt werden. Oder es können freiwillige Tätigkeiten im Intranet, in WhatsApp- oder Facebook-Gruppen, in Quartalsbriefen oder anderen internen Drucksachen vorgestellt und dabei kann auch zum Mitmachen aufgerufen werden.

Unabdingbar ist die Verankerung der Freiwilligenarbeit auf der eigenen Website. Hierzu ist Folgendes zu berücksichtigen:

- › Freiwilligenarbeit finden Interessierte mit maximal drei Klicks, der Auftritt ist übersichtlich und der Inhalt lädt zum Engagement ein.
- › Sympathisch und wirkungsvoll sind beispielweise die Kurzporträts auf den Websites von «Tischlein deck dich» oder die Testimonials von Freiwilligen der Stiftung Sozialwerk Pfarrer Ernst Sieber.
- › Die Website ist mit den hauseigenen Social-Media-Auftritten verknüpft und vice versa. Der Inhalt ist aktuell und informiert konkret.
- › Die Kontaktdaten sind aktuell.

In der externen Kommunikation sind die Möglichkeiten vielfältig. Sie reichen von Inseraten in der Presse oder online über Medienarbeit bis hin zu Marketingmassnahmen.

Die Onlinekommunikation ist eine wichtige Massnahme, um Freiwillige in der nachberuflichen Phase zu erreichen. Die Zusammenarbeit mit digitalen Plattformen, die sich an die Generation 60+ richten, ist essenziell. Laut dem Schweizerischen Seniorenrat nutzen 80 Prozent täglich den Computer und das Internet, jede dritte Person

ist Multifunktions-User (Grunder 2020, 5). Deswegen sind Plattformen bestens für die Suche nach Engagements geeignet. Neben benevol-jobs schreiben auch Gemeinden und lokale Seniorenverbände Freiwilligeneinsätze auf ihren Websites aus. benevol-jobs ist die grösste Plattform für freiwilliges Engagement in der Schweiz, sie verzeichnet jährlich über eine Million Besucherinnen und Besucher sowie mehr als 17 000 registrierte Freiwillige. Die Anzahl der ausgeschriebenen Einsätze liegt in der Regel bei rund 1 300 Inseraten.⁸

Veranstaltungen eignen sich besonders, um Interessierten Tätigkeiten vorzustellen. Im Gespräch können offene Fragen geklärt werden, und die persönliche Begegnung hilft, um einschätzen zu können, ob man zueinander passt und ob die gegenseitigen Erwartungen übereinstimmen. benevol-Speed-Datings, Standaktionen an Publikumsmessen oder an Infoveranstaltungen für Menschen 60+, bei denen vermittelt wird, dass sie mit ihrem Potenzial willkommen sind, sowie Vorträge an Vorbereitungskursen für die Pensionierung sind hierzu passende Beispiele.

Medien – sowohl Print als auch elektronische Medien – sind wichtige Kanäle, um Freiwillige zu finden. Die Palette reicht vom Aufruf «Dringend Freiwillige für Musikfestival gesucht» bis hin zu Reportagen mit Titeln wie «Seit 25 Jahren freiwillig engagiert für Kinder in Not». Quartier- und Ortszeitungen, lokale Radio und TV-Stationen sind interessiert an spannenden, regionalen Geschichten. Ein gutes Beispiel ist Radio60plus in Spiez. Der Verein ermöglicht Menschen nach der Pensionierung, selber Radio zu machen und die vielen Facetten des Engagements hör- und verstehbar zu machen.

Trends bestimmen stark, wie die Suche nach Freiwilligen gelingt. So führte das Réseau Bénévolat Netzwerk Freiburg ihr Speed-Dating 2020 erstmals digital durch. Zusätzlich prägen lokale Bedingungen, kulturelle Besonderheiten und die vorhandenen Ressourcen der suchenden Organisationen die Gewinnung neuer Freiwilliger massgebend. benevol empfiehlt, mutig neue Wege einzuschlagen. Eine Möglichkeit ist eine Partnerschaft mit der Gemeinde einzugehen und eine Engagement-Schau im Nachgang zu einer Gemeindeversammlung zu

8 Die Inserate werden alle 3 Monate aktualisiert. Die meisten Ausschreibungen betreffen die Bereiche Besuchen und Begleiten, Integration, Kinder und Jugend, Bildung, Betagte, Ehrenamt, Kunst und Kultur. Freiwillige suchen nach Tätigkeiten, bestimmten Organisationen oder nach der Postleitzahl.

präsentieren. Je konkreter die Einsatzmöglichkeit (Thema, Zeit und Gegenwert) beschrieben wird, je freundlicher die Ansprache ist («Du bist willkommen, mit deinen Talenten und deinen Ideen»), je einfacher es ist Team-Mitglied zu werden, je mehr das bestehende Freiwilligenteam vom Einsatz schwärmt, desto grösser ist die Chance, neue Freiwillige für sich zu gewinnen.

8.4.4 Standortbestimmung Freiwilligenmanagement

Die nachfolgenden Checklisten können für Organisationen hilfreich sein, um die Attraktivität eines Einsatzortes zu analysieren:

- › Der Leitfaden für reformierte Kirchen (2015, 32) bezieht sich generell auf das Freiwilligenmanagement. Er beinhaltet wertvolle Hinweise und gibt Aufschluss, ob Handlungsbedarf besteht. Im Leitfaden (2015, 34) ist auch eine Checkliste zur Bestandsaufnahme zum Freiwilligen-Konzept integriert.
- › Im differenzierten Modell «Reifenhäuser» zur Überprüfung des Reifegrads (2015, 185–191) findet sich zu 15 Themenblöcken ein komplexer Fragebogen zu den Schwerpunkten Verantwortung der Leitung, Bedarfsplanung, Zufriedenheit der Freiwilligen, Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Qualitätsentwicklung.
- › benevol Aargau hat einen Leitfaden für Organisationen zum Thema «Das Potenzial der Generation 60+» erarbeitet. Der unten abgebildete Schnell-Check ist eine Weiterentwicklung dieses Leitfadens (vgl. Tabelle 8.1).

Table 8.1: Schnell-Check zur Bestimmung der Attraktivität für freiwilliges Engagement 60+

Bereich	erfüllt	nicht erfüllt	Handlungsbedarf	Zuständigkeit/ Termin
Freiwilligenmanagement ist Bestandteil der Organisationsphilosophie.				
Stellenwert der Freiwilligen ist geklärt und passt zur Kultur und Struktur der Organisation.				
Strategische Ebene unterstützt und fördert den Einbezug und stellt Personal und Sachmittel zur Verfügung.				
Mitwirkung und Mitsprache der Freiwilligen ist im Leitbild/Konzept festgehalten.				
Mitarbeitende tragen dazu bei, dass Freiwillige mit ihren Kompetenzen und ihrem Wissen willkommen sind.				
Einsatzfelder sind attraktiv und breit gefächert. Kreativität und Innovation sind erwünscht und werden ermöglicht.				
Der Handlungsspielraum und die Kompetenzen der Freiwilligen sind intern und extern kommuniziert.				
Begleitung, Einarbeitung und Führung ist zielgruppenadäquat.				
Kommunikation auf Augenhöhe.				
Veränderte Ansprüche der Freiwilligen sind bei den Aufgaben/Kompetenzen der Freiwilligen-Koordination berücksichtigt.				
Anerkennungsformen sind zielgruppenspezifisch, z. B. lebenslanges Lernen ermöglichen, Gemeinschaft, Wirkung des Engagements sichtbar machen.				
Die Tonalität der Ansprache und Kommunikationskanäle sind angepasst und tragen der Digitalisierung Rechnung.				
Freiwillige werden gebührend verabschiedet, das Dossier freiwillig engagiert wird ausgestellt und sie können auch nach Beendigung des Einsatzes an der Community teilhaben.				

Quelle: benevol Aargau und Bern 2020, in Anlehnung an den Leitfaden 60+ von benevol Aargau 2018.

8.5 Fazit

Wenn es uns gelingt, der Generation 60+ neue Rollen und Aufgaben anzubieten, gewinnen wir alle: die Freiwilligen, die Gesellschaft und die Organisationen.

Für die Gesellschaft ist es ein klarer Mehrwert, wenn das Potenzial der Generation 60+ in der nachberuflichen Phase nicht 20 Jahre brachliegt. Die Personen im Alter von 60 Jahren und älter profitieren davon, dass das eigene Älterwerden nicht das Ende der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben darstellt, sondern dass sie ihre eigene Zukunft und die der Gesellschaft mitgestalten können, denn das Alter kann neue Horizonte erschliessen. Es ist eine Möglichkeit, sich nochmals mit dem eigenen Potenzial, den eigenen Fähigkeiten und Leidenschaften auseinander zu setzen. Sei das, indem man alte Dampflokomotiven wieder zum Laufen bringt, Neues ausprobiert beim Theaterspielen, ein Forum für ältere Menschen gründet, sich in der Politik, für den Umweltschutz einsetzt oder Asylsuchende in die schweizerische Kultur einführt.

Damit dies gelingt, braucht es einen Wandel bei den Altersbildern in der Gesellschaft – weg von defizitorientierten Altersbildern hin zur Förderung des enormen Potenzials dieser Altersgruppe. Zudem braucht es Organisationen, die Freiwilligenmanagement in ihrer Kultur und Struktur einbetten. Dabei muss das Bewusstsein geschärft werden, dass Freiwillige nicht zu Sparzwecken eingesetzt werden, dass Freiwilligenarbeit zwar unentgeltlich geleistet wird, jedoch für die Organisation Kosten generiert, und dass freiwilliges Engagement nicht eingefordert werden kann, sondern immer aus freien Stücken geleistet wird.

Die Generation 60+ muss zudem wissen, wo sie sich engagieren kann und mit ihrem Wissen und Gestaltungswillen willkommen ist. Im besten Fall werden sie persönlich angefragt oder über entsprechende Kommunikationskanäle mit der passenden Ansprache gewonnen.

Bei allen Fragen zum Aufbau oder zur Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements finden Interessierte Unterstützung bei den benevol-Fachstellen.

8.6 Literaturverzeichnis

- Baer, Bruno (Hrsg.) (2015). *Chancen nach sechzig. Lebensgeschichten, Ideen und Anregungen*. Zofingen: Explorum.
- Beisheim Stiftung (2020a). *Freiwilliges Engagement in der zweiten Lebenshälfte*. Zürich: Seismo Verlag.
- Beisheim Stiftung (2020b). *Online-Live-Talk zum freiwilligen Engagement in der zweiten Lebenshälfte*. https://youtu.be/J3_Qes1X0R4 (16.11.2020).
- benevol Aargau (2016). *benevol Nachrichten Nr. 8*. https://www.benevol.ch/fileadmin/aargau/benevol_Aargau/Publikationen/BENEVOL_Nachrichten/BENEVOL_Nachrichten_Nr._8_2016.pdf (16.11.2020).
- benevol Aargau (2018). *Das Potenzial der Generation 60+. Leitfaden für Organisationen*. https://www.benevol.ch/fileadmin/aargau/benevol_Aargau/benevol_Aargau_Leitfaden_fuer_Generation_60plus.pdf (16.11.2020).
- benevol Schweiz (2013). *benevol-Standards der Freiwilligenarbeit*. https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/benevol_Standards_Freiwilligenarbeit.pdf (16.11.2020).
- benevol Schweiz (2015 bis 2019). *Merkblätter*. <https://www.benevol.ch/de/merkblaetter.html> (16.11.2020).
- benevol Schweiz (2016). *Leitbild*. https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/Leitbild_benevol_11.15.pdf (16.11.2020).
- Bundesamt für Statistik (2020). *Freiwilliges Engagement in der Schweiz*. Neuchâtel: BFS.
- Edelmann Markus (2017). *Juristische Notizen zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. Sankt Gallen: Zet. Verlag.
- Grunder, Roland (2020). *Senioren entdecken die Vorteile der Digitalisierung*. In Schweizerischer Seniorenrat (SSR-CSA): *Info Die Stimme der Senioren 2/2020*: 5.
- Güntert, Stefan (2015). *Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit*. In Theo Wehner und Stefan T Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit* (S. 23–38). Berlin: Springer.
- Hasler, Ludwig (2019). *Für ein Alter das noch etwas vorhat*. Zürich: Rüffer & Rub Sachbuchverlag.
- Kanton Aargau. *Alterskongress 2017*. https://www.ag.ch/de/dgs/gesellschaft/alter/alterskongress/alterskongress_2017/departement_detailseite_150.jsp (18.11.2020).
- Lamprecht Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020a). *Freiwilligen-Monitor Schweiz*. Zürich: Seismo Verlag.
- Lamprecht Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020b). *Freiwilliges Engagement in der zweiten Lebenshälfte*. Baar: Beisheim Stiftung.
- Pro Senectute Schweiz (2020). *Studie III. Digitale Senioren 2020*. Zürich: Pro Senectute.

- Reformierte Kirchen der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Bern-Jura-Solothurn, St.Gallen und Zürich (2015). *Leitfaden zur Freiwilligenarbeit* für reformierte Kirchgemeinden. Aargau, Basel-Landschaft, Bern, Jura, Solothurn, St.Gallen, Zürich: Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund.
- Reifenhäuser, Carola, Sarah Hoffmann und Thomas Kegel (2012). *Freiwilligen-Management*. 2. Auflage. Augsburg: ZIEL-Verlag.
- Reifenhäuser, Carola und Oliver Reifenhäuser (2013). *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Schwarz, Peter, Robert Purtschert, Charles Giroud und Reinbert Schauer (2005). *Das Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen*. Bern, Stuttgart und Wien: Haupt Verlag.
- Sozialwerk Pfarrer Sieber. *Testimonials von Freiwilligen*. <https://www.swsieber.ch/wie-sie-helfen/mit-zeit-oder-waren/freiwilligenarbeit/> (16.11.2020).
- Stamm, Margrith, Nicole Fasel, Franziska Templer, Larissa Kalisch (2015). *Talent Scout 60+. Eine Längsschnittstudie zur Talent- und Expertiseentwicklung älterer Menschen*. Bern: Swiss Education.
- Studer, Sybille und Georg von Schnurbein (2013). *Integrierte Freiwilligenkoordination*. Basel: Center for Philanthropy Studies/Universität Basel.
- Tischlein deck dich (2020). *Kurzporträts von Freiwilligen*. <https://www.tischlein.ch/mithelfen/> (16.11.2020).

9 Freiwilligenarbeit im digitalen Wandel: Momentaufnahme aus dem Freiwilligenmanagement einer Freiwilligenorganisation

Hubert Kausch

Zusammenfassung

Freiwilligenarbeit als Ressource, als Handlungsform, als Leitsatz der Organisationsphilosophie spielt im Roten Kreuz eine zentrale Rolle. Das Koordinieren und Managen von 2 600 Freiwilligen bilden zentrale Prozesse im Organisationsalltag im Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) Kanton Zürich. Der Grossteil der Freiwilligen ist in der zweiten Lebenshälfte angekommen, mehr als die Hälfte von ihnen ist älter als 60 Jahre. Organisation, Administration und Kommunikation digital auf den Stand zu bringen, der den Erwartungen von Freiwilligen und Begünstigten entspricht, und für Freiwillige attraktiv zu bleiben, ist eine Herausforderung für die Organisation, die mit viel Kreativität angegangen wird. «Hybrid» beschreibt die derzeitige Situation am treffendsten: Neben analogen Formen der Begegnung und Kommunikation, entwickeln sich zunehmend digitale Formen des Austauschs in und als Aktivitäten von Freiwilligen und Begünstigten. Das Potenzial der Digitalisierung für die administrativen Prozesse im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit ist erkannt und wird nach und nach erschlossen. Dieser Beitrag gibt einen Einblick.

9.1 Die Organisation und «ihre» Freiwilligen

Freiwilligkeit ist einer der sieben Grundsätze, mit denen die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung weltweit arbeitet. Freiwilligkeit ist Teil des Gründungsmythos der Organisation: In den Dörfern rund um das Schlachtfeld von Solferino sammelte Henry Dunant im Sommer 1859 Freiwillige, um die Verwundeten zu bergen und zu versorgen (Dunant 1979). Die hohe Bedeutsamkeit von Freiwilligkeit ist für die Gesamt-

organisation auch heute prägend und wirkt positiv auf die Entwicklung von Freiwilligenarbeit und des Managements von Freiwilligen.

9.1.1 Freiwilligenarbeit beim SRK Kanton Zürich

Das SRK Kanton Zürich arbeitet in der Rechtsform eines Vereins als Kantonalverband des SRK mit ca. 100 bezahlten und 2 600 freiwilligen Mitarbeitenden in den Gebieten Gesundheit, Migration, soziale Integration und Entlastung im Alltag. Die Freiwilligen engagieren sich in 20 verschiedenen Freiwilligenprogrammen unterschiedlicher Grösse. In kleineren Programmen sind 5 bis 25 Freiwillige, in mittleren Programmen 200 bis 300 und im grössten Programm, dem Rotkreuz-Fahrdienst, 1 500 Freiwillige im Einsatz. Das Durchschnittsalter der Freiwilligen in der Gesamtorganisation liegt seit dem erfolgreichen Aufbau des Jugendrotkreuzes seit einigen Jahren bei 55 Altersjahren. 1 600 Personen sind über 60, 470 Freiwillige sind unter 30 Jahre alt. 1 200 Männer – in grosser Zahl im Rotkreuz-Fahrdienst – und 1 400 Frauen engagieren sich typischerweise in regelmässigen, d.h. wöchentlich bis zweiwöchentlich wiederkehrenden Einsätzen, und leisten durchschnittlich zwei bis vier Stunden pro Woche (SRK Kanton Zürich 2018). Die Einsätze finden je nach Programm im gesamten Kantonsgebiet statt. Gemeinsam leisteten die Freiwilligen im SRK Kanton Zürich in den vergangenen Jahren jährlich ca. 230 000 Einsatzstunden (SRK Kanton Zürich 2020).¹ Die Freiwilligenprogramme werden jeweils von Koordinatorinnen und Koordinatoren geleitet; ca. 20 davon sind angestellt, ca. 75 sind selbst Freiwillige (vor allem im Fahrdienst und im Jugendrotkreuz).

9.1.2 Stand der digitalen Praxis

Hatte sich der Freiwilligen-Monitor 2016 in Bezug auf Digitalisierung noch auf Inhalte unter der Überschrift «die Bedeutung des Internets für die Freiwilligkeit von jungen Erwachsenen» beschränkt (Freitag et al. 2016, 171), so ist spätestens mit der Publikation der Studie «Die neuen Freiwilligen» das Thema Digitalisierung in der Freiwilligenarbeit in der Schweiz angekommen (Samochowicz et al. 2018). Die

¹ Interne Statistik für 2019 mit Ausnahme des Jahres 2020, als unter anderem aufgrund des Verbots von Einsätzen für Freiwillige über 65 Jahren zwischen März und Juni insgesamt 50 000 Einsatzstunden weniger verzeichnet wurden.

vollständige Übersicht weist ca. 25 Programme und Anwendungstools aus, von der Datenbanksoftware für die zentrale Verwaltung sämtlicher Freiwilligendaten, über Fallführungsprogramme in Mentorings und Einzelbegleitungen, über Einsatzplanungstools für den ÖV-Begleitdienst und den Rotkreuz-Fahrdienst bis hin zu Kommunikationsapplikationen wie WhatsApp und schliesslich den gängigen Kommunikationskanälen zu einer breiteren Öffentlichkeit hin für Werbung und die Gewinnung von Freiwilligen auf Facebook, Instagram und natürlich der eigenen Webseite des SRK Kanton Zürich (vgl. Abbildung 9.1). Die Verantwortlichen in den Freiwilligenprogrammen werden von einer IT-Abteilung unterstützt, die die Auswahl der Instrumente, deren Einführung und Verknüpfung begleitet und bei Schulungen mitwirkt.

9.2 Veränderungen in der Freiwilligenarbeit durch und mit Digitalisierung

Digitale Formen freiwilligen Engagements wie die «Online-Hausaufgabenhilfe Jugendrotkreuz» oder der «telefonische Besuchsdienst» existieren heute neben den analogen Formen physischer Begegnung und Begleitung wie beispielsweise im ÖV-Begleitdienst oder im Rotkreuz-Fahrdienst, mit einem selbstverständlich noch deutlich höheren Anteil analoger Formen.

Die Treiber für Veränderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung in der Organisation von Freiwilligenprogrammen sind seit einigen Jahren spürbar und haben im Zürcher Roten Kreuz sowohl zu schnell(er)en kurzfristigen Lösungen wie auch zu grundlegenden Reorganisationsprozessen geführt, die vorerst in die Formulierung einer Digitalisierungsstrategie münden sollen. Deren zentrales Ziel ist es, die unterschiedlichen Elemente und Instrumente besser verknüpfen zu können, um Prozesse wie Onboarding der Freiwilligen, Dokumentation der Einsatzzeiten, Spesenabrechnungen usw. sowohl für die Freiwilligen wie auch für die angestellten Mitarbeitenden zu vereinfachen und besser nachvollziehbar zu machen.

Die Dringlichkeit eines Digitalisierungsschritts zeigte sich als erstes gerade im ältesten der Freiwilligenprogramme, dem Rotkreuz-Fahrdienst. Der Rotkreuz-Fahrdienst wurde zu Beginn der 1950er Jahre gegründet und hat seither unverändert die Aufgabe, Patientinnen und Patienten durch Freiwillige mit deren eigenem Fahrzeug

zum Arzt, zur Therapie oder ins Spital zu begleiten. Der Fahrdienst wurde während über 60 Jahren von lokalen Einsatzleitenden organisiert. Ein wesentlicher Auslöser für die Entwicklung eines digitalen Instruments für die Koordination der Einsätze waren die Freiwilligen selbst. Die traditionell stärkste Gruppe sind Männer im Übergang vom Berufsleben in die Pension. Viele von diesen Männern hatten in ihrem beruflichen Alltag bereits selbstverständlich mit elektronischen Instrumenten gearbeitet; mit diesen Erwartungen sind sie in das Freiwilligenengagement eingestiegen, mussten aber feststellen, dass dann an vielen Orten noch mit umständlichen Anfrage- und Planungstelefonaten, mit langen Fristen, mit Missverständnissen und Fehlern bei Absagen von Einsätzen auszukommen war. Einzelne lokale Einsatzleitungen hatten angefangen, sich selbst elektronische Planungstools zu erarbeiten, um ihre Arbeit effizienter zu gestalten. E-Mails sind zum zentralen Kommunikationsvehikel zwischen Einsatzleitung und Freiwilligen geworden und haben das Telefon abgelöst. Gleichzeitig ist in der Gruppe der freiwilligen Fahrerinnen und Fahrer auch klar der Wunsch nach mehr Flexibilität zum Ausdruck gekommen. Es sollte möglich sein, ohne lange Planungszeiten kurzfristiger auf Anfragen von Hilfesuchenden reagieren zu können. Zudem sollte Kommunikation ortsunabhängig möglich sein. Ein wesentliches Merkmal von älteren Freiwilligen ist, dass auch sie in unterschiedlichen Welten zu Hause sind, das heisst, dass das Engagement neben Familienverpflichtungen in der Enkelbetreuung und vielfältigen Freizeitinteressen körperlich gesunder und fitter Seniorinnen und Senioren seinen Platz finden muss. Die in einer Pilotphase eingeführte App für die Freiwilligen², die eine «Marktplatzsituation» für die Vermittlung von Einsätzen geschaffen hat, hat bei der grössten Zahl von Fahrerinnen und Fahrern eher unerwartet eine hohe Akzeptanz gefunden. Das Rote Kreuz als Organisation gestaltet diesen virtuellen «Begegnungsraum» und legt die Regeln für Zugang und Nutzung fest. Im Hintergrund moderiert es Angebot und Nachfrage. Mit dieser Form der Einsatzplanung steigt der Grad der Selbstorganisation der Freiwilligen und bringt ihnen einen Zuwachs an Zeitsouveränität. Für die Begünstigten bedeutet dieses System, ihre Anfragen im Unterschied zu vorher mit einer Vorlaufzeit von drei Tagen auch kurzfristiger anmelden zu können. Insgesamt werden weitere Effekte erwartet, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht

sichtbar sind: höhere Flexibilität bei der Einsatzplanung erschliesst neue Gruppen von Freiwilligen, so auch allenfalls erwerbstätige Personen, die aufgrund flexibler Erwerbsarbeitszeiten kurzfristig Einsätze für den Fahrdienst übernehmen können. Ausserdem erleichtert das System die Dokumentation der Einsätze wie auch die Verrechnung von Spesen der Freiwilligen.

Neben diesem umfassenden Digitalisierungsprojekt sind kleinere Programme entstanden, die hybrid oder ausschliesslich digital funktionieren. Seit einigen Jahren schon besteht als Aktivität im Jugendrotkreuz die Gruppe «missing maps». Ziel ist es, für die Arbeit von Entwicklungsorganisationen Informationen zu kartieren, die deren Feldarbeit in Katastrophensituationen vor Ort unterstützen können. In dieser Aktivität engagieren sich vor allem junge Männer – ähnlich der Beobachtung im Freiwilligen-Monitor, der Online-Engagements Männern unter 45 Jahren im städtischen Kontext zuordnet (Lamprecht et al. 2020, 86). Ebenfalls schon seit einigen Jahren existiert im Jugendrotkreuz eine Gruppe von Freiwilligen, die die Social-Media-Kommunikation mitverantwortet und die ausschliesslich digital funktioniert. Sie sind nach dem Freiwilligen-Monitor jener Gruppe von Freiwilligen zuzuordnen, die ihr digitales Engagement auf realweltliche Aktivitäten bezieht und Informationen zur Organisation postet und verbreitet, und die 21 Prozent der Internetfreiwilligen ausmachen (Lamprecht et al. 2020, 86). Weitere Formate im Jugendrotkreuz – aber auch in anderen Bereichen der Organisation (Migration, Entlastung im Alltag) – sind im Zusammenhang mit den Einschränkungen der Corona-Krise entstanden, so beispielsweise eine Online-Hausaufgabenhilfe im Jugendrotkreuz. Sowohl in Gruppenaktivitäten als auch in Einzelbegleitungssituationen wurden Begegnungen digital organisiert. Das Gruppenprogramm der Deutschkurse wird zum grossen Teil von älteren Freiwilligen verantwortet, die mit dem Ziel, ihre Schülerinnen und Schüler erfolgreich durch die Sprachprüfungen zu bringen, auf digitalen Unterricht umgestiegen sind. Dafür haben sie ihre didaktischen Konzepte angepasst und entsprechende Hilfsmittel erarbeitet. Ein neues Programm, das keinen physischen Kontakt bedingt, ist in der Form eines telefonischen Besuchsdienstes entstanden. In diesem Programm engagiert sich ebenfalls eine grosse Zahl älterer Personen. Der gesamte Gewinnungsprozess wird nun digital geführt (Information, Kontaktgespräche und Einführung), was bislang nicht

als hinderlich empfunden wird. Die Einsätze mit den Begünstigten finden ausschliesslich am Telefon statt. Die Weiterentwicklung zu einer Online-Version ist jedoch eine Option.

Prägend für die derzeitige Situation ist das Nebeneinander digitaler und analoger Engagementformen in der Organisation. Die Chancen und Möglichkeiten digitaler Kommunikation, die in einigen Freiwilligenprogrammen mit einem Zugewinn an Zeitsouveränität verbunden ist (Wegfall von Reisezeiten, Reduktion von Planungszeiten, Zugewinn an Spontaneität usw.), sind erst in Anfängen erfahrbar, werden aber sicher als Treiber für weitere Entwicklungen einen starken Einfluss haben. Die Bereitschaft von Interessierten, auch digital mit Begünstigten in Kontakt zu sein, wird zu neuen Programmen mit neuen Inhalten und Aufgabenstellungen führen.

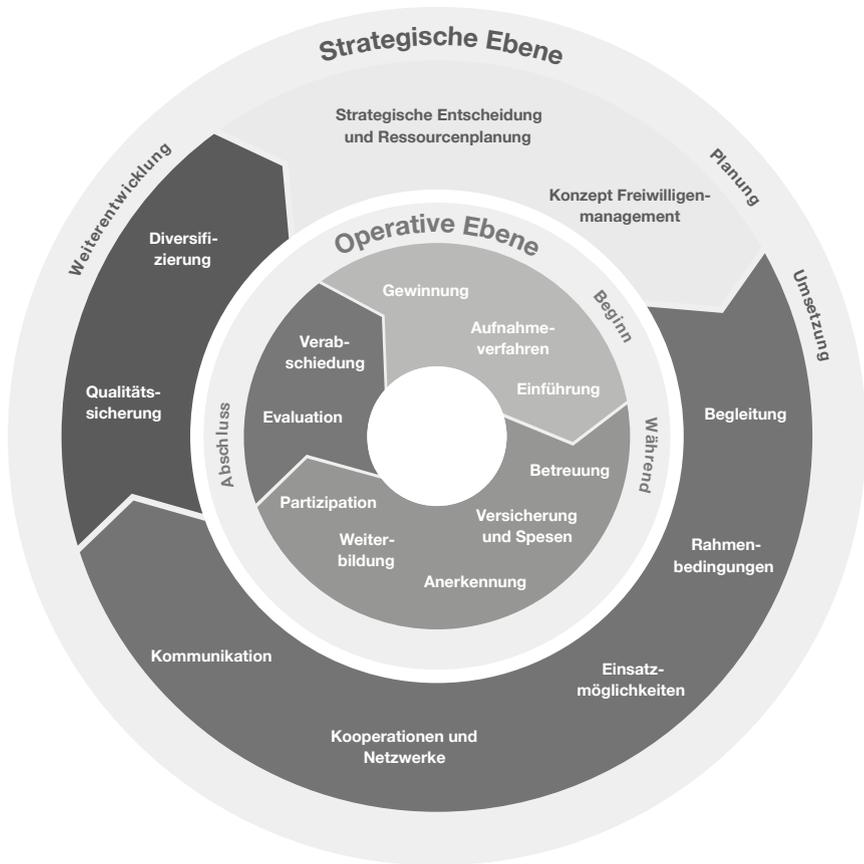
9.3 Veränderungen im Freiwilligenmanagement durch und mit Digitalisierung

9.3.1 Freiwilligenkoordination entlang des Wegs der Freiwilligen durch die Organisation

Das Freiwilligenkonzept (SRK Kanton Zürich 2017) im Zürcher Roten Kreuz folgt dem Modell des Freiwilligenmanagementzyklus als Grundlage³. Der Zyklus ist eine Form der Darstellung eines Freiwilligenmanagementmodells, wie es Carola Reifenhäuser und Oliver Reifenhäuser für den deutschsprachigen Raum aufgearbeitet haben (Reifenhäuser 2013, 17). Im Wesentlichen werden die Aufgaben und Prozesse für die Einsätze von Freiwilligen im Sinn eines klassischen Personalentwicklungszyklus dargestellt.

In sämtlichen Aufgaben von Management und Koordination von Freiwilligen sind digitale Instrumente auf dem Weg der Freiwilligen durch die Organisation im Einsatz.

3 Vgl. Toolkit Freiwilligenarbeit <https://www.toolkit-freiwilligenarbeit.ch> [16.02.2021].

Abbildung 9.2: *Freiwilligenmanagementzyklus*

Quelle: Schweizerisches Rotes Kreuz (o. J.).

Gewinnung

Bei der Werbung für neue Freiwillige spielen sowohl externe Plattformen wie Benevoljobs,⁴ Fiveup,⁵ UBS Helpetica⁶, die Webseite des SRK Kanton Zürich⁷ und Social-Media-Kanäle wie Facebook und Instagram eine grosse Rolle. Freiwilligenfunktionen, für die ein spezifisches und differenziertes Kompetenzprofil gefragt ist (als Beispiel das Arbeitsintegrationsprogramm für anerkannte Flüchtlinge oder der Begleitdienst

4 <https://www.benevol-jobs.ch/de>.

5 <https://www.fiveup.org/>.

6 <https://ubs-helvetica.ch/de/>.

7 <https://www.srk-zuerich.ch/mitmachen>.

für psychisch belastete Personen), sind auf den externen Plattformen erfolgreicher, auch und vor allem bei Personen im Übergang zur Pensionierung. Überlegungen zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements nach der Zeit der Erwerbstätigkeit in Verbindung mit der Nutzung niederschwellig zugänglicher Informationen sind für viele Menschen inzwischen, wie es scheint, ein Bestandteil der Pensionsvorbereitung respektive -planung.

Die zahlreichen Meldungen von Personen, die an Freiwilligenarbeit beim Roten Kreuz interessiert sind, erreichen die Zuständigen über die Kontaktformulare auf der Webseite. Weiterführende Informationen zu den Einsatzprogrammen werden allgemein oder programm-spezifisch in Online-Informationsveranstaltungen abgegeben. Das Online-Format scheint den Zugang zu den Anlässen zu fördern. Die «Wege» sind kürzer – auch für ältere Personen – und die Investition ist damit weniger hoch, als wenn sich die Interessierten bereits physisch an einen Ort begeben müssen. Die Gespräche in diesen Veranstaltungen werden nicht weniger intensiv wahrgenommen. Kontaktgespräche mit potenziellen Freiwilligen sind auch im Onlineformat oft sehr persönlich. Die Motivation für ein Engagement wird über biografische Erfahrungen thematisiert.

Begleiten – Administrieren

Für die Verwaltung der Freiwilligendaten dient schon seit fast 15 Jahren eine umfassende Datenbanksoftware als Rückgrat der Freiwilligenadministration. Ein- und Austritte, Dokumentation von Einsatzzeiten, Spesen, Korrespondenz, Teilnahme an Weiterbildungen, Jubiläen und weitere funktionsbezogene Informationen sämtlicher 2 600 tätigen Freiwilligen werden über diese Datenbank administriert. Mit dem jetzigen Entwicklungsstand der Digitalisierung in der Freiwilligenarbeit werden fehlende Schnittstellen zur Website (Kontaktformulare) und zu anderen im Einsatz befindlichen Tools sowohl von Freiwilligen als auch von Koordinatorinnen und Koordinatoren als lästig wahrgenommen. Viel wäre gewonnen, wenn bestätigte Eintragungen in Planungstools wie Doodle-Kalender, Teamplaner oder über HCL-Connect nach dem Einsatz als Einsatzzeiten der Freiwilligen ins System automatisch übertragen würden. Heute müssen zahlreiche Schritte in der Freiwilligenadministration noch mehrfach ausgeführt werden: die Freiwilligen füllen individuell ein Zeiterfassungsformular aus, nicht

selten in Papierform; die Koordinatorin/der Koordinator kontrolliert die Angaben; eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aus der Administration überträgt die geleisteten Stunden in die Datenbank. Derselbe Ablauf gilt für die Spesenabrechnungen.

Begleitung

Das Teilen von Dokumenten ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der in den verschiedensten Freiwilligenprogrammen eine Rolle spielt. Verschiedene Freiwillige führen ein Aktivitäten-Journal im Jugendrotkreuz, um die Kontinuität in der Aktivität zu gewährleisten, weil es für Freiwillige keine Anforderung ist, an jedem Anlass dabei zu sein. Die Freiwilligen in der Gruppe der Deutsch Unterrichtenden brauchen Zugriff auf schriftliche Unterlagen wie zum Beispiel Material zur Gestaltung von Lernprozessen. Für die Arbeit mit Kindern gibt es für Einzelbegleitungen und für Gruppenanlässe Sammlungen mit Ideen und Anleitungen für die Spielanimation. In den Mentoringprogrammen zur Unterstützung bei der beruflichen Integration, stehen Vorlagen für die Erarbeitung von Bewerbungsdossiers, Informationen für die Lehrstellensuche und zur Bildungssystematik in der Pflege zur Verfügung. Im Fahrdienst stellen wir Informationen zu Parkmöglichkeiten vor den Spitälern bereit. Die Freiwilligen im «Öffentlichen Verkehr-Begleitedienst» brauchen Zugang zu Haltestellenplänen für mobilitätseingeschränkte Personen, aktuelle Informationen zur Situation bei Verspätungen von Tram und Bus und so weiter. Generationen von Freiwilligen tragen gemeinsam mit den Koordinatorinnen/den Koordinatoren über die Zeit hinweg wertvolle Informationen für die jeweiligen Aktivitäten und Programme zusammen. Dieses Wissen sollte neu dazu kommenden Personen niederschwellig zugänglich gemacht werden können. Viele Unterlagen sind heute noch in Papierform, zum grossen Teil aber bereits elektronisch auf externen Speichern wie iWAY, Dropbox, Google Drive abgelegt bzw. gespeichert. In einzelnen Programmen wurde zum jeweiligen Zeitpunkt das für die Beteiligten sinnvollste und praktikabelste Ablagesystem gewählt. Es ist nicht immer überschaubar, welche Personen auf diesen Plattformen welche Nutzungsrechte haben. Eine grosse Herausforderung bleibt die Fluktuation im Freiwilligenstamm; Registrierungs- und Anmeldeprozedere sind für viele Freiwillige zu komplex, weil mit langwierigen Schritten von Registrierung und Bestätigung verknüpft. Viele Instrumente finden deshalb keine Akzeptanz. WhatsApp und

Co. sind die Kommunikationswege mit dem geringsten Widerstand. Ehe sich jemand in den Instrumenten gut hat zurechtfinden können, ist die Zeit des Einsatzes bereits wieder vorbei (beispielsweise für eine Ferienwoche oder eine Wochenendaktivität während des Sommers).

9.3.2 Kommunikation in Freiwilligen-Programmen zwischen Begünstigten, Freiwilligen sowie Koordinatorinnen und Koordinatoren

Der digitale Wandel in der Kommunikation mit Freiwilligen hat zu dem Zeitpunkt greifbar eingesetzt, als die Verantwortlichen im Roten Kreuz systematisch die E-Mail-Adressen der damals bereits für die Organisation tätigen Freiwilligen erfragt und aufgenommen haben. Das war im Jahr 2008. Seit einigen Jahren ist es nun möglich, fast ausschliesslich per E-Mail zu kommunizieren. Dies geschieht beispielsweise für gesamtbetriebliche Informationen in einem Newsletter, der vier Mal im Jahr erscheint – und in programmspezifischen Informationen an die jeweiligen Freiwilligen. Einzig 20 Adressen aus dem Stamm der 2600 aktiven Adressen sind noch ohne E-Mail-Angabe oder es sind bereits Datensätze, die keine E-Mail-Adresse mehr enthalten, weil viele Jugendliche und junge Erwachsene in der Regel nicht über E-Mail kommunizieren, sondern über Kurznachrichtenkanäle. Das stellt spezielle Anforderungen an die Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Informationen (Austausch von Fotos zwischen Freiwilligen und Begünstigten nach Gruppenaktivitäten; Zusendung von Einsatzberichten aus Gruppenaktivitäten oder Einzelbegleitungen an die Koordinatorin/den Koordinator). Hier besteht dringender Handlungsbedarf, nicht zuletzt im Hinblick auf die umfassenden Änderungen zum Datenschutz. Werden die Ergebnisse aus einer Studie der Zürcher Fachhochschule im Bereich Angewandte Linguistik beigezogen, zeigt sich, dass dies eine Problematik ist, die das Zürcher Rote Kreuz mit anderen Non-Profit-Organisationen (NPOs) teilt. Befragt wurden Freiwillige aus NPOs, die konstatierten, dass es zwar ein Bewusstsein für die Thematik gäbe, dass jedoch keine aktive Auseinandersetzung darüber geführt würde. 62 Prozent der Befragten gaben an, während der Nutzung von digitalen Kanälen Bedenken bezüglich des Datenschutzes zu haben. Gleichzeitig gaben 84 Prozent an, die Sicherheit ihrer persönlichen Daten sei ihnen wichtig. Nur 18 Prozent hatten mit

ihrer Organisation über Datenschutz gesprochen, 66 Prozent hatten das nicht getan (Koch und Klopfenstein 2019). Auch Regeln im Zusammenhang mit digitaler Kommunikation sind nicht durchgängig formuliert resp. kommuniziert.

Für Programme, die ausschliesslich digital funktionieren, wie etwa die Online-Hausaufgabenhilfe oder Mentoring-Programme, in denen sich Mentee und Mentorin/Mentor nicht notwendig physisch treffen müssen, stellt sich häufig die Frage nach der Ausstattung der Begünstigten mit den für diese Art von Kommunikation notwendigen Geräten. Oftmals reicht ein Smartphone nicht aus, um differenzierte Inhalte bearbeiten zu können, in denen neben der Kommunikation zwischen den Partnerinnen/den Partnern Recherchen gemacht werden sollen oder gemeinsam an Texten (Bewerbungsschreiben, Curriculum, Aufgabenstellungen) gearbeitet wird. Um dieser Herausforderung zu begegnen, ist es gelungen, eine Zusammenarbeit mit Labdoo⁸ zu institutionalisieren; ebenfalls eine Freiwilligenorganisation, die Gerätespenden (Laptops, Tablets, Smartphones) entgegennimmt, die Geräte zurücksetzt und mit neuer Open-Source-Software ausstattet, sodass sie wie neu genutzt werden können. Diese Geräte können dank dem Einsatz der Labdoo-Freiwilligen an Teilnehmende in Programmen des Roten Kreuzes gratis zur Nutzung abgegeben werden.

9.4 Erweiterungen im Profil der Freiwilligen durch und mit Digitalisierung: Zugang neuer Zielgruppen zum Engagement

Mit der Entwicklung neuer Formate für Freiwilligenprogramme und der Etablierung von E-Volunteering als eigenständiger Engagementform darf angenommen werden, dass zu den heutigen Freiwilligen zusätzliche und damit «neue» Freiwillige gewonnen werden können. Neben dem realweltlichen Engagement – bevorzugt im sozialen Nahraum von Nachbarschaft, Quartier und Gemeinde – werden ortsunabhängige Unterstützungsformen an Plausibilität gewinnen. Der «telefonische Besuchsdienst», der sowohl bei Begünstigten wie auch bei den Freiwilligen grossen Anklang findet, könnte als Hinweis darauf gesehen werden. Aufgrund der Erfahrungen in den digitalen

8 <https://www.labdoo.org/de/LabdooD> (16.02.2021).

Programmen lässt sich behaupten, dass Engagements über digitale Kanäle eine höhere Zeitsouveränität ermöglichen (Wann mache ich es? Wieviel Vor- und Nachbereitungszeit brauche ich, um es machen zu können?) und Freiwillige damit mehr Selbstbestimmung im Engagement gewinnen. Für die Zufriedenheit im Engagement sind das zwei zentrale Kriterien, gerade für die sogenannte dritte Generation. Eine Studie von Filsinger und Freitag (2017), die den Zusammenhang zwischen Internetnutzung und Wahrscheinlichkeit des Engagements in einem Verein untersucht hat, spricht davon, dass die Nutzung des Internets bei Personen über 55 Jahren gar einen Mobilisierungseffekt haben könnte, weil Informationen schneller gefunden und Termine rascher koordiniert werden könnten als analog. Einschränkungen der Mobilität würden nicht mehr als Barriere wirken, da bestimmte Aufgaben online erledigt werden könnten.

Digitalisierte Formen von Engagement führen, das ist anzunehmen, auch zu weiteren Angeboten von Freiwilligen zugunsten von Organisationen in Bezug auf betriebliche Prozesse, die heute in grösseren NPOs nur selten unter Mitwirkung von Freiwilligen gestaltet werden (wie Marketing, Finanzen, IT-Infrastruktur), auch weil künftig mehr potenzielle Freiwillige mit diesen Fachkompetenzen zur Verfügung stehen und ihre Expertise einbringen wollen.⁹ Voraussetzung für die Nutzung dieser Ressourcen ist – wie in allen Freiwilligenprogrammen – Vertrauen und die Bereitschaft zur Veränderung von internen Abläufen und Entscheidungsprozessen.

Eine weitere Entwicklung, die in der Studie «Surfing to help» zum Ausdruck kommt (Filsinger et al. 2019), wird in einzelnen Aktivitäten des Jugendrotkreuzes spürbar. Die Autorinnen und Autoren konstatieren, dass insbesondere Personen mit geringer Bildung, Personen ohne Beschäftigung – oder für das Jugendrotkreuz: junge Erwachsene mit Migrationshintergrund – über das Internet Zugang zu Netzwerken finden, in denen sie mit ihrem spezifischen Kompetenzprofil ihren Beitrag leisten und die ihrerseits zur gesellschaftlichen Integration beitragen. Damit würde sich ein zusätzliches Potenzial von Freiwilligen für bestimmte Aufgaben erschliessen lassen, denen aufgrund fehlen-

9 Immerhin sagen über 50 Prozent der nicht formal freiwillig Tätigen zwischen 60 und 74 Jahren, entweder sicher oder vielleicht an einem Engagement interessiert zu sein, wenn der zeitliche Rahmen und das Thema stimmten und wenn die richtigen Leute dabei wären (Lamprecht et al. 2020, 106).

der Einsatzmöglichkeiten in realweltlichen 1:1-Begleitungen Absagen erteilt werden.

9.5 Digitalisierung stützt Trends wie Partizipation und Selbstorganisation

9.5.1 Bedeutsam im Engagement der Einzelnen ist der Sinnaspekt

In den allermeisten Erst- und Kontaktgesprächen mit Interessierten wird deutlich, was in vielen Freiwilligenbefragungen durchgängig zum Ausdruck kommt: Wer sich freiwillig engagiert, will etwas Sinnvolles tun. «Sinn» übersetzt die Studie «Die neuen Freiwilligen» (Samochowicz et al. 2018) erstens mit der Erfahrung von Autonomie in der Tätigkeit, d. h. für sich selbst zu entscheiden, was, mit wem es, wie häufig und wie lange etwas, auf welche Art und Weise usw. getan werden will. Zweitens geht es um das soziale «Eingebundensein» über das Engagement. In meiner Tätigkeit beziehe ich mich auf etwas, das ausserhalb meiner selbst ist, oder auf jemanden, der nicht ich ist. Und drittens beutet Sinn schliesslich, Selbstwirksamkeit zu erleben. Mit meinen Bemühungen bewirke ich eine Veränderung ausserhalb meiner selbst.

In etablierten Freiwilligenprogrammen wie dem Rotkreuz-Fahrdienst wie auch in zeitlich befristeten Aktivitäten im Jugendrotkreuz (beispielsweise einer Sommerwoche), aber auch in Ad-hoc-Einsätzen wie bei Blutspende-Anlässen, erweitern digitalisierte Prozesse den Freiheitsgrad in der Aufgabenerfüllung wie in der Aufgabengestaltung. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Zeitsouveränität. Wenn ich über die Zeiten für mein Engagement eigenständig bestimmen kann, wenn ich auch kurzfristig Änderungen vornehmen kann, ohne dass damit Einschränkungen oder gar ein Schaden für andere verbunden ist, erhöht das die Zufriedenheit im Engagement und fördert die Identifikation mit der Aufgabe respektive mit der Organisation. Mit den entsprechenden Instrumenten können Informationen ausgetauscht und Absprachen zwischen den Freiwilligen untereinander oder zwischen Freiwilligen und Begünstigten getroffen werden, ohne die «Leitung» involvieren zu müssen; also ohne direktes Mitwirken des Koordinators/der Koordinatorin oder der Organisation. Die Organisation definiert den Rahmen, sie kreiert den «Marktplatz». Das «Marktgeschehen»

selbst wird sowohl von partizipativ agierenden Freiwilligen wie von den Begünstigten gemeinsam gestaltet.

9.5.2 Konsequenzen für formale Freiwilligenarbeit in Organisationen

Für eine Freiwilligenorganisation wie dem Zürcher Roten Kreuz lassen sich als Folgerung aus den vorausgehenden Überlegungen diverse Baustellen identifizieren:

- › Ein erstes Augenmerk muss auf der Verbesserung der digitalen Arbeitsinstrumente für Freiwillige in heutigen Freiwilligenprogrammen liegen. Die Organisation sollte datenschutzkonforme Kommunikation zwischen den Freiwilligen und den Begünstigten ermöglichen, und Instrumente bereitstellen, die im Hinblick auf Registrierung und Anmeldung niederschwellig und einfach zu bedienen sind. Begünstigte sollten, sofern sie nicht über eigene Endgeräte verfügen, Zugang zu Geräten bzw. diese zur Nutzung erhalten.
- › Ein zweiter Fokus liegt auf der Verbesserung der Arbeitsinstrumente für die Freiwilligenkoordination und das Freiwilligenmanagement. Administrative Anteile in den Aufgaben der Freiwilligen sind wenig beliebt und werden nur ungern ausgeführt. Dennoch ist die Einsatzorganisation auf die Dokumentation beispielsweise der Einsatzzeiten angewiesen. Sie will oder muss Dritten gegenüber Auskunft geben, wieviel gespendete Zeit ihr zufließt, oder welchen Eigenanteil sie in einem Projekt beisteuert, das von anderen mitfinanziert wird. Organisationen sind auch interessiert an qualitativen Ergebnissen aus den Begleitungssituationen, die möglichst effizient dokumentiert und sicher übermittelt werden müssen. Eine Organisation, in der Freiwillige partizipativ und wirkungsvoll ihren Beitrag an das gesellschaftliche Ganze leisten, wird in Zukunft mit Instrumenten arbeiten müssen, die mehreren Ansprüchen gleichzeitig Rechnung tragen: Einsätze planen, gemeinsam Dokumente für die Einsätze nutzen, Einsätze dokumentieren, Kommunikation zwischen den beteiligten Begünstigten, Koordinatoren und Freiwilligen ermöglichen, Auswertungen für verschiedene

Adressaten gewährleisten, ohne allzu viele Schnittstellen zu bauen oder Systemgrenzen überwinden zu müssen.

Mit der Digitalisierung kommen neue Themen in die Organisation. Neue Themen werden von neuen Freiwilligen mit den entsprechenden Kompetenzen in neuen Formen des Engagements bearbeitet. Damit diese Kompetenzen zugunsten der Klientel unseres Hilfswerks wirksam werden können, braucht es von Seiten der Organisation genügend Freiraum, in dem Interessen und Möglichkeiten artikuliert und ausgehandelt sowie Methoden und Arbeitsweisen angepasst und neu entwickelt werden können. Das wunderbare an der Arbeit mit Freiwilligen im Roten Kreuz ist die Tatsache, dass 162 Jahre nach Solferino diese Ressource nicht versiegt ist und sich immer wieder selbst erneuert: Menschen mit Ideen, die diese mit Lust angehen und so mit viel Kreativität ihren Beitrag für mehr Menschlichkeit leisten.

9.6 Literaturverzeichnis

- Duff, Nicole, Peter Kreutter, Stephan Peters und Frieder Otte (2017). *Digitalisierung in Non-Profit-Organisationen. Strategie, Kultur und Kompetenzen im digitalen Wandel*. https://www.haniel-stiftung.de/sites/haniel-stiftung.piipe.de/files/171207_Studie-Digitalisierung-in-Non-Profit-Organisationen.pdf (30.03.2021).
- Dunant, Henry (1979). *Eine Erinnerung an Solferino*, Bern: Schweizerisches Rotes Kreuz.
- Filsinger, Maximilian, Kathrin Ackermann und Markus Freitag (2019). *Surfing to help? Wie die Internetnutzung soziale Ungleichheiten ausgleicht*. <https://www.defacto.expert/2019/10/30/surfen-um-zu-helfen-wie-die-internetnutzung-soziale-ungleichheiten-ausgleicht/> (16.02.2021).
- Filsinger, Maximilian und Markus Freitag (2017). *Digitalisierung und Zivilgesellschaft: Wie das Internet den sozialen Kitt durchlöchert*. <https://www.defacto.expert/2018/10/10/digitalisierung-zivilgesellschaft-sozialer-kitt/> (16.02.2021).
- Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann und Maya Ackermann (2016). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo Verlag.
- Koch, Carmen und Nadine Klopfenstein Frei (2019). *Freiwilligenkommunikation in Zeiten digitaler Transformation. Status Quo – Chancen – Gefahren*. Zürich: ZHAW, Institut für angewandte Medienwissenschaft (Manuskript).
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Reifenhäuser, Oliver (2013). *Freiwilligenmanagement*. In Carola Reifenhäuser und Oliver Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 14–17). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Samochowiec, Jakub, Leonie Thalmann und Andreas Müller (2018). *Die Neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Zürich: Migros Kulturprozent.
- Schweizerisches Rotes Kreuz (o. J.). *Toolkit Freiwilligenarbeit*. Bern: Schweizerisches Rotes Kreuz.
- Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Zürich (2017). *Konzept Freiwilligenarbeit beim SRK Kanton Zürich*. Zürich: SRK Kanton Zürich.
- Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Zürich (2018). *Zufriedenheitsbefragung Freiwillige*. Zürich: SRK Kanton Zürich (nicht veröffentlicht).
- Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Zürich (2020). *Jahresbericht 2019*. <https://www.srk-zuerich.ch/ueber-uns/rotes-kreuz-zh/jahresbericht-2019> (30.03.2021).

10 Beteiligung älterer Menschen im Wohnquartier: Heterogenität adressieren

Sylvie Johnner-Kobi, Barbara Baumeister

Zusammenfassung

Mitbestimmung, Mitwirkung und Partizipation von älteren Menschen sind zentrale Aspekte für die Gesundheitsprävention und Lebensqualität. Im Beitrag wird mit Bezug auf bestehende Studien und Projekte der Frage nachgegangen, wie ältere Menschen in Alterssiedlungen, und hierbei insbesondere schwer erreichbare und benachteiligte Gruppen, motiviert werden können, sich auf verschiedene Art und Weise in der Nachbarschaft und im Quartier zu beteiligen, und zwar von «teilnehmen» bis hin zu «selbst organisieren». Es wird die These vertreten, dass viele Formen der Beteiligung – auch weniger aktive Formen, wie z. B. «informiert werden» – eine zentrale Vorbedingung für freiwilliges Engagement darstellen. Die Erkenntnisse zu Partizipationsförderung im Quartier und zu möglichen Zugängen zu schwer erreichbaren Gruppen, die im Beitrag dargestellt werden, geben deshalb wichtige Anregungen für Freiwilligenmanagerinnen und -manager, die ältere Menschen in ihrem Wohnumfeld für ein freiwilliges Engagement gewinnen möchten. Der Beitrag beinhaltet eine Darstellung der Verbreitung von freiwilligem Engagement bei den fokussierten Bevölkerungsgruppen, Hinweise zu analogen und digitalen Formen der Partizipationsförderung sowie Ausführungen zu der Frage, wie in der Partizipationsförderung (und damit auch im Freiwilligenmanagement) Heterogenität adressiert werden kann.

10.1 Einleitung

In vielen stationären Alterseinrichtungen (Werner et al. 2016) leisten Freiwillige einen wichtigen Beitrag bei der Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner. Im vorliegenden Beitrag geht es allerdings nicht

um externe Personen, welche innerhalb von Alterseinrichtungen Freiwilligenarbeit leisten, sondern um ältere Personen in Alterssiedlungen oder anderen «organisierten Alterswohnformen» (Jann 2015, 165–166), die zu Partizipation und zu freiwilligem Engagement innerhalb der eigenen Siedlung angeregt werden sollen.

Im Alter verringert sich das soziale Netzwerk, was sich durch den Wegfall peripherer Beziehungen begründen lässt. Die Kontakte nehmen ab und werden vermehrt im engen Freundes- und Bekanntenkreis gepflegt. Mit steigendem Alter nimmt jedoch auch der Anteil der Personen zu, die angeben, keine Freundinnen und Freunde mehr zu haben (Tesch-Römer 2010, 193). Im Alter orientieren sich viele Menschen in der Alltagsbewältigung und in Bezug auf Soziales vermehrt an der Nachbarschaft und am eigenen Quartier (Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. 2013, 2), häufig auch bedingt durch Mobilitätseinschränkungen.

Die Forderung nach Partizipation von älteren Menschen ist nicht neu, doch zunehmend wird in Altersstrategien sowie Strategien zur Gesundheitsförderung (siehe z. B. Weber et al. 2016, 46) Partizipation als zentraler Aspekt zur Erhöhung der Lebensqualität und zur Verbesserung der sozialen Teilhabe älterer Menschen hervorgehoben. «Beteiligung» wird im vorliegenden Artikel synonym zum Begriff «Partizipation» verwendet und im weitesten Sinne als «Teilhabe an Prozessen der Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse» (Aner und Arbeitskreis Kritische Gerontologie der DGGG 2016, 143) verstanden. Soziales Eingebundensein ist eine wichtige Voraussetzung, um freiwillig tätig zu sein (Samochowiec et al. 2018, 4). So zeigt beispielsweise Seifert (2014, 10) auf, dass soziale Kontakte in der Nachbarschaft eine Grundlage für Nachbarschaftshilfe sind.

Im Zentrum des Artikels stehen die Fragen, welche Personengruppen sich im Quartier beteiligen und welche nicht, wie Beteiligung im Quartier analog und digital gefördert werden kann und wie insbesondere schwer erreichbare und benachteiligte Gruppen für verschiedene Formen der Beteiligung und spezifisch für freiwilliges Engagement motiviert werden können. Im Diskussionsteil werden diese Fragen zusammengefasst beantwortet und erste Empfehlungen für Freiwilligenmanagerinnen und Freiwilligenmanager formuliert.

10.2 Beteiligte und Unbeteiligte im Quartier

In einem Quartier sind gemäss Freiwilligen-Monitor sowohl formelle als auch informelle Formen der Freiwilligenarbeit möglich. Formelle Freiwilligenarbeit erfolgt im Rahmen von Vereinen oder einer Organisation, informelle Freiwilligenarbeit ist weniger organisiert, d. h. «mehr privat als öffentlich und verläuft spontaner und individueller» (Lamprecht et al. 2020, 25).

Die Daten von Lamprecht et al. zeigen allerdings, dass sich Personen mit einem ausländischen Pass seltener innerhalb von Vereinen oder Organisationen engagieren als Personen mit Schweizer Pass. Eine höhere Bildung und ein höheres Haushaltseinkommen führen ausserdem zu einer stärkeren freiwilligen Tätigkeit in Organisationen (Lamprecht et al. 2020, 49). Der Freiwilligen-Monitor sagt leider relativ wenig darüber aus, ob beispielsweise Personen, welche keine der Landessprachen gut können, freiwillig tätig sind. Der Fragebogen der Erhebung war nur in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch verfügbar (Lamprecht et al. 2020, 48). Die ältere Migrationsbevölkerung ist deshalb im Freiwilligen-Monitor zu wenig abgebildet. Diese engagiert sich häufig in formellen Organisationen (z. B. Migrantenvereinen), allerdings ist anzunehmen, dass dies mehrheitlich nicht vor Ort geschieht (Sariaslan 2016).

Im Freiwilligen-Monitor interessierte auch die Frage, was Personen dazu bewegt, in die Freiwilligenarbeit einzusteigen. Lamprecht et al. (2020, 107) schreiben dazu, dass bei den potentiellen Freiwilligen genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen müssen, das Thema als sinnvoll erachtet werden müsse, das Engagement Flexibilität zulassen sollte und die «richtigen Leute» dabei sein müssen. Wertschätzung und fachlicher Support sind weitere Voraussetzungen für ein freiwilliges Engagement. Ein besonders zentrales Ergebnis für sozialraumorientierte Altenarbeit ist, dass die persönliche Anfrage ein wichtiges Kriterium für das freiwillige Engagement darstellt. Gemäss Lamprecht et al. (2020, 108) wurde jeder fünfte/ jede fünfte Freiwillige persönlich für ein Engagement angefragt.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Gruppen, die im vorliegenden Artikel insbesondere im Fokus stehen (schwer erreichbare und benachteiligte Gruppen) einerseits von grossangelegten Studien zu Freiwilligenarbeit noch zu wenig erfasst werden und andererseits von

Freiwilligenmanagerinnen und Freiwilligenmanagern bisher zu wenig erreicht werden (siehe hierzu auch den Beitrag von Oto Potluka, Sigrid Haunberger und Georg von Schnurbein in diesem Band).

10.3 Beteiligungsförderung im Quartier

10.3.1 Sozialraumorientierte Altenarbeit und ihre Akteurinnen und Akteure

Seit den 1990er-Jahren ist zunehmend ein Trend in der Altenarbeit spürbar, das «Wohnquartier als Handlungsebene (wieder bzw. neu) zu «entdecken» (Leitner und Vukoman 2018, 600). In diesem Kontext empfehlen Leitner und Vukoman (2018, 611–613) eine «Sozialraumorientierung», die sich sowohl an den individuellen Bedarfslagen der einzelnen sowie an sozialräumlichen Strukturen orientiert, die der Heterogenität des Alters Rechnung trägt, und nicht nur die Gruppe der älteren Menschen einbezieht, sondern auch Personen ohne Netzwerke gezielt adressiert. Damit soll auch verhindert werden, dass nur «bestehende Netzwerke reproduziert werden» (Leitner und Vukoman 2018, 607).

Nachbarschaft ist eine soziale Gruppe, deren Mitglieder primär wegen der Gemeinsamkeit des Wohnortes miteinander interagieren (Hamm 1973). Beziehungen zwischen Freundinnen und Freunden und Nachbarinnen und Nachbarn unterscheiden sich deutlich. Während sich Personen im Fall von Rat und Trost eher an Familienangehörige und den Freundeskreis wenden, sieht dies bei praktischer Hilfe umgekehrt aus. Hier wird eher die Nachbarschaft als potenzielle Unterstützerin genannt (Künemund und Hollstein 2005).

Sidler (2020, 63) schreibt: «Das Wir-Gefühl ist kein Selbstläufer, sondern gedeiht besser mit professioneller Begleitung und Förderung.» Aktive Beteiligung der Mieterinnen und Mieter am Gemeinschaftsleben muss durch geeignete Personen initiiert und längerfristig begleitet werden. Der Fokus liegt dabei auf der professionellen Gestaltung des Zusammenlebens in Nachbarschaften und nicht im Organisieren verschiedener «Servicedienstleistungen», die vermehrt in Alterssiedlungen angeboten werden (wie Mahlzeitendienst, Spitex, Wäschedienst usw.) (Reutlinger et al. 2020, 16).

In Alterssiedlungen werden zunehmend solche nachbarschaftsorientierten Stellen geschaffen (Reutlinger et al. 2020, 12). Es handelt sich um Stellenprofile, bei denen es darum geht, Nachbarschaften professionell zu begleiten und zu fördern. Solche «Kontaktpersonen vor Ort» (Sidler 2020, 22) werden in organisierten Wohnformen auch «Wohn- oder Siedlungsassistenzen», «Alltagscoaches» oder «Leitungen Partizipation» genannt (Reutlinger et al. 2020) und lassen sich, nach Sidler (2020, 62), dem neuen «Berufsfeld Community» zuordnen.

Die Kontaktpersonen, die mit Nachbarschaften tätig sind, arbeiten mit den Menschen vor Ort, indem sie Netzwerke aktiv knüpfen, Bedürfnisse von Bewohnerinnen und Bewohnern wahrnehmen, diese koordinieren und gemeinsame Tätigkeiten organisieren (Reutlinger et al. 2020, 8). Ziel ist es, unterstützende Nachbarschaftsnetzwerke aufzubauen und einzurichten, was dazu beitragen soll, die selbstständige Haushaltsführung zu stärken sowie Vereinsamung und Isolation zu verhindern (Sidler 2020, 6).

Die berufliche Prägung der Kontaktperson beeinflusst auch die Art der Anliegen, mit welchen sich Mieterinnen und Mieter an sie wenden (Sidler 2020, 22). In vielen der von Sidler vorgestellten Wohnmodellen sind der Abwart bzw. die Abwartin – unabhängig davon, ob offiziell in der Rolle als Kontaktperson vor Ort eingesetzt oder nicht – für die Bewohnerschaft eine zentrale Ansprechperson (Sidler 2020, 26). Wird jedoch explizit eine nachbarschaftsorientierte Stelle geschaffen, haben Kontaktpersonen vor Ort in der Mehrheit Aus- oder Weiterbildungen in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziokultureller Animation, Community Management und Coaching (Reutlinger et al. 2020, 88).

Erfahrungen zeigen, so Sidler (2020, 14), dass daraus weniger Mietwechsel und weniger Leerstände von Wohnungen resultieren, wodurch der Nutzen für die Wohnungsbewirtschaftung deutlich wird. Eine nachbarschaftsorientierte Stelle verbessert laut der Studie von Reutlinger et al. den Zusammenhalt zwischen Mieterinnen und Mietern. Sie fördert Identifikation und Zugehörigkeit und hilft, dass sich unterschiedliche Menschen je nach Religion und Herkunft kennenlernen und sich gegenseitig unterstützen. Darüber hinaus senkt sie Kosten im Alters- und Gesundheitsbereich, indem sie Selbständigkeit fördert und Solidarität unterstützt (Reutlinger et al. 2020, 98–101).

Wird das Tätigkeitsfeld einer Kontaktperson vor Ort oder Siedlungsassistenz dem Freiwilligenmanagement – welches Habeck

(2015, 13) als ein sozialpädagogisches Berufsfeld bezeichnet – gegenübergestellt, lassen sich viele Gemeinsamkeiten feststellen. Sowohl Freiwilligenmanagerinnen und -manager als auch Siedlungsassistenzen müssen Zugänge zu verschiedenen Personengruppen herstellen können. Sie müssen Menschen für verschiedene Formen von Beteiligung oder spezifisch für freiwilliges Engagement motivieren, Konflikte zwischen den verschiedenen Beteiligten thematisieren und angehen sowie Langfristigkeit von Angeboten sicherstellen können. Eigentliches Freiwilligenmanagement ist bei Siedlungsassistenzen allerdings nur ein Teil der Gesamttätigkeit; zentral sind hier vor allem Beratung, Anregung und Umsetzung von Aktivitäten mit dem Ziel, das Gemeinschaftsleben zu stärken sowie zwischen Nachbarn und Verwaltung zu vermitteln (Sidler 2020, 7). Siedlungsassistenzen schaffen dennoch ideale Ausgangsbedingungen für eine freiwillige Tätigkeit und sind selbst zu einem Teil als Freiwilligenmanagerinnen und -manager tätig.

10.3.2 Partizipationsförderung analog

Unter dem Begriff Partizipation werden nach Grates und Rüssler (2020, 242) Teilhabe und Beteiligung verstanden. Während Teilhabe die Zugehörigkeit meint (dabei sein), fokussiert Beteiligung eher das sich aktive Einbringen (mitsprechen, widersprechen, mitmachen, mitgestalten und -entscheiden). Die Begriffe sind eng verzahnt. So kann aus Teilhabe Beteiligung werden und gleichzeitig aus Beteiligung Teilhabe.

Um das Mass an Partizipation zu bestimmen, werden häufig Stufenmodelle herangezogen (vgl. Arnstein 1969; Wright et al. 2010; Köster 2013). In Anlehnung an die unterschiedlichen Partizipationsstufen von Arnstein entwickelten Wright et al. ein Modell, mit welchem Partizipation als ein Entwicklungsprozess dargestellt wird. Während man bei den Stufen eins (Instrumentalisierung), zwei (Anweisung) und drei (informiert werden) noch nicht von eigentlicher Partizipation sprechen kann, interessieren sich bei der Stufe vier (der Anhörung) die Projektleitenden für die Sichtweise der Zielgruppe. Bei der Stufe fünf hat die Zielgruppe eine beratende Rolle und bei Stufe sechs auch Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht. Die Entscheidungskompetenz nimmt zwar mit Stufe sieben zu, die Verantwortung bleibt jedoch bei den Initiantinnen und Initianten des Beteiligungsprojektes. Mit der Stufe acht bestimmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schliess-

lich alle wesentlichen Aspekte einer Aktivität selbst und in Stufe neun initiieren sie die Projekte und führen diese auch selbstständig durch. Die Stufen drei bis fünf stellen verschiedene Beteiligungsformen dar, welche sich, je nach Situation und Phase in der Entwicklung eines Beteiligungsprojektes, als besonders geeignet erweisen können. Dieses Stufenmodell kann als Grundlage dienen zur Verständigung, was Partizipation ist, welcher Grad von Partizipation realisiert wird und welcher Grad der Partizipation angestrebt werden soll (Wright et al. 2010, 42–45).

Die Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung in Berlin-Brandenburg empfiehlt in einem Leitfaden zur Beteiligung der älteren Bevölkerung im Quartier kontinuierlich stattfindende Planungswerkstätten oder Workshops als ein zentrales Beteiligungsformat, bei welchen Bewohnerinnen und Bewohner gemeinsam, mit Unterstützung einer Fachperson, Begegnungs- oder Quartieraktivitäten entwickeln und umsetzen. Als weiteres niederschwelliges Beteiligungsformat wird das Einrichten einer Anlaufstelle im Quartier empfohlen (Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. 2013).

Um möglichst alle älteren Bewohnerinnen und Bewohner zu erreichen, wurden im Projekt «Ältere als (Ko-) Produzenten von Quartiersnetzwerken im Ruhrgebiet (QuartiersNETZ)» ebenfalls verschiedene Partizipationsformate gewählt, mit dem Ziel, «Konzepte und Strukturen für die Gestaltung des demografischen, sozialen und digitalen Wandels zu entwickeln» (Grates und Rüssler 2020, 244). Zu Projektbeginn wurde jeweils eine Steuergruppe konstituiert, die für die Durchführung von Quartierskonferenzen und verschiedene weitere Beteiligungsformate verantwortlich war. Neben den Quartiersverantwortlichen und Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Organisationen (wie Spitex, Kirche, Vereine) wurden auch Bewohnerinnen und Bewohner aus dem Quartier beteiligt. Im Rahmen dieser Quartierskonferenzen wurden alle verschiedenen Partizipationsstufen berücksichtigt. Es liessen sich auch innerhalb der mitwirkenden Akteurinnen und Akteure verschiedene Partizipationshaltungen beobachten (wie informiert sein, geselliges Beisammensein, Veränderungen im Quartier anregen etc.) (Grates und Rüssler 2020, 252–253). Im Verlauf des Projektes zeigten sich Veränderungen im Partizipationsverständnis der Beteiligten, so dass diese vermehrt auch Gestaltungsaufgaben übernahmen (Grates und Rüssler 2020, 255). Die Quartierskonfe-

renzen waren das zentrale Beteiligungsformat im Projekt und hatten eine durchwegs positive Resonanz, so dass sie auch nach Projektende weitergeführt wurden. Es haben sich jedoch einzelne Gruppen mehr und andere weniger erreicht gefühlt. Erwartungsgemäss waren diejenigen, die sich bereits anderweitig freiwillig engagierten und über eine hohe formale Bildung verfügten, eher vertreten. Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund wurden nur in geringem Masse erreicht (Grates und Rüssler 2020, 253).

Eine Vielzahl an weiteren niederschweligen Angeboten wurde im Rahmen des Projektes QuartiersNETZ erprobt und eingeführt (z. B. ein Stammtisch für geselliges Beisammensein, ein Projekt, bei welchem Bewohnerinnen und Bewohner ihren Lieblingssort im Quartier fotografierten und zu einem gemeinsamen Gespräch zusammenfanden), um die Teilhabe insbesondere von Bewohnerinnen und Bewohnern mit wenigen sozialen Kontakten zu fördern. Neben solchen Hol- oder Komm-Strukturen wurden auch Angebote mit aufsuchendem Charakter initiiert, indem beispielsweise an zentralen Orten Vorbeikommende gezielt angesprochen und informiert wurden und dabei die Möglichkeit hatten, ihre persönlichen Anliegen zu äussern, die wiederum in die Quartierskonferenzen zurückgespiegelt wurden.

Im Rahmen des Projektes haben sich auch qualifizierte Bewohnerinnen und Bewohner als freiwillige Technikbotschafterinnen und -botschafter angeboten, da grosses Interesse an digitaler Technik bestand und es einer Vermittlung von Knowhow bedurfte (Grates und Rüssler 2020, 256). Ein weiteres Beteiligungsformat, welches sich ebenfalls durch hohe Selbstorganisation auszeichnete, war das Quartiersredaktionsteam. Die Redakteurinnen und Redakteure sammelten Informationen, Termine, Geschichten und Neuigkeiten aus dem Quartier und erstellten Beiträge für eine digitale Quartiersplattform, welche in diesem Projekt entwickelt wurde (Grates und Rüssler 2020, 257). Ein erster Schritt zur Selbstverwaltung kann das Einrichten eines Quartierfonds bilden. Damit kann die Bewohnerschaft über einen Teil der Gelder direkt verfügen und über ihre Verwendung abstimmen (Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. 2013).

Selbstorganisierte Aktivitäten müssen jedoch nicht immer an der gesamten Bewohnerschaft ausgerichtet sein. Es können sich auch kleine Gruppen von Bewohnerinnen und Bewohnern zu Interessensgemeinschaften zusammenschliessen (Sidler 2020, 49). In einigen von Sidler

aufgeführten Projektbeispielen hat die Bewohnerschaft fixe Aufgaben in der Siedlung übernommen. Dies können technische Wartungsarbeiten, Betreuung des Gemeinschaftsraums oder Mitarbeit an Gartenarbeit sein. Es muss jedoch jederzeit möglich sein, die Verantwortung wieder abzugeben, denn es zeigt sich, dass sich die Bedürfnisse mit zunehmender Fragilität der Bewohnerinnen und Bewohner verlagern. Gemeinschaftliche Anlässe erhalten, so Sidler (2020, S. 48), geringeren Stellenwert, individuelle Zuwendung wird hingegen wichtiger.

10.3.3 Partizipationsförderung digital

Partizipation im Quartier kann sowohl analog als auch digital angeregt werden. Im Folgenden wird auf digitale Partizipationsförderung eingegangen. Hier interessieren folgende drei Fragen: Wie digital affin ist die ältere Wohnbevölkerung? Wie können ältere Menschen mit digitalen Medien zur Beteiligung motiviert werden? Und welche Risiken birgt digitale Partizipation?

Zur Beantwortung der ersten Frage ist insbesondere eine kürzlich abgeschlossene Studie der Universität Zürich interessant. In dieser wurde im Auftrag der Pro Senectute Schweiz die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien durch Personen ab 65 Jahren erhoben und analysiert (Seifert et al. 2020). Dabei wurden schweizweit im Rahmen einer postalischen und telefonischen Befragung 1 149 Personen ab 65 Jahren befragt. Die Autoren sprechen von einer «repräsentativen» Untersuchung. Allerdings wurde die Befragung nur auf Deutsch, Italienisch oder Französisch durchgeführt. Insbesondere ältere Personen mit Migrationshintergrund, welche keine der genannten Sprachen sprechen, waren nicht Teil der Studie. Auch zeichnete sich die Befragung durch eine Übervertretung höherer Bildungsschichten aus. Insgesamt waren 94,6 Prozent der Befragten Schweizerinnen und Schweizer, 5,4 Prozent Ausländerinnen und Ausländer. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Personen mit einem höheren Bildungsstatus und einem höheren Einkommen eher für neue technische Errungenschaften interessieren als Personen mit einer tieferen Bildung und tieferem Einkommen. Darüber hinaus haben 69 Prozent ein Smartphone, allerdings sind die Smartphone-Nutzenden im Durchschnitt jünger als diejenigen, die keines nutzen. Im Weiteren nutzen 74 Prozent einen Computer oder

Laptop. Aber auch diese Personen sind jünger als Personen, die keinen Computer besitzen (Seifert et al. 2020, 4–15).

Die Autoren unterscheiden zwischen den «Onlinern», die in der Befragung 74,2 Prozent ausmachten und den «Offlinern», die ein eher niedriges Einkommen und einen geringen formalen Bildungsabschluss haben. Grundsätzlich ist über die drei Befragungszeitpunkte (2008, 2014, 2019) ein Zuwachs beim Chatten/Telefonieren und der Nutzung sozialer Netzwerke zu verzeichnen. Insbesondere interessant ist die Darstellung einer Typologie von Onlinern (Intensivnutzende, Gelegenheitsnutzende, Seltennutzende) und Offlinern (grundsätzlich Befürwortende, Ambivalente, Ablehnende). Diese Unterschiedlichkeit der Nutzenden und Nichtnutzenden sollte beim Einsatz digitaler Technologien zur Förderung von Beteiligung beachtet werden. In ländlichen Gebieten sind weniger «Onliner» vertreten als in Agglomerationsgemeinden oder in der gesamten Schweiz (Seifert et al. 2020, 21–37). Ein spezifischer Blick auf das freiwillige Engagement im Internet zeigt, dass dieses gemäss Freiwilligen-Monitor 2020 bisher noch hauptsächlich in den Händen von «jungen, männlichen Städtern» ist (Lamprecht et al. 2020, 85).

Doch wie können ältere Menschen mit digitalen Medien zur Beteiligung motiviert werden? In der Schweiz gibt es in der Zwischenzeit verschiedene Apps¹, welche generationenübergreifend den Austausch auf Quartierebene ermöglichen (Moser und Zanetti 2017; Lobsiger-Kägi et al. 2019). Meist sind dies umfassende Lösungen, welche neben einer Pinwand für Informationen zur Nachbarschaft und Austauschplattformen auch Kontakte zur Liegenschaftsverwaltung ermöglichen. Die Organisation von Nachbarschaftshilfen erfolgt zum Teil ebenfalls über solche Apps (Moser und Zanetti 2017).

Auch in Alterswohnungen sind solche digitalen Lösungen vereinzelt im Einsatz, so beispielsweise in einer Siedlung der Stiftung Alterswohnungen Zürich (Scheu 2019, 10), in welcher im Rahmen eines Pilotprojektes nicht nur mittels Anschlagbrett Kontakte gesucht werden können und die Bewohnenden sich über die Veranstaltungen informieren können, sondern auch elektronisch. Hierfür erhalten alle

1 Beispielsweise Crossiety (<https://www.crossiety.ch>), Caringcommunities (<https://caringcommunities.ch/nebenan-de/>) oder ABZ Wink (<https://apps.apple.com/ch/app/abz-wink/id1434278680>), eine App, die sich an die Mieterinnen und Mieter der Siedlungen der Allgemeinen Baugenossenschaft Zürich (ABZ) richtet.

Mieterinnen und Mieter auf Wunsch ein Tablet mit zwei vorinstallierten Apps, dem «WashMaster», um Waschmaschine und Tumbler zu reservieren, und dem «HomeBeat», um einen gemeinsamen Kalender zu nutzen und Nachrichten an Mitbewohnende, die Hauswartung oder die Spitex zu senden (Scheu 2019, 11). Eine Auswertung zur tatsächlichen Nutzung und zu den Erfahrungen mit dem neuen Angebot steht noch aus.

Digitale Partizipation birgt aber auch Risiken, wie Suden (2020, 279) aufzeigt. Sie schreibt dazu:

«Der erlebte Autonomieverlust, neue Technologien aufgrund von physischen und kognitiven Einschränkungen nicht oder nicht mehr bedienen zu können, kann zu Alterszuschreibungen führen, die dem normativ vorherrschenden «jungen» und «aktiven» Altersbild nicht oder nicht mehr entsprechen.» (Suden 2020, 267)

Die zunehmende Digitalisierung kann zur Ausgrenzung älterer Personen führen. So kommt auch der achte Deutsche Altersbericht zu älteren Menschen und Digitalisierung zum Schluss, dass bei Konzepten zu «smart Cities» ein zu starker Technikfokus bestünde und die Lebensbezüge der älteren Wohnbevölkerung – und vor allem auch Exklusionsstrukturen – zu wenig berücksichtigt würden. Eine gezielte Verknüpfung neuer digitaler Angebote mit bereits bestehenden (analogen) Strukturen ist laut Altersbericht erfolgsversprechend (Bundesministerium für Familie 2020, 106).

Zusammengefasst gesagt, ist ein Teil der älteren Wohnbevölkerung als «Offliner» aktuell von digitalen Angeboten ausgeschlossen, das heisst insbesondere Personen mit einem niedrigeren Bildungsstatus und Personen, die pflegebedürftig sind. Teilhabe für ältere Menschen im Quartier kann deshalb sicherlich nicht nur über digitale Medien hergestellt werden (und wenn, dann nur mit entsprechenden Unterstützungsangeboten), sondern braucht immer auch analoge Elemente. Auch sollte ein Freiwilligenmanagement immer sowohl die Chancen als auch die Ausschlussgefahren von zunehmender Digitalisierung im Blick haben und auf digitalem Weg nicht erreichbare Personen anderweitig zu erreichen versuchen.

10.4 Heterogenität adressieren

In bisherigen Publikationen ist häufig von «schwer erreichbaren und benachteiligten Zielgruppen» die Rede (siehe beispielsweise Via Gesundheitsförderung Schweiz 2014; Neukomm und Gisiger 2019). Dabei werden die zwei Kriterien «schwere Erreichbarkeit» und «Benachteiligung» meist im selben Satz genannt. Zu den «schwer Erreichbaren» werden Personen gezählt, die von bestehenden Angeboten der «Regelstrukturen»² nicht erreicht werden. Dies zum Beispiel aufgrund einer «Benachteiligung», die laut Neukomm und Gisiger (2019, i) durch einen tiefen sozioökonomischen Status, eine geringe soziale Integration und einen Migrationshintergrund zustande kommen kann.

Im vorliegenden Abschnitt des Beitrages steht diejenige Gruppe im Zentrum, die mit bestehenden Angeboten schlecht erreicht wird und bei welchen von einer erhöhten Benachteiligungslage bzw. einem erhöhten Risiko (beispielsweise für Vereinsamung) ausgegangen werden kann. Dies sind insbesondere ältere Personen mit Migrationshintergrund (siehe z. B. Schäffler 2019, 19), Personen mit körperlichen Einschränkungen und eingeschränkter Mobilität, Menschen mit tiefem sozioökonomischem Status, mit einer psychogeriatrischen Beeinträchtigung (siehe z. B. Soom Ammann und Salis Gross 2011, 5–6), aber auch ältere, pflegende Angehörige (siehe z. B. Schäffler 2019, 19), die häufig sozial isoliert leben.

Exemplarisch wird vor allem auf Zugänge zur älteren Migrationsbevölkerung eingegangen, da bei dieser Gruppe die meisten Kenntnisse aus Studien und Projekten vorhanden sind (z. B. Eppe 2012; Guntern et al. 2015; Olbermann 2016; Sariaslan 2016; Johner-Kobi und Gehrig 2018). Hierbei werden – mit Bezugnahme auf Via Gesundheitsförderung Schweiz (2014) – folgende Ebenen unterschieden: strukturelle Rahmenbedingungen, Bedarfs- und Bedürfnisorientierung, Zugang sowie Koordination und Kooperation.

Olbermann (2016, 89) zeigt Schwächen von strukturellen Rahmenbedingungen auf, z. B. die fehlende langfristige Finanzierung von Angeboten für ältere Menschen mit Migrationshintergrund. Auf

2 Mit «Regelstrukturen» sind meist Organisationen und Institutionen gemeint, die sich an die gesamte Wohnbevölkerung adressieren und für alle zugänglich sein sollten, z. B. Institutionen des Gesundheitswesens, Bildungsinstitutionen u. a. (Staatssekretariat für Migration SEM 2020). Staatliche wie auch private Angebote sind eingeschlossen (Guntern et al. 2015, 5).

die hohe Bedeutung von Langfristigkeit und damit verbunden einem «Commitment à la longue» weisen auch Guntern et al. (2015, 6) hin. Sich auf Augenhöhe zu begegnen, ist ein weiteres wichtiges Desiderat. Ältere Personen mit Migrationshintergrund werden häufig als «hilfsbedürftige Zielgruppen» (Sariaslan 2016), aber nicht als «gleichberechtigte Partnerinnen und -partner» (Olbermann 2016, 91) oder «kompetente Akteure der Gesellschaft» (Sariaslan 2016) wahrgenommen.

Eine konsequente Bedarfs- und Bedürfnisorientierung ist zentral, da die ältere Migrationsbevölkerung eine heterogene Gruppe ist (siehe z. B. Olbermann 2016). Trotz dieser Heterogenität stellt Olbermann bei der älteren Migrationsbevölkerung einige gemeinsame Tendenzen fest, so zum Beispiel die häufig geringeren finanziellen Mittel, eine generell schlechtere Wohnsituation, ein geringeres Bildungsniveau sowie gesundheitliche Risikofaktoren als benachteiligende Ausgangslage. Die daraus resultierenden Bedürfnisse würden von Regelstrukturen zu wenig berücksichtigt, indem sie die Nutzung der Angebote durch «vielfältige sprachliche, kulturelle, soziale, finanzielle, rechtliche und strukturelle Barrieren» einschränken. Olbermann unterscheidet innerhalb der älteren Migrationsbevölkerung zwischen vier verschiedenen Grundtypen, die von Angeboten (insbesondere der Gesundheitsprävention) unterschiedlich adressiert werden sollten: Es sind dies die «aktiven Gemeinschaftsorientierten», die «passiven Gemeinschaftsorientierten», die «aktiven Individualisten» sowie die «passiven Individualisten» (Olbermann 2016, 85–89). Zu vermeiden ist, gemäss Leitner und Vukoman (2018) sowie gemäss Via Gesundheitsförderung Schweiz (2014, 4), dass bereits marginalisierte Gruppen durch eine spezifische Fokussierung zusätzlich stigmatisiert werden.

Um den Zugang zur älteren Migrationsbevölkerung herzustellen, wird in bisherigen Projekten und Studien einstimmig die bedeutende Rolle von Schlüsselpersonen hervorgehoben (z. B. Eppe 2012; Johner-Kobi und Gehrig 2018; Neukomm und Gisiger 2019). Diese sind häufig Vertreterinnen und Vertreter von Organisationen der Migrationsbevölkerung. Sie besitzen das Vertrauen der Organisationsmitglieder und sind zusätzlich meist vertraut mit den Schweizer Regelstrukturen.

Erfolgsversprechend sind auch aufsuchende Angebote oder Aktivitäten innerhalb der gewohnten Strukturen (z. B. auch bei informellen Treffpunkten) der älteren Migrantinnen und Migranten (Soom Ammann und Salis Gross 2011) sowie niederschwellige Angebote,

die beispielsweise kostenlos und einfach zugänglich sind (Grates und Rüssler 2020, 243). Auch sprachlich angepasste Angebote (z. B. in der Muttersprache der Beteiligten, mit Übersetzung, auf mündlichen und nicht nur auf schriftlichen Kanälen) sind bedeutend (Johner-Kobi und Gehrig 2018), ebenso persönliche Ansprachen (Sariaslan 2016).

Sariaslan (2016) thematisiert, dass Regelstrukturen unbedingt die Kooperation mit Migrantinnen- und Migrantenorganisationen (z. B. kulturelle und religiöse Vereine) suchen sollen, da diese für die ältere Migrationsbevölkerung wichtige Organisationen seien und über diese Vereine Zugänge gut hergestellt werden können. Diese informellen und formellen Strukturen der Migrantinnen und Migranten sind von ihnen in freiwilliger Arbeit geschaffen und weiterentwickelt worden. Die Autorin macht darauf aufmerksam, dass dieses freiwillige Engagement im Freiwilligensektor häufig vergessen werde. Wie oben bereits ausgeführt, spielen Schlüsselpersonen für den Zugang zur älteren Migrationsbevölkerung eine wichtige Rolle. Bei der Zusammenarbeit mit diesen muss, wie Guntern et al. in ihrer Checkliste für Verantwortliche im Alters- und Migrationsbereich aufzeigen, allerdings auf eine Win-Win-Situation geachtet werden, d. h. es braucht eine Art Gegenleistung in monetärer oder nichtmonetärer Form für die Vermittlungstätigkeit (Guntern et al. 2015, 9).

10.5 Diskussion

Im Artikel wurde den Fragen nachgegangen, welche Personengruppen sich im Quartier beteiligen und welche nicht, wie Beteiligung im Quartier analog und digital gefördert werden kann und wie insbesondere schwer erreichbare und benachteiligte Gruppen für verschiedene Formen der Beteiligung und spezifisch für freiwilliges Engagement motiviert werden können.

Über das freiwillige Engagement von schwer erreichbaren und benachteiligten Gruppen ist noch wenig bekannt, wie aufgezeigt werden konnte. Der Freiwilligen-Monitor 2020 deckt diese Bevölkerungsgruppe aufgrund der Erhebungsform (nur in drei Landessprachen verfügbar, spricht eher Menschen mit einem höheren Bildungsniveau an) nur unzureichend ab. Berichte von Vertreterinnen und Vertretern von Migrantinnen- und Migrantenorganisationen (z. B. Sariaslan 2016) zeigen aber auf, dass beispielsweise Personen mit Migrationshintergrund

durchaus freiwillig tätig sind, allerdings weniger im Quartier, dafür eher in ihren sprach- und nationalitätenspezifischen Netzwerken. Daraus leitet sich für Freiwilligenmanagerinnen und Freiwilligenmanager ab, dass es mehr Wissen zum freiwilligen Engagement von bisher zu wenig erfassten Bevölkerungsgruppen braucht, damit die spezifischen Formen von Freiwilligenarbeit, die diese Personen leisten, erkannt und genutzt werden können (z. B. um Zugänge zu diesen Bevölkerungsgruppen herzustellen).

Weiter wurde aufgezeigt, dass sowohl bei analogen Partizipationsformen als auch bei digitalen hauptsächlich Personen mit hoher formaler Bildung und ohne Migrationshintergrund erreicht werden. Um weitere Personengruppen für eine Beteiligung zu gewinnen, sind persönliche Ansprachen oder «Bring-Formate» erfolgreicher. Auch braucht es einen gewissen Lernprozess, damit sich eine Beteiligung auf einer niedrigen Partizipationsstufe hin zu Selbstgestaltung und Empowerment entwickeln kann. Eine Kombination von «Hol- und Bring-Angeboten» scheint erfolgsversprechend zu sein. Die Ergebnisse der Digitalisierungsbefragung zeigen, dass bei den «Offlinern» besonders Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss und einem niedrigen Einkommen vertreten sind. Wenn Partizipation mit digitalen Medien gefördert werden soll, muss diesem Umstand zwingend Rechnung getragen werden. Auch wenn mit Quartierapps soziale Vernetzung im Quartier und freiwilliges Engagement gefördert werden können, sind die damit verbundenen Risiken und Ausschlussmechanismen immer mitzudenken. Freiwilligenmanagement, welches möglichst viele Bevölkerungsgruppen erreichen möchte, sollte deshalb sowohl Chancen als auch Ausschlussgefahren von zunehmender Digitalisierung im Blick haben und versuchen, auf digitalem Weg nicht erreichbare Personen anderweitig zu erreichen.

Wer Heterogenität adressieren will, sollte insbesondere bei der älteren Migrationsbevölkerung auf Schlüsselpersonen setzen, Partizipation niederschwellig anregen, sprachliche Aspekte berücksichtigen (Anfragen in der Muttersprache, Verständlichkeit) und die potentiellen Freiwilligen in ihrem gewohnten Umfeld (z. B. bei den Treffpunkten von Organisationen der Migrationsbevölkerung) ansprechen.

Wir leiten aus den obigen Ausführungen folgende These ab: Partizipation im Quartier ist eine wichtige Voraussetzung für freiwilliges Engagement und wird aktuell von verschiedenen Berufsgruppen

gefördert (z. B. Siedlungsassistentinnen und -assistenten). Diese Personen schaffen die Voraussetzungen für freiwilliges Engagement. Zudem arbeiten sie mit ähnlichen Methoden wie Freiwilligenmanagerinnen und Freiwilligenmanager, indem sie ältere Menschen für eine Partizipation im Quartier motivieren, ihr Engagement wertschätzen, sich mit verschiedenen weiteren Akteurinnen und Akteuren vernetzen und auf die Langfristigkeit von Engagement abzielen.

Freiwilligenmanagerinnen und -manager tun deshalb gut daran, einen Blick auf die Methoden dieser Berufsgruppe (Siedlungsassistenten, Community Managers etc.) zu werfen (und vice-versa), um auch bisher schwer erreichbare Personengruppen einfacher ins freiwillige Engagement einbinden zu können – und dies nicht nur als Nutzende von Dienstleistungen, sondern auch als freiwillig Tätige.

10.6 Literaturverzeichnis

- Aner, Kirsten und Arbeitskreis Kritische Gerontologie der DGGG (2016). Diskussionspapier Partizipation und partizipative Methoden in der Gerontologie. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 49(2): 143–148.
- Arnstein, Sherry R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners* 35(4): 216–224.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2020). *Achter Altersbericht. Ältere Menschen und Digitalisierung*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Eppe, Claus. 2012. Aktives Altern älterer Menschen mit Zuwanderungsgeschichte – Das Projekt «Active Ageing of Migrant Elders Across Europe» (AAMEE). In Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), *Altern in der Migrationsgesellschaft. Dossier* (S. 67–72). Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. (2013). *Schritt für Schritt zu mehr Partizipation im Alter: Ein Leitfaden zur Beteiligung älterer Menschen an der Gestaltung bewegungsfreundlicher Quartiere. Impulse aus der Forschung und Berliner Beispiele zu Stadtteilbegehungen und Kiezspaziergängen*. Berlin: Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.
- Grates, Miriam und Harald Rüssler (2020). Partizipation Älterer im urbanen Raum – Quartiersbezogene Beteiligungsformate. In Stephanie Stadelbacher und Werner Schneider (Hrsg.), *Lebenswirklichkeiten des Alter(n): Vielfalt, Heterogenität, Ungleichheit* (S. 239–266). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Guntern, Roland, Andreas Raymann, Sylvie Johnner-Kobi und Milena Gehrig (2015). *Ältere Migrantinnen und Migranten am Wohnort erreichen. Leitfaden für Verantwortliche im Alters- und Migrationsbereich*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Departement Soziale Arbeit.

- Habeck, Sandra A. (2015). *Freiwilligenmanagement. Exploration eines erwachsenenpädagogischen Berufsfeldes*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hamm, Bernd (1973). *Betrifft: Nachbarschaft. Verständigung über Inhalt und Gebrauch eines vieldeutigen Begriffs*. Düsseldorf: Bertelsmann.
- Jann, Antonia (2015). Age-Wohnmatrix. Bedürfnisse statt Begriffe ins Zentrum stellen. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 48(2): 164–168.
- Johner-Kobi, Sylvie und Milena Gehrig (2018). Ältere Migrantinnen und Migranten am Wohnort erreichen. Erfahrungen aus dem Schweizer Projekt «Vicino». *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 51(7): 807–812.
- Köster, Dietmar (2013). *Abschlussbericht Selbstbestimmt – mein Quartier gewinnt! Partizipation im Alter in den Kommunen Nordrhein-Westfalens (PiA 2)*. Witten: Forschungsinstitut Geragogik e.V., <https://docplayer.org/60470113-Abschlussbericht-selbstbestimmt-mein-quartier-gewinnt-partizipation-im-alter-in-den-kommunen-nordrhein-westfalens-pia-2-witten-dezember-2013.html> (10.03.2022).
- Künemund, Harald und Betina Hollstein (2005). Soziale Beziehungen und Unterstützungsnetzwerke. In Martin Kohli und Harald Künemund (Hrsg.), *Die zweite Lebenshälfte: Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey* (S. 212–276). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Leitner, Sigrid und Marina Vukoman (2018). Altenarbeit als sozialraumbezogenes Handlungsfeld. In Fabian Kessl und Christian Reutlinger (Hrsg.), *Handbuch Sozialraum* (S. 599–615). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lobsiger-Kägi, Evelyn, Vicente Carabias-Hütter, Bernadette Sütterlin, Anja Buis und Christian Schwengeler (2019). Enhancing Smart Neighborhood Life Through a Mobile App. In Martin Aichholzer, Marc Diebäcker, Angelika Eder, Isabel Glogar, Christoph Stoik und Markus Wellenzohn (Hrsg.), *Book of Abstracts. INUAS Conference 2019: Housing under Pressure. Dynamic Between Centers and Peripheries* (S. 83–85). Wien: FH Campus Wien- Verein zur Förderung des Fachhochschul-, Entwicklungs- und Forschungszentrums im Süden Wiens.
- Moser, Brigitte und Stefan Zanetti. 20.11.2017. Digital leben in Siedlungen und Quartieren, in *Immobilienblog Hochschule Luzern*, <https://blog.hslu.ch/immobilienblog/2017/11/20/digital-leben-in-siedlungen-und-quartieren> (10.03.2022).

- Neukomm, Sarah und Jasmin Gisiger (2019). *Erreichbarkeit von sozial benachteiligten älteren Personen durch Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention. Finalisierter Schlussbericht*. Bern: Bundesamt für Gesundheit. https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/nat-gesundheitsstrategien/nat-programm-migration-und-gesundheit/chancengleichheit-in-der-gesundheitsversorgung/gesundheits-aelterer-migrantinnen-und-migranten/erreichbarkeit-sozial-benachteiligten-aelteren-personen.pdf.download.pdf/190329_Erreichbarkeit%20von%20sozial%20benachteiligten%20%C3%A4lteren%20Personen.pdf (10.03.2022).
- Olbermann, Elke (2016). Migration und Teilhabe im Alter. In Gerhard Naegele, Elke Olbermann und Andrea Kuhlmann (Hrsg.), *Teilhabe im Alter gestalten: Aktuelle Themen der Sozialen Gerontologie* (S. 83–98). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Reutlinger, Christian, Caroline Haag, Nicola Hilti, Christina Vellacott und Madeleine Vetterli (2020). *Nachbarschaften als Beruf. Stellen konzipieren, einführen und entwickeln*. St.Gallen: FHS St.Gallen. Samochowiec, Jakub, Leonie Thalman und Andreas Müller (2018). *Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation. Studie*. Zürich: Gottlieb Duttweiler Institut.
- Sariaslan, Emine (2016). *Die Rolle von Vereinen bei der Partizipation von Migrantinnen und Migranten*. Unterlage präsentiert an der Tagung «Diversität», Netzwerk freiwillig engagiert, Bern, 31.10.2016. https://www.netzwerkfreiwilligengagiert.ch/static/media/dateien/tagung2016/02_Pra%CC%88sentation_Sariaslan_de-fr.pdf (10.03.2022).
- Schäffler, Hilde (2019). *Förderung der sozialen Teilhabe im Alter in Gemeinden. Planungsleitfaden*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Scheu, Nina (2019). Wenn das Tablet zum Grillabend ruft. *WohnZeit. Magazin der Stiftung Alterswohnungen der Stadt Zürich SAW, o.A.*: 10–11.
- Seifert, Alexander (2014). *Soziale Unterstützung in der Nachbarschaft. Datenauswertung im Auftrag der Age-Stiftung*. Zürich: Zentrum für Gerontologie, https://www.age-stiftung.ch/fileadmin/user_upload/Themen/PDF/Befragung_Nachbarschaft_2014.pdf (10.03.2022).
- Seifert, Alexander, Tobias Ackermann und Hans Rudolf Schelling (2020). *Digitale Senioren 2020. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien durch Personen ab 65 Jahren in der Schweiz*. Zürich: Pro Senectute Schweiz.
- Sidler, Andreas (2020). Kontaktperson vor Ort: «Wohnen plus» oder «betreutes Wohnen light»? *Age-Dossier 2020*. Zürich: Age-Stiftung.
- Soom Ammann, Eva und Corina Salis Gross (2011). *Schwer erreichbare und benachteiligte Zielgruppen. Teilprojekt im Rahmen des Projekts «Best Practice Gesundheitsförderung im Alter». Zusammenfassung und Empfehlungen*. Zürich: Institut für Sucht- und Gesundheitsforschung.
- Staatssekretariat für Migration SEM (2020). *Integrationsförderung in den Regelstrukturen*. Bern: SEM, <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/foerderung/koordinationsauftrag.html> (10.03.2022).

- Suden, Wiebke (2020). Digitale Teilhabe im Alter: Aktivierung oder Diskriminierung? In Stephanie Stadelbacher und Werner Schneider (Hrsg.), *Lebenswirklichkeiten des Alter(n): Vielfalt, Heterogenität, Ungleichheit* (S. 267–289). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Tesch-Römer, Clemens (2010). *Soziale Beziehungen alter Menschen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Via Gesundheitsförderung Schweiz (2014). *Checkliste «schwer erreichbare und benachteiligte Zielgruppen»*. Bern: VIA – Best Practice Gesundheitsförderung im Alter, https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/gfia/checklisten/Via_-_Checkliste_Schwer_erreichbare_und_benachteiligte_Zielgruppen.pdf (10.03.2022).
- Weber, Dominik, Bettina Abel, Andreas Biedermann, Flavia Bürgi, Claudia Kessler, Jvo Schneider, Ralph Steinmann und Franziska Widmer Howald (2016). *Gesundheit und Lebensqualität im Alter. Grundlagen für kantonale Aktionsprogramme «Gesundheitsförderung im Alter»*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Werner, Sarah, Eliane Kraft, Ramin Mohagheghi, Nora Meuli und Florian Egli (2016). *Angebot und Inanspruchnahme von intermediären Strukturen für ältere Menschen in der Schweiz. Ergebnisse der Kantonsbefragung und einer Auswertung der Statistik der sozialmedizinischen Institutionen*. Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), https://www.age-stiftung.ch/fileadmin/user_upload/Themen/PDF/2016_Obsan_Intermediaere_Strukturen.pdf (10.03.2022)
- Wright, Michael T., Hella von Unger und Martina Block (2010). Partizipation der Zielgruppe in der Gesundheitsförderung und Prävention. In Michael T. Wright (Hrsg.), *Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention* (S. 35–52). Bern: Hogrefe.

11 Freiwilliges Engagement im Pensionsalter: Eine Untersuchung der Beweggründe und Bedürfnisse formell freiwillig tätiger Seniorinnen und Senioren

Dunja Zazar

Zusammenfassung

Unsere durchschnittliche Lebenserwartung und die Spanne des aktiven und gesunden Alters erhöhen sich kontinuierlich: gewonnene Zeit, die ab der Pensionierung nach den eigenen Vorstellungen gestaltet werden kann. Menschen im aktiven Pensionsalter haben viel Wissen und Erfahrung, und sie wollen ihre Fähigkeiten gerne einbringen und weitergeben. Ein gemeinnütziges Engagement hält sie aktiv im gesellschaftlichen Leben, ermöglicht Teilhabe und Mitgestaltung, steigert die Lebensqualität und dient dem Erhalt der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit. Diese Arbeit untersucht, was Seniorinnen und Senioren dazu motiviert, sich freiwillig zu engagieren, welche Bedürfnisse sie im Rahmen dieser Tätigkeiten haben und was Organisationen, Staat und Gesellschaft tun können, damit sich Pensionierte vermehrt in Freiwilligenaktivitäten einbinden lassen. Zur Beantwortung der Fragestellung wird mit einem sequenziell vertiefenden Mixed Methods Design gearbeitet. Die Analyse zeigt, dass selbstverwirklichende Motive im Vordergrund stehen, dass Wertschätzung und das Erleben der eigenen Wirksamkeit zentral sind, dass für einige aber auch essenzielle Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit und Sicherheit erfüllt werden. Auf organisationaler Ebene ist eine Begegnung auf Augenhöhe massgeblich sowie basisdemokratische Entscheidungsprozesse und Gelegenheiten zu autonomem Handeln im zuge teilten Aufgabenbereich. Die Zeitstruktur der Einsätze muss Freiraum geben zur individuellen Lebensgestaltung. Wenngleich die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit für alle im Vordergrund steht, so sind finanzielle Entschädigungen für einige doch von Bedeutung. Von der Gesellschaft erwarten sich die Beforschten Solidarität

und Anerkennung, vom Staat strukturelle Massnahmen zur Förderung von Freiwilligenarbeit.

11.1 Einleitung¹

Freiwilligenarbeit bietet Menschen in der nachberuflichen Phase eine adäquate Möglichkeit zur Teilhabe am sozialen Leben, zur gesellschaftlichen Mitbestimmung und Mitgestaltung. Sie ermöglicht das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gemeinschaft, neue Erfahrungen und Sinnerlebnisse (Vogel et al. 2017, 10).

Die Ausgangssituation ist geprägt vom gesellschaftlichen Umbruch auf verschiedenen Ebenen: von Individualisierung, von Digitalisierung und insbesondere auch von unserer demographischen Entwicklung. Lebensläufe sind nicht mehr standardisiert, Altersnormen haben sich aufgelöst. Freiwilligenarbeit nimmt seit je einen wichtigen Stellenwert im gesellschaftlichen Leben ein. Viele Organisationen, Verbände und Vereine könnten ohne die Einsätze von Freiwilligen ihre Programme nicht umsetzen. Laut dem Freiwilligen-Monitor 2016 werden in der Schweiz jährlich etwa 700 Millionen Stunden formelle Freiwilligenarbeit geleistet (Seismo 2016).

Die Altersstruktur der Bevölkerung ist im Wandel. Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit kommen jetzt ins Pensionsalter. Nach Angaben des Bundesamts für Statistik (BFS) liegt der Anteil der über 65-Jährigen in der Schweizer Bevölkerung bereits jetzt bei fast 20 Prozent mit stetig steigender Tendenz. Die derzeitige Lebenserwartung zählt mit 81,7 Jahren bei Männern und sogar 85,4 Jahren bei Frauen zu den höchsten weltweit (BFS 2020). Das bedeutet, dass die Menschen nach ihrer Pensionierung im Durchschnitt noch weitere zwanzig Jahre vor sich haben: Zeit zur persönlichen Entfaltung und Entwicklung. Zeit, in der die eigenen Interessen, Wünsche und Ziele im Vordergrund stehen, Beschäftigungen nach eigenen Vorstellungen ausgewählt werden. In der Kohorte der Menschen im Ruhestand liegt ein enormes Potenzial an Erfahrung, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

1 Der hier vorliegende Beitrag ist die gekürzte Version der Master-Thesis der Autorin mit dem gleichen Titel (Zazar 2021). Sie beschäftigt sich mit den Motiven und Bedürfnissen von formell freiwillig engagierten Personen im aktiven Pensionsalter sowie ihren Erwartungen an Organisationen, Staat und Gesellschaft.

Der Schweizerische Bundesrat weiss um die Relevanz, die Ressourcen dieser Altersgruppe in künftige Altersstrategien mit einzubeziehen und stellt die Frage, wie bei der zunehmenden Ausdehnung der aktiven und beschwerdefreien Altersphasen diese Leistungspotenziale unterstützt und anerkannt werden können (Der Bundesrat 2007, 2).

Auch auf lokaler Ebene gewinnt die Thematik der Freiwilligenarbeit im Alter an Gewicht. Die Stadt Zürich hat in den vergangenen Jahren in einem partizipativen Mitwirkungsprozess eine neue Altersstrategie erarbeitet, welche neben Aspekten wie Finanzierung, Wohnen, Pflege oder Digitalisierung auch die Freiwilligenarbeit explizit thematisiert (Stadt Zürich 2020).

Hochschulen begleiten Förderprojekte und entwickeln Strategien zur nachhaltigen Förderung des lokalen freiwilligen Engagements (ZHAW 2020). Die hohe Medienpräsenz verdeutlicht ebenfalls die Relevanz, und Backes konstatiert:

«Sozialer Wandel geht mit der Notwendigkeit einer weitreichenden Veränderung der Vergesellschaftung des Alter(n)s einher.» (Backes 2006, 64)

Deshalb muss auch der Bereich freiwilliger Tätigkeiten älterer Menschen neu in den Blick genommen werden.

Menschen im aktiven Rentenalter sind prädestiniert für Freiwilligenarbeit. Bezugnehmend auf die Aktivitätstheorie (Havighurst und Albrecht 1953) wird davon ausgegangen, dass Lebenszufriedenheit auch im Alter mit sozialen Aktivitäten verbunden ist und diese deshalb beibehalten werden sollten. Der durch die Pensionierung entstandene Funktions- und Rollenverlust gefährdet den Selbstwert.

«Auf psychologischer bzw. personaler Ebene stellen sich Altern und Alter als Problem der Anpassung an verschiedene Veränderungen bzw. deren Bewältigung dar. Als solche stehen die Folgen der (insbesondere beruflichen) Ausgliederung und Stigmatisierung als ‚älterer bzw. alter Mensch‘ im Vordergrund.» (Backes und Clemens 2013, 177)

Der Ersatz verlorener Rollen durch ein Engagement im gesellschaftlichen oder zwischenmenschlichen Bereich ist nach dieser Theorie Voraussetzung für zufriedenes Altern (Baltes 1994, 27).

Körperliche und geistige Aktivität wirken sich positiv auf Lebenszufriedenheit und Gesundheit aus. Sinnfindung und Selbstwirksamkeit

sind für psychische und geistige Gesundheit von grosser Bedeutung (Simonson et al. 2017, 465). Freiwilligenarbeit bietet beides, kommt also nicht nur den Organisationen und den Begünstigten zugute, sondern insbesondere auch den Freiwilligen selbst. Hierzu wurde eine Reihe von Wechselwirkungen gefunden. Meier und Stutzer (2007, 1) fanden im Rahmen eines natürlichen Experiments aussagekräftige Beweise, dass freiwillig Tätige mit ihrem Leben zufriedener sind als nicht freiwillig Tätige. Sie halten Freiwilligenarbeit für eine der wichtigsten prosozialen Aktivitäten und den Schlüssel zu höherem individuellem Wohlbefinden. Wer rastet, der rostet: Der Zusammenhang zwischen körperlicher Aktivität und physischer Gesundheit ist empirisch belegt (Conzelmann 2007). Die Effekte von Freiwilligenarbeit auf die physische und psychische Gesundheit werden häufig anhand der «role enhancement theory» erklärt, welche davon ausgeht, dass es der Gesundheit zuträglich ist, produktive Rollen einzunehmen (Rozario et al. 2004). Dass Freiwillige im Vergleich mit gleichaltrigen Nicht-Freiwilligen eine bessere physische Gesundheit aufweisen, wurde wiederholt in Studien bestätigt (Lum und Lightfoot 2016). So wurden weniger funktionelle Beeinträchtigungen (Hinterlong et al. 2007), ein geringeres Risiko für Hypertonie (Burr et al. 2011) und gar ein geringeres Mortalitätsrisiko (Konrath et al. 2012) nachgewiesen. Die Ergebnisse einer neueren Studie bestätigen, dass regelmässige Freiwilligeneinsätze im höheren Alter auch kognitive Beeinträchtigungen mildern und das Risiko einer Demenz verringern können (Griep et al. 2017).

Auch psychische Ressourcen werden durch freiwilliges Engagement gestärkt und Risikofaktoren wie Einsamkeit oder soziale Isolation vermindert. Durch die Beziehungen, welche im Rahmen der Einsätze entstehen, fördert es Inklusion und bietet die Möglichkeit zu gesellschaftlicher Partizipation und kultureller Teilhabe. Der Stiglitz-Report (Stiglitz et al. 2009) berichtet einen positiven Zusammenhang zwischen freiwilliger Tätigkeit und dem Gefühl, gesellschaftlich nicht ausgeschlossen zu sein. Zum Erhalt des psychischen Wohlergehens sind Sinnerfüllung und Vertrauen in die Sinnhaftigkeit des eigenen Lebens von grosser Bedeutung:

«Dieses Vertrauen basiert auf einer (meist unbewussten) Bewertung des eigenen Lebens als kohärent, bedeutsam, orientiert und zugehörig.» (Schnell 2018, 12)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Freiwilligenarbeit einem physischen, kognitiven und psychischen Abbau entgegenwirken und somit die Selbständigkeit der älteren Bevölkerung längerfristig erhalten kann. Um Pensionierte für ein Engagement zu gewinnen und sie auch längerfristig sowie für alle Beteiligten gewinnbringend einzubinden ist es wichtig, ihre zugrundeliegenden Motivationen sowie die alters- und erfahrungsspezifischen Bedürfnisse zu kennen. Diese Kenntnisse liefern wertvolle Hinweise zur Konzipierung von Freiwilligenprogrammen bzw. darüber, wie ein Freiwilligenmanagement zu gestalten ist. Die Forschungsfrage ist folgendermassen aufgeteilt:

- › Was sind die Beweggründe von Menschen im aktiven Pensionsalter, sich formell freiwillig zu engagieren?
- › Welche Bedürfnisse haben sie im Rahmen ihrer Freiwilligentätigkeit?
- › Welche Anforderungen ergeben sich daraus an Organisationen, Gesellschaft und Staat?

Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet für das strategische und operative Freiwilligenmanagement in Organisationen. Sie sollen Verantwortliche dabei unterstützen, Freiwillige im Rentenalter zu motivieren, zu rekrutieren und sie im Verlauf ihrer Tätigkeit optimal zu begleiten und Anregungen geben, die strukturellen Bedingungen bestmöglich an die Bedürfnisse der Engagierten anzupassen.

11.2 Theoretische Verortung und Begriffsdefinitionen

Verschiedenste Begriffe benennen das Wesen freiwilliger Tätigkeiten. Diverse Ansätze führen die Motive für menschliches Handeln auf. Das folgende Kapitel klärt Begrifflichkeiten und gibt einen Überblick über theoretische Annäherungen, in denen die in diesem Beitrag verfolgte Fragestellung verortet ist.

11.2.1 Freiwilliges Engagement und Freiwilligenmanagement

In Anlehnung an den Freiwilligen-Monitor der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) definiert sich freiwilliges Enga-

gement bzw. Freiwilligenarbeit als eine frei-gemeinnützige Tätigkeit, welche aus freiem Willen, ohne Zusicherung einer Entschädigung oder Gegenleistung und zum Nutzen von Personen, Gruppen oder Organisationen ausserhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird (Freitag et al. 2016, 11). Die Freiwilligen erhalten aber in der Regel einen Spesenausgleich, Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgelder oder nichtmonetäre Vergütungen wie Ausflüge, Jahresessen, Zeitgutschriften oder Weiterbildungen.

Freiwilligenarbeit wird häufig als der Kitt der Gesellschaft bezeichnet und als gesellschaftspolitische Notwendigkeit gesehen. Während der Staat für den Vollzug der gesetzlichen Grundlagen verantwortlich ist, liegt die Innovationskraft für neue Impulse oft bei der Zivilgesellschaft (Samochowiec et al. 2018, 2). In der zivilgesellschaftlichen Partizipation wird durchaus eine finanzielle Entlastung der sozialen Sicherungssysteme gesehen (Freitag et al. 2016, 26). Freiwilligenarbeit soll Erwerbsarbeit ergänzen, aber nicht konkurrieren, sie kann wohlfahrtsstaatliche Aufgaben nicht ersetzen. Die Rolle der Freiwilligenarbeit zur Deckung sozialstaatlicher Versorgungslücken steht bei der Debatte um die Krise des Wohlfahrtsstaates im Vordergrund. Rameder ist der Meinung, dass dahinter die Hoffnung steht, «dass die Freiwilligenarbeit die zunehmend defizitärere wohlfahrtsstaatliche Daseinsversorgung sowie die generelle Ressourcenknappheit im Nonprofit Sektor zum Teil kompensieren kann» (2015, 20). Kritisch betrachtet, könnte dies als Prekarisierung und neue Form von Ausbeutung interpretiert werden (Simsa und Rameder, 2018, 155).

Sozialer Wandel und Entwicklungstrends wie Individualisierung, Flexibilisierung oder der erweiterte Mobilitätsraum formen das zivile Engagement um. In der Gesamtbevölkerung verändern sich die Motive: «... zunehmend werden kurzzeitige und unverbindliche Einsätze eingefordert, gleichzeitig steigt der Anspruch auf Mitsprache und Mitbestimmung» (Samochowiec et al. 2018, 3). Klassische Formen des Ehrenamtes wandeln sich. Das neue Engagement ist «zeitlich begrenzter und nicht mehr auf ›Lebenszeit‹ angelegt» (Backes und Höltge 2008, 284). Der kulturelle Wertewandel hat altruistische Beweggründe in den Hintergrund gerückt:

«Selbstbezogene Motive (wie Selbstfindung, Selbsthilfe, Selbstverwirklichung u. ä.) gelten heute als legitime und durchaus darstellbare Beweggründe.» (Backes und Höltge 2008, 285)

Eine zeitgemässe Förderung von Engagement in Organisationen muss die Motive anerkennen, was eine sorgfältige Vorbereitung erfordert, damit das Engagement für alle Beteiligten gewinnbringend ist (Reifenhäuser et al. 2012, 72). Freiwilligenmanagement stellt sämtliche strategischen Bemühungen einer Organisation dar, um die Zusammenarbeit mit Freiwilligen für alle Beteiligten optimal zu gestalten. Dies beinhaltet die Planung, Umsetzung und Weiterentwicklung von Freiwilligenarbeit und geschieht in der Umsetzung durch klare Verfahren und Regelungen (Reifenhäuser und Reifenhäuser 2013, 15) (siehe auch den Beitrag von Ines Walter Grimm, Doris Widmer, Barbara Richinger in diesem Band). Die Freiwilligenkoordination beinhaltet die operative Gestaltung der Zusammenarbeit mit Freiwilligen und ist bemüht, den Einsatz für alle Beteiligten bestmöglich zu arrangieren (SRK 2019).

11.2.2 Bedürfnisse und Beweggründe

Was motiviert Menschen im Ruhestand dazu, sich freiwillig zu engagieren? Der Begriff Motiv ist vom lateinischen «motivum» abgeleitet und bedeutet Beweggrund: der Antrieb menschlichen Handelns. Beide Begriffe werden hier synonym behandelt. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive spielen motivationale Aspekte bei der Mitarbeiterführung eine tragende Rolle. Um Führungsstrategien zu entwickeln, die auch Ältere motivieren und langfristig einbinden, ist es für Fachpersonen im Freiwilligenmanagement wichtig, die Beweggründe ihrer Freiwilligen zu kennen und zu verstehen. Die Motivationspsychologie versucht zu erklären, wie menschliches Verhalten zustande kommt, wie es aufrechterhalten und gesteuert werden kann. Beim Bedürfnis geht es um das Verlangen, einen tatsächlichen oder subjektiv empfundenen Mangelzustand zu beheben (Mayer 2011, 227). Dadurch entsteht eine Handlungsbereitschaft, eine Motivation, welche dazu führt, dass sich Menschen für etwas engagieren (siehe auch den Beitrag von Sigrid Haunberger, Nicole A. Baur in diesem Band).

Im Hinblick auf Freiwilligenarbeit im Alter ist die Selbstbestimmungstheorie nach Deci und Ryan (1993) interessant. Sie geht davon aus, dass Menschen in ihrem Verhalten generell danach streben, sich weiterzuentwickeln und ihre Potenziale auszuschöpfen. Ihre Theorie postuliert drei angeborene psychologische Bedürfnisse, die gleichermassen für intrinsische und extrinsische Motivation relevant

sind: Kompetenz oder Wirksamkeit, Autonomie oder Selbstbestimmung und soziale Eingebundenheit oder Zugehörigkeit (Deci und Ryan 1993, 229).

Maslows Motivationstheorie (1977) gehört zu den Klassikern, hat aber aufgrund der hierarchischen Sichtweise, der fehlenden Empirie und des Eurozentrismus viel Kritik geerntet. Sie unterscheidet fünf Gruppen von Bedürfnissen, die aufeinander aufbauend in Form einer Pyramide dargestellt werden. Im Unterschied zu Deci und Ryan zählt Maslow zu den grundlegenden Defizitmotivationen neben Bedürfnissen nach Achtung bzw. Wertschätzung und sozialen Bedürfnissen auf den untersten Stufen auch Sicherheitsbedürfnisse und physiologische Bedürfnisse. Auf der obersten Ebene steht das Wachstumsmotiv in Form des Bedürfnisses nach Selbstverwirklichung.

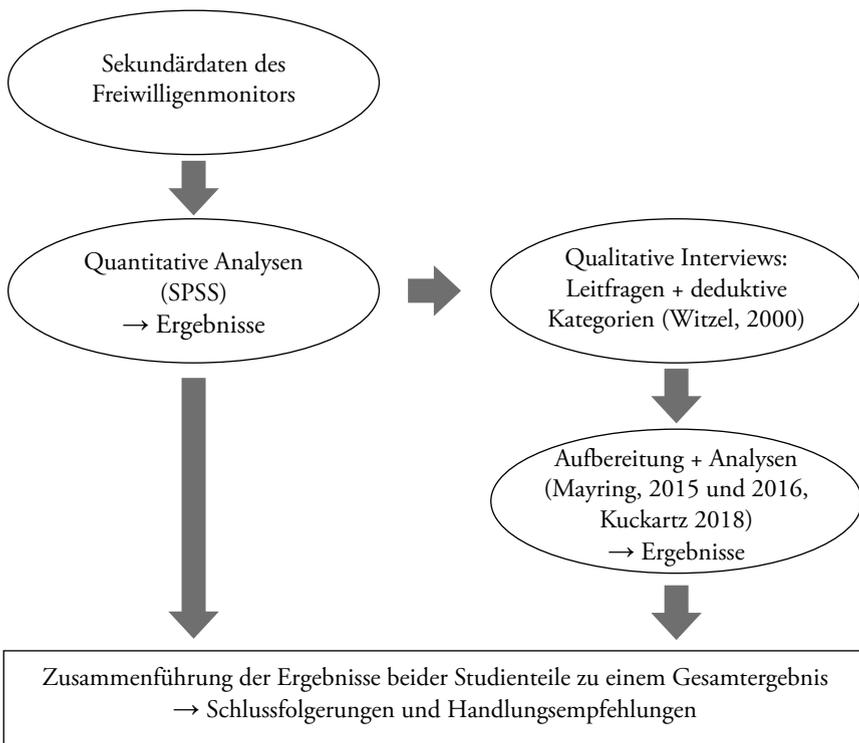
Der funktionale Ansatz der Ehrenamtlichkeit beruft sich auf das Konzept der Intentionalität. Snyder, Clary und Stukas untersuchten die motivationalen Grundlagen des planvollen, unterstützenden Hilfeverhaltens, das charakteristisch ist für Freiwilligenarbeit. Sie gehen von der Annahme aus, dass die Ausübung einer ehrenamtlichen Betätigung einen bestimmten psychologischen Zweck verfolgt und dass Einstellungen und Handlungen zweckorientiert und zielgerichtet sind (Snyder et al. 2001, 19–20).

Die Verwirklichung von Sinn (Frankl, 2016), das Streben nach Wirksamkeit (Heckhausen und Heckhausen 2018, 427) sowie Selbstwirksamkeit (Bandura 1977) und die Resonanzverhältnisse zum Lebensumfeld (Rosa 2017) stellen ebenfalls wesentliche Aspekte im Blick auf Motivation dar. Auch «Generativität wird [...] als grundlegende Leistung zur Lebensgestaltung und Sinnfindung im höheren Lebensalter wahrgenommen» (Höpflinger 2002, 329), was nach heutigem gerontologischem Verständnis die Weitergabe von Erfahrung und Kompetenzen an jüngere Generationen sowie Aktivitäten beinhaltet, die ältere Menschen für das Gemeinwesen leisten. Ein freiwilliges Engagement kann von älteren Menschen als sinnvolle Handlungsperspektive erlebt werden, als sinnvoll erlebte Möglichkeit der Beschäftigung, der Gesundheitsförderung und sozialen Integration (Backes 2006, 72; Backes und Höltge 2008, 279).

11.3 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Untersuchung arbeitet nach einem sequenziellen, qualitativ-vertiefenden Mixed Methods Design: Die Ergebnisse der ersten quantitativen Methode beeinflussen dabei die Gestaltung und Durchführung der zweiten qualitativen Erhebung (Kuckartz 2014, 77). Die qualitative Vertiefung hat die Intention, den subjektiven Sinn, der hinter den quantitativen Befunden liegt, zu verstehen. Zunächst wurde der Freiwilligen-Monitor 2016 (Freitag et al. 2016) im Hinblick auf die Altersgruppe von Personen im aktiven Pensionsalter einer Sekundärdatenanalyse unterzogen und die Ausprägungen verschiedener Sachverhalte ermittelt. Die anschließende qualitative Erhebung versuchte in Erfahrung zu bringen, was in der quantitativen Analyse nicht aufgedeckt werden konnte. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ablauf der Forschung.

Abbildung 11.1: *Forschungsdesigns*



Quelle: eigene Darstellung.

11.3.1 Quantitative Sekundärdatenanalyse

Analysiert wurde mit dem Statistikprogramm SPSS. Der Datensatz des Freiwilligen-Monitors wurde von Beginn an auf die Altersgruppe der 64- bis 80-Jährigen reduziert und umfasste $N=939$ Fälle. Davon waren $N=175$ Personen an einem Ort formell freiwillig tätig und $N=138$ Personen sogar an mehreren. Insgesamt hatten zum Zeitpunkt der Befragung 33,3 Prozent der untersuchten Jahrgänge ein freiwilliges Engagement. Die nachfolgende Tabelle 11.1 gibt eine Übersicht über die demographischen Eckdaten der Stichprobe im Vergleich zu den nicht freiwillig Tätigen und macht deutlich, dass auch im Pensionsalter sowohl Frauen als auch Personen mit Migrationshintergrund sowie aus den unteren Einkommens- und Bildungsschichten untervertreten sind in der Freiwilligenarbeit.

Tabelle 11.1: Demographische Merkmale der Testgruppe im Vergleich

Demographische Merkmale der Testgruppe im Vergleich	Testgruppe formell freiwillig Engagierte ($N=313$)	Vergleichsgruppe nicht formell freiwillig Engagierte ($N=624$)
Geschlecht	männlich: 52,7% weiblich: 47,3%	männlich: 42,2% weiblich: 57,8%
Nationalität	Schweiz: 88,5% Migrationshintergrund: 11,5%	Schweiz: 78,6% Migrationshintergrund: 21,4%
Einkommensklassen	< 3 000 Fr./Monat: 10,6% > 11 000/Monat: 9,4%	< 3 000 Fr./Monat: 16,5% > 11 000 Fr./Monat: 5,4%
Ausbildung	niedriger Bildungsstand: 9% höherer Bildungsstand: 16,7%	niedriger Bildungsstand: 19% höherer Bildungsstand: 11,7%

Quelle: Freiwilligen-Monitors 2016 (Freitag et al. 2016), eigene Berechnungen.

Im quantitativen Teil wurden zunächst Daten der deskriptiven Statistik analysiert: univariate Verfahren zur Beschreibung von Lagemassen einschliesslich der Varianzen und Standardabweichungen. Bei den Untersuchungen der formalen Charakteristika sowie der Motive und

Bedürfnisse erfolgten in einem zweiten Schritt bivariate Analysen. Um Gruppenunterschiede zu analysieren zwischen Geschlechtern, zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowie Menschen verschiedener Bildungsklassen und Einkommensstufen, wurden Mann-Whitney-U-Tests durchgeführt.

11.3.2 Folgerungen für die qualitative Erhebung

Im Bereich der formellen Freiwilligenarbeit widmet sich der Freiwilligen-Monitor Fragen zur Art der Einsatzbereiche, zu konkreten Tätigkeiten sowie dem Anstoss zur Aufnahme der Tätigkeit und dem zeitlichen Aufwand der Einsätze (Freitag et al. 2016). Diese Fragen eigneten sich zum Einstieg in die Interviews, die mit freiwillig Engagierten im Rentenalter geführt wurden, um Interesse für die Tätigkeit zu signalisieren und weitere Aspekte in Bezug auf die Fragestellung zu eruieren. Im Blick auf die Motive, sich unentgeltlich zu engagieren, waren im Freiwilligen-Monitor verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgegeben, es gab jedoch keine Möglichkeit, weitere Beweggründe zu nennen. Deshalb war es zentral, die Frage nach der persönlichen Motivation in den Interviews als offene Frage zu formulieren sowie auch nach persönlichen Vorteilen und positiven Begleiterscheinungen zu fragen. Hier sollte Platz sein für individuelle Sichtweisen und Begründungen, welche im Freiwilligen-Monitor fehlten.

Auch in Bezug auf Bedürfnisse und Wünsche liessen die vorgegeben Antwortmöglichkeiten im Freiwilligen-Monitor keinen Raum, um weitere Anliegen zu äussern. Dies sollte mit den qualitativen Interviews ermöglicht werden. Die Sekundäranalyse machte zudem deutlich, dass zeitliche Flexibilität und Mitbestimmung für alle ein wichtiger Faktor sind. Wie diese Anliegen subjektiv dargestellt werden, sollte der explorative Teil dieser Arbeit zeigen. Finanzielle Vergütungen scheinen für die Befragten des Freiwilligen-Monitors keine prioritäre Rolle zu spielen. Da aber tatsächlich über zwei Drittel der Befragten eine Entschädigung in irgendeiner Form entgegennehmen, erschien es wichtig, auch diese Thematik qualitativ näher zu beleuchten.

11.3.3 Qualitative Analyse

Für die explorative Untersuchung wurden teilstrukturierte problemzentrierte Befragungen nach Witzel (2000) durchgeführt. Aufgrund

des umfangreichen Materials bot sich als Aufbereitungsverfahren das selektive Protokoll nach Mayring (2016, 97) an. Als Auswertungsmethode kam die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse zur Anwendung, welche zum Ziel hat, bestimmte Themen, Inhalte und Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen (Mayring 2015, 99).

Es wurden sechs Einzelinterviews geführt und eine Paarbefragung. Die Befragten waren zwischen 67 und 80 Jahre alt: drei Männer und fünf Frauen, davon hatten zwei Personen einen Migrationshintergrund, drei einen akademischen Titel und fünf kamen aus praktischen beruflichen Tätigkeiten im technischen, sozialen oder kaufmännischen Bereich. Zunächst wurde das Material entlang der folgenden deduktiven Kategorien durchstrukturiert:

- › Motivation
 - › persönlicher Nutzen
 - › positive Begleiterscheinungen
- › Bedürfnisse und Wünsche an Organisationen
 - › Wünsche bezüglich Mitbestimmung
 - › Bedürfnisse bezüglich flexibler Zeiteinteilung
 - › Sichtweisen bezüglich finanzieller Entschädigung
- › Erwartungen an Staat und Gesellschaft

Danach wurden aus dem grossen Kategorienbereich der Motivation induktive Subkategorien abgeleitet und das komplette Material nach den ausdifferenzierten Subkategorien durchkodierte. Die induktive Strukturierung zeigte verschiedenste untergeordnete Dimensionen – sie brachte neue inhaltliche Aspekte zu den Beweggründen der Pensionierten für ihr Freiwilligenengagement ans Tageslicht und machte Muster deutlich. Bei den Wünschen an Organisationen ergaben sich ebenfalls zwei induktive Kategorienstränge. Die Unterkategorien zur Mitbestimmung, flexiblen Zeiteinteilung und Vergütungen wurden deduktiv ausgewertet, ebenso wie die Kategorien zu den Forderungen an Staat und Gesellschaft, wobei sich verschiedene Dimensionen innerhalb der Kategorien zeigten. Die Ergebnisse wurden in der abschliessenden Phase der Analyse thematisch zusammengefasst.

«Durch diesen Schritt der systematischen thematischen Zusammenfassung wird das Material zu einem komprimiert, zum anderen pointiert und auf das für die Forschungsfrage wirklich Relevante reduziert.» (Kuckartz 2018, 111)

Diese Summarys wurden jedoch nicht, wie von Kuckartz (2018) vorgeschlagen, fallbezogen evaluiert, sondern beziehen sich thematisch auf die eruierten Dimensionen der deduktiven Kategorien und der induktiven Subkategorien aller Interviews. Es werden am Ende also nicht Antworten formuliert, die sich auf einzelne Fälle beziehen, sondern sie umfassen die Gesamtheit der evaluierten Antworten.

11.4 Ergebnisse und Handlungsoptionen

Durch die aufeinander aufbauende Abfolge konnte die qualitative Untersuchung gezielt an die Lücken der vorhergehenden quantitativen Studie anschliessen, und ihre Befunde durch die zugrundeliegenden Lebenssituationen und Haltungen der Befragten verständlich machen. In der quantitativen Sekundärdatenanalyse zeigten sich einige auffällige Unterschiede zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen. Im Vergleich zu jüngeren Personen liegt der zeitliche Aufwand für Freiwilligenarbeit in Stunden pro Woche bei Personen im Pensionsalter um etwa ein Drittel höher. Frauen und Personen aus den unteren Bildungsschichten sowie mit Migrationshintergrund sind auch im Pensionsalter im Freiwilligenbereich untervertreten (vgl. Tabelle 11.1). Die Mann-Whitney-U-Tests ergaben bei einem Signifikanzniveau von 5 Prozent weitere bemerkenswerte Gruppenunterschiede, die insbesondere für die operative Freiwilligenkoordination von Bedeutung sind. Die Signifikanzwerte sind nachfolgend in Klammern vermerkt:

- › anderen zu helfen ($p = 0,010$), die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern ($p = 0,000$) und sich persönlich weiter zu entwickeln ($p = 0,000$) wird von Frauen als wichtiger bewertet als von Männern;
- › persönliche Netzwerke und soziale Kontakte im Rahmen der Freiwilligenarbeit zu pflegen ist sowohl für Frauen ($p = 0,020$) als auch für Personen aus den unteren Bildungsklassen ($p = 0,001$) von grösserer Bedeutung als für Männer und gehobene Bildungsschichten;
- › die Anerkennung durch Hauptamtliche ist ebenfalls für Frauen ($p = 0,000$) und untere Bildungsschichten ($p = 0,043$) von grösserer Bedeutung.

- › Fachliche Unterstützung wird von Frauen signifikant mehr geschätzt als von Männern ($p = 0,006$)
- › Bessere Informationen und Beratung zu Einsatzmöglichkeiten haben für Frauen mehr Relevanz als für Männer ($p = 0,000$)

Im Freiwilligenmanagement sollten deshalb geschlechtsspezifische Unterschiede einbezogen werden und die Belange unterschiedlicher Gruppierungen Berücksichtigung finden.

Die Gegenüberstellung der formalen Charakteristika beider Untersuchungsteile legte offen, dass zu den verschiedenen Tätigkeitsbereichen auch Einsatzmöglichkeiten im Bildungsbereich ein intrinsisch motiviertes Aufgabengebiet für die Freiwilligen sind, was dem Generativitätsgedanken (Höpflinger 2002) entspricht. Dies könnte nicht nur von Organisationen, sondern von der Sozialen Arbeit auch im Rahmen der Gemeinwesenarbeit genutzt werden.

Die qualitative Untersuchung hat die Beweggründe der pensionierten Freiwilligen neu geordnet und gezeigt, dass Aspekte wie Sinn, Generativität und Persönlichkeitsentfaltung im Vordergrund stehen. Das Erleben der eigenen Wirksamkeit interagiert dabei mit allen anderen Kategorien und zieht sich wie die Lebenskraft eines Baumes von den Wurzeln bis in alle Verästelungen.

Die Befunde stehen im Einklang mit dem Streben nach Wirksamkeit und sozialer Eingebundenheit der Selbstbestimmungstheorie (Deci und Ryan 1993), mit der Sinntheorie (Frankl 2016) und der Resonanztheorie (Rosa 2017). Selbstverwirklichende Aspekte, die Freude am Einsatz und der Gewinn für das eigene Leben sind zentral. Die Dankbarkeit der Klientel wird als Anerkennung erlebt, auch Wertschätzung durch Hauptamtliche, Gesellschaft und Medien stärken das Selbstwertgefühl und verhindern Gefühle von Nutzlosigkeit. Die Untersuchung hat enthüllt, dass die gesellschaftlichen Kontakte, die im Rahmen einer Freiwilligenarbeit entstehen, für einige Freiwillige in dieser Altersgruppe essenziell sind, da sie neben sozialen Bedürfnissen auch Sicherheitsbedürfnisse erfüllen. Eine alleinstehende Interviewte fasste dies prägnant in folgende Worte:

«Früher kannte ich niemanden hier im Quartier, jetzt habe ich ein Netzwerk von Bekanntschaften.» (Interview 6)

Sie hatte durch ihr quartierbezogenes Engagement eine ebenfalls alleinlebende Nachbarin kennengelernt, die ihr die Sicherheit und Gewissheit

gibt, eine Person in der Nähe zu haben, die im Notfall reagieren könnte, was sie durch die folgende Aussage zum Ausdruck brachte:

«Wir winken uns jeden Morgen zu von Fenster zu Fenster, einfach um uns kurz zu sehen, um zu sehen, ob alles ok ist.» (Interview 6)

Raum zum Aufbau sozialer Beziehungen ist deshalb insbesondere für alleinstehende Ältere zentral. Physiologische Aspekte haben präventive Bedeutung, da durch die Freiwilligenaktivitäten physische und kognitive Fähigkeiten trainiert und erhalten bleiben. Dies wird überwiegend als positiver Nebeneffekt des Engagements betrachtet, steht jedoch für manche auch im Vordergrund. Eine freiwillig tätige Englischlehrerin erklärte:

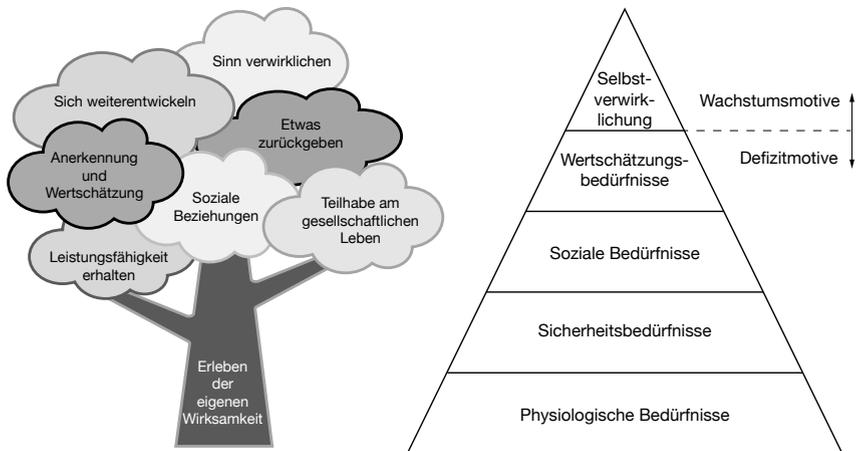
«Aufgrund der starken Demenz meines Vaters war es meine Hauptmotivation, sprachlich und geistig fit zu bleiben. Ich will mein Englisch nicht verlieren.» (Interview 4)

Eine Gegenüberstellung der induktiv eruierten Kategorien der Motivation (vgl. Abbildung 11.2) mit der Bedürfnispyramide von Maslow macht deutlich, dass im Pensionsalter alle maslowschen Bedürfnisebenen durch Freiwilligenarbeit abgedeckt werden können. Neben den vordergründig genannten Wachstumsmotiven der Selbstverwirklichung kommen auch Defizitmotive zur Erfüllung der Bedürfnisse nach Wertschätzung, Zugehörigkeit, Sicherheit und dem Erhalt physiologischer Fähigkeiten zum Tragen. Alle Bedürfnisse werden jedoch zeitgleich angestrebt und nicht in hierarchischer Abfolge, wie von Maslow postuliert.

Resümierend kann gesagt werden, dass die Motivation, eine Freiwilligentätigkeit auszuüben, durchaus als eine Strategie zur Bewältigung des Alterns betrachtet werden kann, was wiederum der Zweckgebundenheit des funktionalen Ansatzes (Snyder et al. 2001) entspricht.

Aus den Bedürfnissen im Rahmen ihrer Freiwilligentätigkeit und expliziten Äusserungen der Befragten ergaben sich Wünsche an Organisationen, Staat und Gesellschaft und daraus auch klare Handlungsoptionen. Als induktiv eruierte Anliegen kamen die Begegnung auf Augenhöhe sowie der Schutz der gesundheitlichen Ressourcen zum Vorschein. Dort, wo die Sekundäranalyse bereits klare Tendenzen aufzeigte, konnten im explorativen Teil der Untersuchung vertiefende Erkenntnisse gewonnen werden. Im Blick auf Mitbestimmung zeigte sich, dass Entscheidungsfreiraum im zugewiesenen Aufgabenbereich,

Abbildung 11.2: Induktive Subkategorien der Motivation und Bedürfnispyramide nach Maslow



Quelle: eigene Erhebung und Darstellung.

demokratische Organisationsstrukturen innerhalb der Projekte sowie autonomiefördernde Führungsstile der Koordinationsverantwortlichen wesentliche Faktoren für Zufriedenheit sind. Da die Wertschätzung der mitgebrachten Erfahrungswerte und Leistungen massgeblich ist, sollte eine Anerkennungsstrategie fest im Konzept des Freiwilligenmanagements verankert sein. Betreffend der Bedürfnisse nach zeitlicher Flexibilität konnten Gründe dargelegt werden mit dem Fazit, dass die Einsatzplanung den vielfältigen individuellen Lebensstilen der älteren Freiwilligen Rechnung tragen muss. Hinsichtlich der finanziellen Zuwendungen stellen die Befunde der qualitativen Erhebung das quantitative Ergebnis ein Stück weit in Frage. Zwar sind alle Interviewten der Meinung, dass die Inhalte der Arbeit im Vordergrund stehen. Teilweise werden die monetären Entschädigungen jedoch sehr geschätzt und alle teilen die Ansicht, dass es Freiwillige gibt, die durch Aufwandsentschädigungen zusätzlich motiviert werden. Das birgt jedoch die Gefahr, dass Freiwilligenarbeit zum schlecht bezahlten Erwerbsarbeitsersatz wird. Ausbeutung droht laut Backes dann,

«... wenn bei der Auswahl und Gestaltung der Arbeit bzw. des Engagements die Interessen und Voraussetzungen aufseiten der

freiwillig Tätigen nicht hinreichend Berücksichtigung finden.»
(Backes 2006, 87)

Die detaillierten Ergebnisse dieser Untersuchung können diesem Risiko entgegenwirken und geben Anregungen zur strategischen Entwicklung und operativen Umsetzung von Projekten und Programmen, die den Freiwilligen im Pensionsalter zugutekommen. Die Freiwilligen sollten möglichst individuell begleitet werden. Zudem stellt sich die Frage nach alternativen Formen vergüteter gemeinnütziger Engagements. Die folgende Tabelle 11.2 gibt einen Überblick über mögliche Massnahmen, wobei Handlungsoptionen auf den Ebenen des strategischen Freiwilligenmanagements und der operativen Freiwilligenkoordination nicht klar trennbar sind und zum Teil übergreifend betrachtet werden müssen. Die operative Umsetzung muss dem strategischen Konzept folgen.

Tabelle 11.2: Empfehlungen für das Freiwilligenmanagement

Handlungsoptionen für das strategische Freiwilligenmanagement	Handlungsoptionen für die operative Freiwilligenkoordination
<ul style="list-style-type: none"> › autonomiefördernder Führungsstil › basisdemokratische Entscheidungsprozesse › Freiraum für eigenverantwortliches Handeln im zugewiesenen Aufgabenbereich › zeitliche Einteilung der Einsätze muss Freiraum geben zur individuellen Lebensgestaltung › Anerkennungskultur › soziale Beziehungen ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> › geschlechtsspezifische Unterschiede müssen einbezogen werden › Belange unterschiedlicher Gruppen müssen berücksichtigt werden › Begegnung auf Augenhöhe › Freiwillige sollten möglichst individuell begleitet und gefördert werden

Quelle: eigene Darstellung, Schlussfolgerungen aufgrund eigener Befunde.

Durch den sozialen Wandel wird eine Veränderung der Vergesellschaftung des Alter(n)s unumgänglich (Backes 2006, 64). Freiwilligenarbeit kann in diesem Zusammenhang in zweifacher Hinsicht einen wertvollen Beitrag leisten. Einerseits hält es die «neuen Alten» aktiv im gesellschaftlichen Leben, was als Bewältigungsstrategie im Alterungsprozess verstanden werden kann. Andererseits kann die Gesellschaft in vielerlei Hinsicht von den Potenzialen der älteren Generation profitieren, was

nicht nur die Soziale Arbeit, sondern auch die Kranken- und Pflegekassen entlastet und von zentraler volkswirtschaftlicher Bedeutung ist:

«Beide Argumente – Selbsthilfe und gesellschaftliche Ressource – müssen jedoch in den sozialen Wandel eingebettet und zudem als Form der Anpassung an sich ändernde Strukturen verstanden werden.» (Backes und Höltge 2008, 279)

Zudem kann der Wandel der sozialen Strukturen durch eine aktive Partizipation der älteren Bevölkerung mitgestaltet werden.

Im Hinblick auf die präventiven Faktoren und die Verbesserung der Lebensqualität sollte die Frage gestellt werden, was getan werden kann, um ältere Menschen für Freiwilligenprogramme zu gewinnen und wie sie im Rahmen dieser Programme gezielt gefördert werden können. Im Sinne eines «Mainstreamings» (analog zum «Gendermainstreaming»), könnte die Inklusion von älteren Menschen zu einem zentralen Bestandteil bei allen politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen gemacht werden. In der Freiwilligenarbeit müssen insbesondere untervertretene Gruppen aktiv involviert werden und ihre unterschiedlichen Lebenssituationen, Interessen und Bedürfnisse Berücksichtigung finden. Organisationen, die Personen im gesunden Pensionsalter aktiv einbeziehen und fördern, sollten staatlich subventioniert werden. Freiwilligenmanagerinnen und -manager in Organisationen und Verbänden können dazu beitragen, dass auch vulnerablen Gruppen die positiven Auswirkungen von Sinn, Selbstwirksamkeit und sozialen Kontakten zugutekommen. Sie können Gelegenheiten schaffen, damit auch sozial Benachteiligte ihre Erfahrungen der Gesellschaft zugänglich machen können. Insbesondere im Hinblick auf einen nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen unseres begrenzten Planeten hat diese Generation noch ein Wissen, von dem die Gesellschaft profitieren kann.

Ein positives Altersbild ist Voraussetzung für die Wertschätzung der älteren Generationen. Altersbilder erzeugen aber auch Rollenerwartungen. Durch das Ideal des aktiven Alterns kann Druck entstehen. Aktives Altern darf keinesfalls zum Zwang werden. Menschen müssen in allen Lebensabschnitten frei über ihr Leben entscheiden und ihre eigene Entwicklung frei gestalten können. Eine Entscheidung für einen Ruhestand in Ruhe, ohne Aktivitäten und ohne ein gemeinnütziges oder privates Engagement, muss zu jeder Zeit gesellschaftlich genauso akzeptiert und respektiert werden.

Freiwilligenarbeit bewirkt eine aktive Integration ins gesellschaftliche Leben, steigert die Lebensqualität und Lebenszufriedenheit. Der Zugang zu Freiwilligen-Organisationen bildet jedoch soziale Ungleichheiten ab, ist selektiv «und die interne Aufgaben- und Funktionsverteilung spiegelt vielfach die ungleichen Machtverhältnisse der Gesellschaft» (Rameder 2015, 19). Die Chancen, freiwillig tätig zu werden, sind sozial ungleich verteilt. Das bedeutet, dass der Zugang zu einer solchen sinnerschöpfenden und anerkennenden Beschäftigung nicht allen Menschen gleichermaßen offensteht. Freiwilliges Engagement darf kein Privileg sein. Auch innerhalb von Freiwilligenprojekten dürfen sich soziale Ungleichheiten nicht abbilden oder verfestigen. Vorhandene Freiwilligenprojekte sollten daraufhin überprüft werden, ob sie für alle zugänglich sind oder Hindernisse für benachteiligte Gruppen bestehen. Freiwilligenmanagement von Menschen im Pensionsalter bedeutet, die Motive der Älteren einzubeziehen, ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen und ihre Anliegen ernst zu nehmen.

11.5 Literaturverzeichnis

- Backes, Gertrud M. (2006). Widersprüche und Ambivalenzen ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit im Alter. In Klaus R. Schroeter und Peter. Zängl (Hrsg.), *Altern und bürgerschaftliches Engagement: Aspekte der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung in der Lebensphase Alter* (S. 63–94). Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90148-0_4 (16.10.2021).
- Backes, Gertrud und Wolfgang Clemens (2013). *Lebensphase Alter: eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung* (Grundlagentexte Soziologie) (4. überarb. und erw. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Backes, Gertrud M. und Jaqueline Höltge (2008). Überlegungen zur Bedeutung ehrenamtlichen Engagements im Alter. In Marcel Erlinghagen und Karsten Hank (Hrsg.), *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften: Theoretische Perspektiven und empirische Befunde* (S. 277–299). Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90850-2_13 (03.11.2021)
- Baltes, Margret (1994). Gerontologische Theorien und erfolgreiches Altern. <http://doi.org/10.5169/seals-790154> (16.10.2021)
- Bandura, Albert (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84(2): 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191> (04.10.2021).
- BFS (Bundesamt für Statistik) (2020). Lebenserwartung. *Bundesamt für Statistik*. Neuenburg: BFS, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.html> (07.04.2020).

- Burr, Jeffrey A., Jane Tavares und Jan E. Mutchler (2011). Volunteering and Hypertension Risk in Later Life. *Journal of aging and health*, 23(1): 24–51.
- Conzelmann, Achim (2007). *Wer rastet, der rostet! Zur Bedeutung von Sport- und Bewegungsaktivitäten für ein erfolgreiches Altern*. Bern: Abteilung Kommunikation, Universität Bern.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik* 39(2): 223–238.
- Der Bundesrat. (2007). *Strategie für eine schweizerische Alterspolitik*. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates Leutenegger Oberholzer (03.3541) vom 3. Oktober 2003. Bern: Bundesrat. https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/fgg/berichte-vorstoesse/br-bericht-strategie-schweizerische-alterspolitik.pdf.download.pdf/strategie_fuer_eineschweizerischealterspolitik.pdf (16.04.2020).
- Frankl, Viktor E. (2016). *Der Wille zum Sinn* (7., unveränderte Auflage). Bern: Hogrefe.
- Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann, und Maya Ackermann (2016). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo.
- Griep, Yannick, Linda M. Hanson, Tim Vantilborgh, Laurens Janssens, Samantha K. Jones und Martin Hyde (2017). Can volunteering in later life reduce the risk of dementia? A 5-year longitudinal study among volunteering and non-volunteering retired seniors. *PLoS one* 12(3), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173885> (08.03.2021).
- Havighurst, Robert J. und Ruth Albrecht (1953). *Older People*. New York: Longmans, Green and Co.
- Heckhausen, Jutta und Heinz Heckhausen (2018). *Motivation und Handeln* (Lehrbuch) (5., überarbeitete und erweiterte Auflage.). Berlin: Springer.
- Hinterlong, James E., Nancy Morrow-Howell und Philip A. Rozario (2007). Productive Engagement and Late Life Physical and Mental Health: Findings from a Nationally Representative Panel Study. *Research on aging* 29(4): 348–370, <https://doi.org/10.1177/0164027507300806> (14.12.2020).
- Höpflinger, François (2002). Generativität im höheren Lebensalter. Generationensoziologische Überlegungen zu einem alten Thema. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 35(4): 328–334, <https://doi.org/10.1007/s00391-002-0100-y> (24.04.2021).
- Konrath, Sara, Andrea Fuhrel-Forbis, Alina Lou und Stephanie Brown (2012). Motives for Volunteering Are Associated With Mortality Risk in Older Adults. *Health psychology*, 31(1): 87–96, <https://doi.org/10.1037/a0025226> (14.11.2021).
- Kuckartz, Udo (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden) (4. Auflage.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Lum, Terry Y. und Elisabeth Lightfoot (2016). The Effects of Volunteering on the Physical and Mental Health of Older People. *Research on aging*, 27(1): 31–55.
- Maslow, Abraham H. (1977). *Motivation und Persönlichkeit*. Olten: Walter.

- Mayer, Verena. (2011). Motivationstheorien. In Anton Meyer & Manfred Schwaiger (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende* (S. 225–249). München: Vahlen.
- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage.). Weinheim: Beltz. http://sfx.metabib.ch/sfx_loccater?sid=ALEPH:EBI01&genre=book&isbn=9783407293930 (19.02.2020).
- Mayring, Philipp (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken* (Pädagogik) (6., überarbeitete Auflage.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407294524 (19.02.2020).
- Meier, Stephan und Alois Stutzer (2007). *Is Volunteering Rewarding in Itself?* SSRN Scholarly Paper Nr. ID 1079183. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00597.x> (25.05.2020).
- Rameder, Paul (2015). *Die Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit. Theoretische Perspektiven und empirische Analysen zur sozialen Schließung und Hierarchisierung in der Freiwilligenarbeit*. Frankfurt am Main: Peter Lang. Internationaler Verlag der Wissenschaften. <https://www.peterlang.com/view/title/18335> (28.01.2020).
- Reifenhäuser, Carola, Sarah G. Hoffmann und Thomas Kegel (2012). *Freiwilligen-Management: Hintergründe und Handlungsempfehlungen für ein gutes Management des freiwilligen Engagements*. Regensburg: Walhalla Fachverlag.
- Reifenhäuser, Carola und Oliver Reifenhäuser (Hrsg.) (2013). *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. https://content-select.com/media/moz_viewer/537b0ed9-b118-4a32-b200-104d2efc1343/language:de (05.02.2020).
- Rosa, Hartmut (2017). *Resonanz: eine Soziologie der Weltbeziehung* (7. Auflage.). Berlin: Suhrkamp.
- Rozario, Philip A., Nancy Morrow-Howell und James E. Hinterlong (2004). Role Enhancement or Role Strain: Assessing the Impact of Multiple Productive Roles on Older Caregiver Well-Being. *Research on Aging*, 26(4): 413–428. <https://doi.org/10.1177/0164027504264437> (15.12.2020).
- Samochowicz, Jakob, Leonie Thalman und Andreas Müller (2018). *Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Rüslikon. https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/674/FreiwilligenStudie_d_web.pdf (30.01.2020).
- Schnell, Tatjana (2018). Von Lebenssinn und Sinn in der Arbeit (Fehlzeiten-Report). In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit* (S. 11–21). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_2 (17.03.2020).

- Simonson, Julia, Claudia Vogel, und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) (2017). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement). Wiesbaden: VS Verlag.
- Simsa, Ruth und Paul Rameder (2018). Freiwilligenarbeit – Zwischen Engagement und Ausbeutung (Schriften zur Gruppen- und Organisationsdynamik). In Christian Neugebauer, Sebastian Pawel und Helena Biritz (Hrsg.), *Netzwerke und soziale Innovationen. Lösungsansätze für gesellschaftliche Herausforderungen?* (Band 12, S. 153–178). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21551-4_10 (25.05.2020).
- Snyder, Mark, E. Gil Clary und Arthur A. Stukas (2001). Ehrenamtlichkeit: ein funktionaler Ansatz. *Journal für Psychologie* 9(3): 15–35, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-28290> (14.03.2021).
- SRK (Schweizerisches Rotes Kreuz) (2019). Freiwilligenkoordination. Toolkit zum Freiwilligenmanagement. Bern: SRK, <https://www.toolkit-freiwilligenarbeit.ch/freiwilligenkoordination> (07.01.2021).
- Stadt Zürich (2020). Altersstrategie 2035 – Stadt Zürich. Zürich: , https://www.stadt-zuerich.ch/gud/de/index/departement/strategie_politik/alterspolitik-2035/altersstrategie-2035.html (16.02.2021).
- Stiglitz, Joseph E., Amartya Sen und Jean-Paul Fitoussi (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris: Commission sur la Mesure de la Performance Économique et du Progrès Social.
- Vogel, Claudia, Corinna Kausmann und Christine Hagen (2017). *Freiwilliges Engagement älterer Menschen*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), <https://www.bmfsfj.de/blob/120222/fdd831b41b994b336f64409b2250acad/freiwilliges-engagement-von-aelteren-menschen-data.pdf> (08.12.2020).
- Witzel, Andreas (2000). The Problem-centered Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 1(1), <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132> (15.12.2020).
- Zazar, Dunja (2021). *Freiwilliges Engagement in Pensionsalter. Eine Untersuchung der Beweggründe und Bedürfnisse formell freiwillig tätiger Seniorinnen und Senioren*. Masterthesis. Unveröffentlichtes Exemplar. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).
- ZHAW (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften) (2020). Wissenschaftliche Begleitung des Förderprojekts «engagement-lokal». Zürich: ZHAW, <https://www.zhaw.ch/de/forschung/forschungsdatenbank/projekt-detail/projektid/3814/> (30.12.2020).

12 Freiwilligenmanagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen: Ein Blick über den Tellerrand und fünf Thesen zum Schluss

Konstantin Kehl, Sigrid Haunberger, Carmen Steiner

12.1 Einleitung

Im vorliegenden Band haben unterschiedliche Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und zivilgesellschaftlicher Praxis die unentgeltliche Freiwilligenarbeit und das Freiwilligenmanagement in Organisationen der Schweiz beleuchtet. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Gewinnung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter sowie auf dem Engagement im formal organisierten Kontext.

Die Analysen verdeutlichen, dass das Engagement von älteren Personen von grosser Heterogenität geprägt ist und es «die Engagierten» als Kategorie sui generis nicht gibt. Wenngleich gewisse Muster hinsichtlich Motiven, Wünschen und Handlungsfeldern der Engagierten zu erkennen sind, hängen die konkreten Tätigkeiten und Einsatzgebiete von individuellen und organisationsspezifischen Faktoren, von den sie strukturierenden sozialen Beziehungen und Interaktionen, aber auch von gesellschaftlich geformten Voraussetzungen und Gelegenheitsbedingungen ab – Stichwort: soziale Ungleichheit. Dementsprechend kann auf Seiten der Organisationen spiegelbildlich ein buntes Mosaik von Strategien und Techniken des Anwerbens, Begleitens und Anerkennens ausgemacht werden, welches die Arbeit mit und Koordinierung von Freiwilligen mehr oder weniger stark durchdringt. Es ist offenkundig, dass heute bereits viele Organisationen in durchaus professioneller Weise aktiv Freiwilligenmanagement betreiben und es von den Vertreterinnen und Vertretern der Vereine, Stiftungen, Genossenschaften usw. als wichtige Ressource betrachtet wird, um die Interessen und Bedürf-

nisse der Engagierten mit jenen der Organisation und den jeweiligen Begünstigten bestmöglich zu vereinbaren.

Hierbei gibt es Elemente des Freiwilligenmanagements, wie z. B. die Ansprache, Qualifizierung und Anerkennung, in denen zahlreiche Organisationen über die vergangenen Jahre und Jahrzehnte Erfahrungen sammeln und für ihre Freiwilligen passende Angebote gestalten konnten, jedoch stechen auch Entwicklungsfelder ins Auge. Im Hinblick auf die Themen Digitalisierung, Qualitätssicherung und Evaluation ergeben die in dieser Publikation zusammengestellten Erkenntnisse beispielsweise kein eindeutiges Bild. So nutzt zwar gemäss der von den Herausgebenden durchgeführten Onlineumfrage (siehe den Beitrag von *Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl* in diesem Band) ein Grossteil der teilnehmenden Organisationen Social-Media-Kanäle, allerdings waren die im persönlichen Gespräch befragten Expertinnen und Experten (Beitrag von *Konstantin Kehl*) bezüglich der digitalen Kompetenz ihrer Organisationen mehrheitlich etwas zurückhaltend. Es ist zumindest ein Fragezeichen dahingehend angebracht, ob die Digitalisierungsbemühungen in vielen Organisationen über gelegentliche Posts auf Facebook, Instagram und Co. hinausgehen. Ebenfalls wendet sich eine stattliche Anzahl an Organisationen mit Zufriedenheitsbefragungen an ihre Freiwilligen und Begünstigten, jedoch bedeutet dies noch nicht, dass dahinter ein systematisches Qualitätssicherungs- oder Evaluationskonzept steht.

Anstelle einer überbordenden Zusammenfassung aller Beiträge (diese können den jeweiligen Abstracts zu Beginn der Kapitel entnommen werden) möchte dieses Schlusskapitel einige weiterführende, einordnende Gedanken sowie Thesen mit Blick auf die Zukunft des Freiwilligenmanagements in der Schweiz formulieren. Dies auch deshalb, weil der Band eine weitere der vergleichsweise wenigen Publikationen zu Freiwilligenarbeit und Freiwilligenmanagement mit dezidiertem Schweiz-Bezug im deutsch- und französischsprachigen Raum darstellt. Es erscheint sinnvoll – vor allem auch im Hinblick auf «Learnings» für die Praxis, Engagement-Fördermassnahmen sowie allfällige weitere Forschungsaktivitäten –, die Besonderheiten der Freiwilligenarbeit in der Schweiz herauszustreichen. Letzteres insbesondere im Vergleich mit den Nachbarländern Deutschland und Frankreich, deren Perspektiven den Literaturbestand im jeweiligen Sprachraum klar dominieren. Dabei ist vielleicht im Grossen und Ganzen weniger anders, als die

«schweizerische Brille» gelegentlich Glauben macht, jedoch existieren feine Unterschiede im Detail, die hervorzuheben sich lohnt.

12.2 Ein Blick über den Tellerrand – und was er über das Engagement und die Entwicklung des Freiwilligenmanagements in der Schweiz verrät

Freiwilliges Engagement ist eine zentrale Quelle des gesellschaftlichen Zusammenhalts sowohl in der Schweiz als auch in ihren Nachbarländern. In den vergangenen zwei bis drei Jahrzehnten haben die öffentliche Aufmerksamkeit und die wissenschaftlichen Studien zur Mitwirkung der Bürgerinnen und Bürger am Gemeinwesen in vielen europäischen Ländern merklich zugenommen. Mit dem Freiwilligen-Monitor in der Schweiz (Lamprecht et al. 2020) und dem Freiwilligen-survey in Deutschland (Simonson et al. 2021) konnten sich regelmässig durchgeführte Erhebungsinstrumente etablieren; in Frankreich war die Datenbasis lange Zeit schlecht, jedoch konnte 2017 nach 15 Jahren erstmals wieder eine umfangreiche Befragung von Freiwilligen durchgeführt werden (Prouteau 2020). In allen drei Staaten wurden Dachstrukturen für Freiwilligenorganisationen gegründet, kommunale Konzepte entwickelt und Fach- und Vernetzungsstellen eingerichtet.

Doch es existieren auch Unterschiede, welche sich anhand der landläufig verwendeten Begriffe durchdeklinieren lassen. Wer in den einschlägigen Bibliotheken und Datenbanken zum Thema in deutscher Sprache recherchiert, wird früher oder später über das Begriffspaar «Bürgerschaftliches Engagement» stolpern, das in der deutschen Zivilgesellschaftsdebatte einige Verbreitung gefunden hat, wohingegen in der Schweiz und Frankreich relativ selbstverständlich von Freiwilligenarbeit bzw. travail bénévole die Rede ist. Eine genauere Auseinandersetzung mit diesen Konzepten kann helfen, das «Schweizerische» an der Freiwilligenarbeit und am Freiwilligenmanagement genauer aufzuspüren.

Beide Begriffe – das «bürgerschaftliche Engagement» und die Freiwilligenarbeit bzw. travail bénévole – decken sich im Grundsatz mit den drei zentralen Kriterien, die erfüllt sein sollten, damit ein Handeln als Engagement bezeichnet und von der Erwerbsarbeit oder Haushaltsproduktion abgegrenzt werden kann. Demnach geht es um

freiwillige (1) und zumeist unentgeltliche (2) Tätigkeiten, die dem Gemeinwohl bzw. dem Gemeinwesen zugutekommen (3). Sie können informell und formal-organisiert vonstattengehen. Das Kriterium der Unentgeltlichkeit wird z. T. dahingehend spezifiziert, dass Engagement nicht in der Erwartung eines monetären Gewinns ausgeübt wird und allenfalls mit einer Aufwandsentschädigung oder geringfügigen materiellen Anerkennungen wie z. B. einem kostenlosen Abonnement der Vereinszeitschrift oder Einladungen zu Jahres- bzw. Weihnachtsessen einhergeht (Cnaan et al. 1996; Wilson 2000; Badelt und More-Hollerweger 2007).

Die drei skizzierten Kriterien stammen aus der internationalen *Volunteering*-Forschung, in der Freiwilligkeit vielfach als «produktive Tätigkeit», d. h. als eine besondere – unvergütete – Form der Arbeit behandelt wird. *Volunteering* bezieht sich somit auf Tätigkeiten mit «Dienstleistungscharakter» z. B. im sozialen, karitativen und humanitären Bereich, für welche Substitutionsfähigkeit auf Märkten gilt, die jedoch nicht im Rahmen der Erwerbsarbeit erbracht werden (Badelt 1985; Erlinghagen 2003; Kehl und Then 2012). Mit der Orientierung am Arbeitsbegriff befinden sich die Schweiz und Frankreich demzufolge in guter internationaler Gesellschaft.

Dagegen hat man sich in Deutschland für einen anderen Weg entschieden. Auch dort geht man punkto Engagement von freiwilligen, weitgehend unentgeltlichen, gemeinwohldienlichen Tätigkeiten aus, lehnt sich aber darüber hinaus an demokratie- und partizipationstheoretische Diskurse an. Geprägt von einer auf der nationalen politischen Ebene einberufenen Expertenkommission, die um die Jahrtausendwende getagt und den Begriff mit der Veröffentlichung ihres seitenschweren Kommissionsberichts theoretisch und praktisch verortet hat, wurde ein normativer Ansatz etabliert, der die Handlungsorientierung der Engagierten an Interessen und Bedarfe des Gemeinwesens knüpft und den kontinuierlichen Anspruch unterstellt, staatliche und professionelle Vorgaben und Grenzen infrage zu stellen (Enquête-Kommission 2002).

Wenngleich damit die Bedeutung von Engagement für Fragen der gesellschaftlichen Integration und die demokratische Kultur stark gemacht wird, handeln Bürgerinnen und Bürger nach dieser Lesart fast immer (bewusst oder unbewusst) politisch; als ein aufgeklärter, eigenverantwortlicher *citoyen* und tugendhaftes *zoon politikon*, das seine Natur erst erfüllt, wenn es sich politisch bzw. am Gemeinwesen beteiligt

(was kurios erscheinen mag, wenn man sich beispielhaft Chorleiter oder Fussballtrainerinnen vorstellt). Und bei reinen Lippenbekenntnissen blieb es nicht: Mit ansehnlichen Investitionen auf allen föderalen Ebenen wurde eine potente Infrastruktur der Engagementförderung und eine institutionalisierte Engagementpolitik etabliert (Olk und Klein 2009; Neumann 2016), zentral durchorchestriert und bis heute vor allem sichtbar in Form des multisektoralen Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und des vom Familienministerium finanzierten Freiwilligensurveys. Und die grossen Wohlfahrtsverbände – allen voran Caritas und Diakonie – verfügen ohnehin über eine eigene Dachstruktur, die sich u. a. um die Entwicklung des Engagements und der Freiwilligendienste kümmert.

Es mag nicht erstaunen, dass die Engagement-Landschaft in Frankreich anders aussieht. Zwar muss das Land oft als «Paradefall» des etatistischen Zentralstaats herhalten und wurde von der Non-Profit-Theorie – wie Deutschland – zunächst dem korporatistischen Modell mit engen Bezügen zwischen Staat und zivilgesellschaftlichen Organisationen zugeordnet, in denen letztere elementare Funktionen bei der Produktion öffentlicher Güter erfüllen (Salamon und Anheier 1998). Jedoch haben nicht zuletzt politische Reformen seit den 1980er Jahren dafür gesorgt, dass Paris vor allem im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen – d. h. in Bereichen, in denen engagierte Bürgerinnen und Bürger wichtige Beiträge leisten – an Einfluss verloren hat. Durch die gleichzeitige Stärkung der Kompetenzen von Regionen, Departementen und Kommunen sowie zum Teil schmerzhaft Budgetkürzungen hängt die zivilgesellschaftliche Infrastruktur mehr denn je von lokalen Gegebenheiten, Politikansätzen und Wettbewerb zwischen gewinnorientierten und gemeinnützigen Organisationen ab. In dieses Bild fügt sich ein, dass vor allem religiöse Organisationen in Frankreich einen vergleichsweise schweren Stand haben und bei Weitem nicht die nationale Organisationsfähigkeit wie die deutschen Wohlfahrtsverbände entwickeln konnten (Archambault 2015, 2017). Damit fehlen wiederum entscheidende Akteure, die eine zentrale Engagementförderung auf den unterschiedlichen föderalen Ebenen ressourcenstark mittragen und zwischen diesen vermitteln können.

Obwohl nur einen Katzensprung entfernt, liest sich all das für Kennerinnen und Kenner der Schweizer Zivilgesellschaft mit einem gewissen Befremden, sind sie es doch gewohnt, das Gemeinwesen im

helvetischen Milizsystem seine Kraft traditionell aus den lokalen Vereinen und Initiativen schöpfen zu lassen. Es gibt kein eidgenössisches Departement, das sich für eine koordinierte Engagementpolitik zuständig fühlt, und Ähnliches gilt für die allermeisten Kantone. Genau genommen zählt die Schweiz rund 2 200 Freiwilligenstrategien und Ansätze der Engagementpolitik – also in etwa so viele, wie sie Gemeinden hat. Auch sucht man nach einer normativen Überhöhung der Debatte, wie sie einige Beobachterinnen und Beobachter dem Motiv des «bürgerchaftlichen Engagements» in Deutschland bescheinigen, hierzulande vergebens. Und mit den Fachverbänden Benevol, der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) und dem Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) gibt es starke Fürsprecherinnen und Förderinnen des freiwilligen Engagements, die zwar mit öffentlichen Stellen kooperieren, aber sich vor allem über Mitgliedsbeiträge, Dienstleistungsentgelte, Spenden und Anlageerträge finanzieren. Der Freiwilligen-Monitor wird ebenfalls nicht von der Politik beauftragt und finanziert, sondern von der SGG und zivilgesellschaftlichen Organisationen.

In einer (halb-)direkten Demokratie mit ausgeprägter lokaler Partizipation, gelebter Subsidiarität und föderalen Autonomieansprüchen, in der die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mehrmals jährlich dazu aufgerufen sind, über zentrale Themen des Zusammenlebens abzustimmen, wird offenbar davon ausgegangen, dass Gemeinsinn immer schon existent ist und nicht durch national kalibrierte Förderprogramme stimuliert werden muss. Der Zivilgesellschaft und dem Freiwilligenengagement fehlt es an politischer und medialer Wahrnehmung, da Herr und Frau Schweizer «ganz selbstverständlich die oberste Instanz im Staat bilden» (Niederberger 2021, 1). Gelegentlich macht es gar den Anschein, dass Partizipationsansprüche von Individuen und Gruppen als Gefahr für die öffentliche Ordnung wahrgenommen werden und

«... Politik und Wirtschaft in der Schweiz jeweils mit Kritik und Widerstand, Drohungen oder gar Sanktionen reagieren, sobald Akteure der Zivilgesellschaft nicht nur ehrenamtlich Sportturniere veranstalten und Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten erteilen, sondern sich themenanwaltschaftlich engagieren und sich aktiv in gesellschaftspolitische Debatten einbringen.» (Niederberger 2021, 2)

Eine zentrale politische Koordinierung der Freiwilligenarbeit wird in der Schweiz aber zusätzlich erschwert durch die sprachlichen und kulturellen Unterschiede. So engagieren sich gemäss dem Freiwilligen-Monitor Personen in der Deutschschweiz häufiger freiwillig und ehrenamtlich als solche in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Sie verfügen über höhere Zahlen bei den Vereinsmitgliedschaften und sind im Bereich der Nachbarschaftshilfe aktiver, wohingegen Bewohnerinnen und Bewohner der lateinischen Schweiz ihre Freizeit wesentlich intensiver im Kreise der Familie verbringen (Lamprecht und Stamm 2020). In diesem Zusammenhang legt die Motivforschung den Schluss nahe, dass sich Romands stärker wertegerichtet und aus altruistischen Beweggründen heraus engagieren, was mit divergierenden Vorstellungen im Hinblick auf die Verantwortung des Gemeinwesens resp. der Bürgerinnen und Bürger im Vergleich zur Deutschschweiz erklärt werden kann. Grosso modo scheinen die Motivlagen in der Romandie und in Frankreich sogar eher miteinander übereinzustimmen, als wenn man die deutsch- und französischsprachige Schweiz betrachtet; ähnliches darf für die Deutschschweiz und den liberalen deutschen Südwesten bzw. die grenznahen Regionen angenommen werden (Freitag 2000; Ammann 2007; Neufeind et al. 2015).

Für die zukünftige Entwicklung des Freiwilligenmanagements bedeuten diese Befunde, dass vermutlich enttäuscht wird, wer in naher Zukunft eine schweizweit einheitliche, womöglich gar auf der Bundesebene politisch forcierte Förderstrategie erwartet, in der die Gewinnung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen relevante Eckpunkte markieren. Gegen eine vollumfängliche Harmonisierung und Zentralisierung sprechen nicht nur die politische Kultur und die sprachlich-kulturelle Diversität, sondern insbesondere die Engagierten, Engagementformen und Organisationen, welche sich schwer auf einen Nenner bringen lassen. Nicht zuletzt verweisen die in diesem Band präsentierten Analysen zum Stand des Freiwilligenmanagements darauf, dass es in den kommenden Jahren aller Voraussicht nach an den Vereinen, Stiftungen und Initiativen sein wird, aus der Vielfalt an Möglichkeiten das für sie und ihre Freiwilligen sowie Begünstigten «zweckmässige» Freiwilligenmanagement zu entwickeln. Eine stärkere Vernetzung der Organisationen untereinander, aber auch mit Unternehmen, Benevol, der SGG, dem SRK sowie Akteuren aus Politik und Verwaltung ist

dabei kein Widerspruch, sondern im Sinne des Erfahrungsaustauschs und wechselseitiger Lernprozesse höchst willkommen.

12.3 Fünf Thesen zum Freiwilligenmanagement in der Schweiz

In den vorherigen Kapiteln wurden die Themen Freiwilligenarbeit und Freiwilligenmanagement aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet. Die Autorinnen und Autoren zeigten den aktuellen Stand des Freiwilligenmanagements und seine Potenziale auf, legten teilweise auch den sprichwörtlichen Finger in die Wunde, etwa bei Fragen der sozialen Ungleichheit oder im Hinblick auf den Umgang von Organisationen mit der Digitalisierung.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit springen über die Beiträge hinweg fünf Thesen zum aktuellen Stand und zur Zukunft des Freiwilligenmanagements in zivilgesellschaftlichen Organisationen der Schweiz ins Auge, mit denen abschliessend ein Diskussionsangebot unterbreitet werden soll. Sie sind bewusst plakativ formuliert, von den professionellen Hintergründen und subjektiven Eindrücken der Herausgebenden geprägt, und es wäre ein Leichtes, ihnen weitere Thesen anzufügen. Die Leserschaft ist herzlich dazu eingeladen, sich in kritischer Weise mit ihnen auseinanderzusetzen.

These 1: Freiwilligenmanagement lohnt sich, muss aber adäquat umgesetzt werden.

Angesichts der in diesem Band zusammengetragenen Erkenntnisse ist es keine allzu kühne These, wenn postuliert wird, dass sich ein strukturiertes, zielgerichtetes Freiwilligenmanagement lohnt – und zwar für die Organisationen und ihre Begünstigten, aber auch für die Engagierten selbst. Wie *Carmen Steiner*, *Sigrid Haunberger*, *Konstantin Kehl* in ihrem Beitrag basierend auf einer Onlineumfrage unter zivilgesellschaftlichen Organisationen der Deutschschweiz herausgearbeitet haben, ist in den über 200 befragten Organisationen mehrheitlich bereits ein relativ gut entwickeltes Freiwilligenmanagement vorzufinden. Sie sind sich bewusst, dass sie Freiwillige ansprechen, begleiten und würdigen müssen, da sie ihre Angebote ohne das Engagement von Freiwilligen vielfach nicht in gleicher Masse zur Verfügung stellen könnten. Vor

diesem Hintergrund nutzen sie konkrete Strategien, Instrumente und Evaluationstools, um die Einsätze von Freiwilligen gezielter planen, koordinieren und überwachen sowie speziell Menschen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter rekrutieren zu können.

Dabei zeigen sich einige interessante Muster, welche sich zu einem grossen Teil mit den von *Konstantin Kehl* zusammengetragenen Aussagen aus den Experteninterviews decken. An dieser Stelle sollen nur nochmals drei dieser Muster hervorgehoben werden:

- › Erstens erfolgt die Anwerbung von Freiwilligen sehr häufig über «Mund-zu-Mund-Propaganda» oder das direkte Zugehen auf in Frage kommende Personen. Auch digitale Tools wie die eigene Website oder soziale Medien werden von den Organisationen zwecks Rekrutierung durchaus aktiv bewirtschaftet. Letztere werden allerdings (noch) als weniger erfolgreich bei der Gewinnung und Ansprache eingeschätzt als die analogen Alternativen, und die befragten Expertinnen und Experten äusserten sich hinsichtlich der Nutzung von sozialen Medien ebenfalls zurückhaltend. Es scheint momentan am erfolgreichsten zu sein, digitale Kanäle zu nutzen und sie in die Anwerbungs- und Begleitungsaktivitäten von Freiwilligen zu integrieren, ihren Mehrwert aber nicht überzubewerten. Es soll deshalb auf den Hinweis von *Sigrid Haunberger* und *Nicole A. Baur* (ähnlich *Sylvie Johner-Kobi* und *Barbara Baumeister*) in diesem Band verwiesen werden, wonach den Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren und Altersbeauftragten in Städten, Gemeinden und Quartieren eine nicht zu unterschätzende Schlüsselfunktion zukommt.
- › Zweitens wird in den vergangenen Jahren in der Schweiz viel über Formen der monetären Anerkennung und Zeitgutschriftenmodelle debattiert. Tatsächlich zeigen die in diesem Band gesammelten Ergebnisse, dass viele Organisationen ihre Freiwilligen mit einer Spesen- bzw. Aufwandsentschädigung oder geringfügigen finanziellen Honoraren bedenken. Diese Formen der Anerkennung werden als relativ bewährt eingestuft, jedoch erstatten einige Organisationen Spesen und Auslagen grundsätzlich nicht, um die intrinsische Motivation der Freiwilligen nicht zu konterkarieren (Beiträge von *Carmen Steiner*, *Sigrid Haunberger*, *Konstantin Kehl* sowie von *Konstantin Kehl*). Gemäss dem Kapitel von *Sigrid Haunberger* und *Nicole A. Baur* sind

aber Entschädigungen, Zeitgutschriften und sogar Zeugnisse für alle Freiwilligen – und insbesondere Personen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter – keine sonderlich relevanten Triebkräfte ihres Engagements. Generell scheinen demnach Versuche, Wertschätzung zu «materialisieren», immer nur flankierend zu einer allgemeinen Anerkennungskultur wirksam zu sein. Sie ersetzen den persönlichen Kontakt und die persönliche Zuneigung nicht. Allenfalls wäre darüber nachzudenken, finanzielle Entschädigungen und geringfügige Honorare gezielt derart zu kanalisieren, um mit ihnen soziale Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit abzubauen und allen Bevölkerungsteilen gleichermaßen Zugänge zu ihr zu verschaffen (vgl. These 3).

- › Drittens wird das Freiwilligenmanagement zwar oft noch «Kommissar Zufall» überlassen, aber gerade in sozialen und karitativen Organisationen geht es offenbar einher mit einem vergleichsweise hohen Anspruch an Professionalität (Beitrag von *Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl*). So führt dieser Typus Organisationen signifikant häufiger Standortgespräche mit Freiwilligen sowie Informations- und Einführungsveranstaltungen zum Thema Freiwilligenarbeit durch, ermöglicht den Engagierten signifikant häufiger die Teilnahme an Weiterbildungen und Schulungen und arbeitet signifikant häufiger mit anderen Fachstellen und Partnerorganisationen zusammen. Soziale und karitative Organisationen sind zudem im Hinblick auf die Nutzung von Marketing- und Kommunikationsmitteln bei der Gewinnung von Freiwilligen signifikant breiter aufgestellt und setzen signifikant häufiger Standards und Instrumente zur Qualitätssicherung ein.

Viele Organisationen haben bereits Stellenprozente für die Koordination und Begleitung von Freiwilligen ausgewiesen – oder entsprechende Aufgaben werden von Beschäftigten der Administration «miterledigt». Gerade in kleineren Einrichtungen und Vereinen stellt sich allerdings die Frage, wie ein (alterssensibles) Freiwilligenmanagement unter Berücksichtigung begrenzter Ressourcen bewerkstelligt werden kann. Hier wäre denkbar, dass Hauptamtliche und Freiwillige ein Tandem bilden und die nicht-bezahlten Engagierten mit Bedacht und Augenmass in das Freiwilligenmanagement einbezogen werden. Beim absehbaren Austritt dieser Personen könnten ebenfalls Tandems, z. B. bestehend

aus der erfahrenen Freiwilligenmanagerin und dem designierten Nachfolger, etabliert werden.

These 2: Freiwilligenmanagement wird sich in allen zivilgesellschaftlichen Organisationen zukünftig stärker verbreiten.

Im Beitrag von *Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl* ist nachzulesen, dass signifikant mehr soziale/karitative Organisationen über ein gut ausgeprägtes Freiwilligenmanagement verfügen als Organisationen aus anderen Handlungsfeldern. Vor allem diese Organisationen finden es offenbar weniger mühsam, Freiwillige mit einem für den Einsatz geeigneten Kompetenzprofil zu rekrutieren. Demgegenüber gehen alle Organisationen – über die Handlungsfelder hinweg – tendenziell davon aus, dass sich flexible projektbezogene Einsätze künftig noch stärker verbreiten werden und die Planung und Koordination von Einsätzen dadurch anspruchsvoller wird. Auch glauben die Organisationen, dass es zunehmend wichtiger wird, neben der Direktansprache auch auf digitale Tools zu setzen, was die Komplexität der Gewinnung und Begleitung von Freiwilligen erhöht. Auch von den Expertinnen und Experten (Beitrag von *Konstantin Kehl*) wird erwartet, dass dem Freiwilligenmanagement zukünftig ein höherer Stellenwert zukommt, da es die Organisationen mit dem Dilemma zu tun haben, dass sie einerseits mit einer «Welle» von «Babyboomern» rechnen können, die sich im Alter möglichst sinnvoll betätigen wollen, aber andererseits dadurch auch die Optionen für die (potenziellen) Freiwilligen grösser werden und der Konkurrenzdruck seitens Organisationen steigt.

Für den Erfolg des Freiwilligenmanagements wird es auch darauf ankommen, die Balance zwischen einer gleichbleibend hochstehenden und verlässlichen Dienstleistungserbringung einerseits und den zunehmend eher punktuellen Mitwirkungswünschen der Freiwilligen andererseits zu meistern. Es ist für Organisationen essenziell wichtig, als kompetente und verlässliche Dienstleister z. B. gegenüber öffentlichen Institutionen im Rahmen von Leistungsverträgen handeln zu können. Freiwillige sind per se eine schwieriger zu steuernde Ressource als bezahltes Personal. Die «neuen Freiwilligen» (Samochowiec et al. 2018) werden dahingehend beschrieben, dass sie sich immer öfters eher punktuell und projektbezogen beteiligen wollen, ein stärkeres

Interesse an Partizipation und Selbstverwirklichung mitbringen, und traditionelle Loyalitäten sowie Pflichtwerte an Bedeutung verlieren. Dies kann potenziell zu Konflikten mit der gebotenen Verlässlichkeit und Planbarkeit und mit z. T. stark reglementierten organisationalen Aufgaben, Routinen und Zielen führen, aber auch Chancen der organisationalen Entwicklung bieten.

Gerade in Organisationen, die mit Seniorinnen und Senioren arbeiten, aber auch Dienstleistungen für diese Personengruppe anbieten, wird Freiwilligenmanagement aufgrund des politischen und gesellschaftlichen Wandels in Zukunft zu einem hochrelevanten Thema – sofern dies nicht ohnehin schon der Fall ist, wie in vielen grossen Organisationen, aber auch im kirchlichen Kontext. Angesichts der tendenziell restriktiver werdenden Sozialpolitik und mehr «gesunden» bzw. «aktiven» Jahren älterer Menschen – welche zu einer stärkeren Nachfrage nach niederschwelligen (z. B. Betreuungs-)Leistungen führen könnten – sollten sich Organisationen verstärkt um die Einbindung von Freiwilligen bemühen. Ursache hierfür ist, dass zwecks eines attraktiven Angebots für die Begünstigten Aufgaben erfüllt werden müssen, die bereits heute nicht von öffentlichen Haushalten finanziert werden und von denen nicht auszugehen ist, dass sie in absehbarer Zukunft z. B. über die Pflegefinanzierung abgedeckt werden. Aber auch die älteren Menschen selbst möchten sich gerne auch nach der Pensionierung in hilfreicher Weise für ihre Mitmenschen und für Themen einsetzen, die sie bewegen. Hierfür die richtigen Angebote zu schaffen, und damit nicht erst bis zum Zeitpunkt der Pensionierung von Freiwilligen zu warten (vgl. These 4), ist eine zentrale Aufgabe des Freiwilligenmanagements in der Zukunft.

These 3: Freiwilligenmanagement kann einen Beitrag zum Abbau von sozialer Ungleichheit im Freiwilligenengagement leisten – auch in Zeiten der Digitalisierung.

Oto Potluka, Sigrid Haunberger und Georg von Schnurbein haben sich in dem vorliegenden Band darum verdient gemacht, «Freiwilliges Engagement als Privileg» zu thematisieren und somit die stark verbreiteten sozialen Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit aufzuzeigen. Sie schliessen mit ihrem Beitrag an die Debatte über Freiwilligenarbeit als

«Mittelschichtphänomenen», eine «gespaltene Bürgergesellschaft» und die Reproduktion sozialer Ungleichheiten im Freiwilligenengagement an (Brömme und Strasser 2001; Dekker 2009; Rameder 2015).

Worauf sie aufmerksam gemacht haben, sollte Freiwilligenkordinatorinnen und Freiwilligenmanager, aber auch Verantwortliche in Politik und Verwaltung aufhören lassen: Während das Alter als solches keine Determinante für soziale Ungleichheit in der Freiwilligenarbeit ist – auch nicht unter Berücksichtigung von Interaktionseffekten mit anderen möglichen Bestimmungsfaktoren – ist aus den Analysen klar herauszulesen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen in der Freiwilligenarbeit systematisch untervertreten sind. Zu diesen Gruppen gehören insbesondere Personen mit einem Migrationshintergrund und Personen mit einem niedrigen formalen Bildungsniveau. In umgekehrter Richtung stellen sie fest, dass sich Männer häufiger engagieren als Frauen und Personen mit einem stabilen sozialen Netzwerk am Wohnort sowie solche mit einem hohen Vertrauen in Mitmenschen ebenfalls stärker am Gemeinwesen beteiligen als solche, die oftmals den Wohnort wechseln bzw. ein eher niedriges soziales Vertrauensniveau aufweisen. Diese Einsichten komplettieren, was allgemein bekannt ist, nämlich dass sich Personen mit Migrationshintergrund, Arbeitslose und sozial marginalisierte Gruppen eher seltener engagieren als Personen ohne Migrationshintergrund, Erwerbstätige und Personen mit einem hohen sozialen Status.

Dieses Problem wurde auch von *Sylvie Johner-Kobi und Barbara Baumeister* in ihrem Beitrag über die Beteiligung älterer Menschen im Wohnquartier und die Erreichbarkeit von benachteiligten sozialen Gruppen adressiert. Die beiden Autorinnen registrieren, dass Mitbestimmung und Mitwirkung älterer Menschen zentrale Aspekte für die Gesundheitsprävention und Lebensqualität sind, jedoch von Voraussetzungen abhängen, die nicht in jedem Fall als gegeben vorausgesetzt werden können. So sind z. B. Personen mit Migrationshintergrund zwar freiwillig aktiv, jedoch tendenziell eher in ihren sprach- und nationalitätenspezifischen Netzwerken als im «gemischten» Quartier. Ebenso konstatieren sie, dass sowohl mit analogen als auch mit digitalen Partizipationsformen (also beispielsweise Quartier-Apps, die spätestens seit der Corona-Pandemie hohe Verbreitung gefunden haben) vornehmlich Personen mit hoher Bildung und ohne Migrationshintergrund erreicht werden.

Freiwilligenmanagement wird von zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Schweiz nicht nur heute bereits sehr aktiv und in sehr diverser Weise betrieben, sondern Expertinnen und Experten aus dem Feld wie auch die von den Herausgebenden befragten Organisationen messen ihm für die Zukunft einen hohen Stellenwert bei, um den Strukturwandel des Engagements – insbesondere im Hinblick auf die älteren Generationen und ihre Wünsche und Bedürfnisse, aber auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung – zu begegnen. Es ist davon auszugehen, dass sie im Sinne einer vitalen und inklusiven Zivilgesellschaft verstärkt darauf achten werden, sozial benachteiligte Gruppen in besonderer Weise anzusprechen. Und das ist zweifelsohne möglich.

Wie *Sylvie Johner-Kobi* und *Barbara Baumeister* gezeigt haben, benötigen Freiwilligenmanagerinnen und Freiwilligenmanager mehr Wissen zum Engagement dieser Bevölkerungsgruppen, um deren Vorstellungen und Wünsche an Freiwilligenarbeit besser adressieren zu können. Hierfür braucht es eine Kombination von «Hol- und Bring-Angeboten». Und gerade bei der Digitalisierung gilt es, nicht alles «auf eine Karte zu setzen», sondern immer auch jene Personengruppen zu berücksichtigen, die über eine geringe Affinität zu digitaler Kommunikation resp. über entsprechend geringe technische Möglichkeiten verfügen. Es wird deshalb sicher darauf ankommen, bei der Gewinnung, Ansprache und Begleitung von Freiwilligen analoge und digitale Interaktion gekonnt miteinander zu verzahnen und gegebenenfalls neben den ohnehin etablierten Schulungen und Weiterbildungen selbst Kompetenzaufbau beim Thema Digitalisierung zu betreiben.

Gerade bei der Rekrutierung und für die Anerkennung von Personen aus sozial schwachen Milieus können übrigens Aufwandsentschädigungen und Honorare hilfreich sein. So ist etwa im Hinblick auf das Freiwilligenengagement in Ostdeutschland daraufhingewiesen worden, dass aufgrund des niedrigeren ökonomischen Wohlstandsniveaus materielle Belastungen, die aufgrund von notwendigen Fahrtkosten mit dem Engagement einhergehen, von den Engagierten oft nicht selbst getragen werden können (Olk et al. 2009). Hier kann es sicher sinnvoll sein, durch die Bereitstellung monetärer Ressourcen die Grundlagen für gesellschaftliche Integration zu legen.

These 4: Bei der Rekrutierung von älteren Freiwilligen kommt es nicht auf den Pensionierungszeitpunkt an, sondern auf Kontinuität in der Engagementbiografie.

In öffentlichen Diskussionen über das Alter und eine altersgerechte Freiwilligenarbeit verengt sich der Blick oft auf den Zeitpunkt der Pensionierung. Wie François Höpflinger in seinem Beitrag konstatiert hat, verändert der Übergang in den Ruhestand jedoch weniger, als es die landläufige Meinung Glauben macht. Zumindest ist offenkundig nicht der konkrete Zeitpunkt bzw. das gesetzliche Rentenalter entscheidend, sondern es ist – auch von Freiwilligenorganisationen im Sinne eines gelingenden Freiwilligenmanagements – der Prozess in den Blick zu nehmen, innerhalb welchem sich Personen individuell auf die Pensionierung vorbereiten und schliesslich sukzessive in das «Senioren-dasein» hineinwachsen. Dabei sind die über Jahre hinweg entstandenen sozialen Beziehungen und Netzwerke hochrelevant, denn für die Neu- oder Wieder-Aufnahme eines Engagement ist selbst in Zeiten von Social Media weiterhin die direkte, persönliche Ansprache am wichtigsten – ein Befund, der sowohl aus der Perspektive der Freiwilligen (Lamprecht et al. 2020) als auch im Hinblick auf die Organisationen der Organisationsbefragung (siehe den Beitrag von *Carmen Steiner, Sigrid Haunberger, Konstantin Kehl*) Gültigkeit besitzt. Dazu passt, was *Sigrid Haunberger und Nicole A. Baur* in ihrem Beitrag gezeigt haben und bereits ähnlich zuvor beispielsweise von Backes (2005) thematisiert wurde, nämlich, dass ältere Freiwillige ihr Engagement üblicherweise schon seit langer Zeit ausüben resp. aus der Zeit vor der Pensionierung «mitbringen» und Organisationen frühzeitig gute Bedingungen und positive Partizipationserfahrungen sicherstellen sollten, um Freiwilligenarbeit nachzuhalten.

Organisationen, die aktiv Freiwilligenmanagement betreiben, sollten sich demzufolge davor hüten, die gewonnenen zeitlichen Spielräume oder auch die in den Interviews mit Expertinnen und Experten betonten Möglichkeiten für Engagierte, neue Tätigkeitsfelder zu erschliessen (siehe den Beitrag von *Konstantin Kehl*), überzubewerten. In Bezug auf Personen, die sich traditionellen Altersdefinitionen entziehen, können solche Ansätze womöglich sogar abschreckend wirken. Sehr wohl können Organisationen aber dafür Sorge tragen, durch eine flexible

Gestaltung der Freiwilligenarbeit dem Wunsch nach Autonomie bei der Zeitverwendung im Alter entgegenzukommen (Höpflinger 2010) und das Bedürfnis nach Mitgestaltung durch geeignete Partizipationsformen zu befriedigen.

These 5: Freiwilligenmanagement gelingt nur in enger Kooperation mit Gemeinden und der Politik.

Auch wenn es aktuell in der Schweiz keine koordinierte Engagementpolitik auf nationaler Ebene gibt, kann beobachtet werden, dass sich das Freiwilligenmanagement sukzessive von der Binnenperspektive der Organisationen löst und stärker als Ressource in intersektorale, interprofessionelle Kooperationen mit Akteurinnen und Akteuren ausserhalb der Organisation eingebunden wird. Dementsprechend wird auch der Ruf nach einer intensiveren Vernetzung mit den Gemeinden lauter, wie beispielsweise in den Interviews mit Expertinnen und Experten nachzulesen ist.

Im Alters- und Seniorenbereich findet bereits seit einigen Jahren ein Trend vom «konventionellen» Leben im Heim bzw. im Paar- und Einpersonenhaushalt hin zu inklusiven und quartiersorientierten (gemeinschaftlichen) Wohn- und Lebensformen statt (Höpflinger und van Wezemaal 2014). In den vergangenen Jahren rückt hierbei zunehmend in den Fokus, wie Organisationen und Freiwillige dazu beitragen können, soziale Räume und Quartiere im Sinne von «sorgenden Gemeinschaften» (sogenannte «Caring Communities») zu gestalten (Rubin 2018). In diesen Kontexten erhalten ältere Menschen in Kombination mit ambulanter gesundheitlicher Unterstützung (z. B. Spitexdienste) die niederschwellige Unterstützung und Begleitung, die notwendig ist, damit sie möglichst lange und sozial eingebettet zu Hause leben können. Um das Funktionieren solcher Gemeinschaften gewährleisten zu können, sollten die Freiwilligen dort eingesetzt werden, wo es in der Abstimmung mit eigenen und Fremdanbietern von Dienstleistung sinnvoll ist. Ein gut durchdachtes Freiwilligenmanagement muss hier ansetzen, auch um eine gelingende Zusammenarbeit zwischen freiwillig Engagierten und hauptamtlich Beschäftigten zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang und im Sinne einer den lokalen Gegebenheiten angemessenen Sozialplanung ist auch zu überlegen, wie gerade kleinere

Organisationen bei ihren Koordinierungsbemühungen besser unterstützt werden können (Dittmann und Kehl 2022; Gretler Heusser 2019).

Benevol, SGG und SRK sind wichtige, nicht wegzudenkende Akteurinnen und Impulsgeber für die schweizerische Zivilgesellschaft, aber Politik und Verwaltung werden sich nicht ausschliesslich auf sie verlassen können. Wenn auch kein national geeichter und in Bern gesteuerter «Engagement-Förderplan» das Ziel ist, gibt es in vielen schweizerischen Städten und Gemeinden bei den Themen Freiwilligenarbeit und Freiwilligenmanagement noch «Luft nach oben».

12.4 Fazit und Ausblick

Wie die Beiträge in diesem Band gezeigt haben, ist das Freiwilligenmanagement in der Schweiz so vielseitig wie die Freiwilligenarbeit selbst. Es ist kaum möglich, es auf wenige Gemeinsamkeiten herunterzubrechen, sondern benötigt einen umfassenden Blick auf Strategien, Instrumente und Herangehensweisen, um der Gewinnung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen in der gesamten Bandbreite gerecht zu werden. In der Zukunft wird es darauf ankommen, das bisher Erreichte zu konsolidieren, aber auch Herausforderungen tatkräftig anzugehen – in den Organisationen und im Zusammenwirken mit anderen gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren, insbesondere solchen aus der Politik und dem öffentlichen Verwaltungssystem. Hierzu trägt auch eine zuverlässige Sozialberichterstattung in Form von Bevölkerungsumfragen bei, wie sie mit den Schweizer Freiwilligen-Monitoren vorliegen. Wie einleitend bereits darauf hingewiesen wurde, lagen die Daten des Freiwilligen-Monitors 2020 beim Entstehungszeitpunkt dieses Bandes noch nicht vor (Lamprecht et al. 2020), versprechen aber eine solide Datenbasis, um Fragestellungen zum Freiwilligenmanagement von Älteren, wie sie in diesem Band verfolgt wurden, weiteren fundierten Analysen zu unterziehen. Mit der neuesten Ausgabe des Freiwilligen-Monitors wurden vertiefte Analysen zum freiwilligen Engagement in der zweiten Lebenshälfte vorgenommen (Beisheim Stiftung 2020), die dem Kapitel von *Sigrid Haunberger* und *Nicole A. Baur* entsprechen.

Zu den Themen, die in diesem Zusammenhang vermutlich weiterhin intensiv diskutiert werden, gehört die Frage angemessener Anerkennungsformen (z. B. insbesondere auch der Gewährung von Aufwandsentschädigungen), aber auch der Evaluation von Freiwilli-

genarbeit und Freiwilligenmanagement und der Integration entsprechender Instrumente in übergeordnete Qualitätssicherungskonzepte und Wirkungsanalysen. Das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt wird in den kommenden Jahren Gegenstand von Debatten bleiben; nicht zuletzt, da die zunehmende Professionalisierung von Berufen im Kontext Alter, also z. B. in den Pflegeberufen und der Sozialen Arbeit, ein stärkeres Selbstbild der Professionen und gesteigerte Ansprüche an die Leistungserbringung nach sich ziehen. Dabei gilt es auch, die Freiwilligenarbeit vor einer «Übernutzung» zu schützen (Studer und von Schnurbein 2013), d. h. keine überzogenen Ansprüche an die Engagierten heranzutragen. Auch der Beitrag eines strukturierten Freiwilligenmanagements zum Abbau sozialer Ungleichheit und zur gesellschaftlichen Integration von sozial marginalisierten Gruppen könnte in der Auseinandersetzung prominenter thematisiert werden.

Im Hinblick auf eine stärkere Vernetzung der Akteurinnen und Akteure, die für den Freiwilligensektor konstitutiv sind, sollte der Vergleich mit dem Verständnis und dem politischen Rahmen von Engagement in Deutschland und Frankreich zeigen, dass ein dezentraler Ansatz nicht nur für die politische Institutionenordnung, sondern auch für das Wesen der Zivilgesellschaft in der Schweiz seit jeher prägend ist (und sich nicht erst, wie in Frankreich, angesichts von neuen politischen Steuerungsmodellen und Ressourcenengpässen schrittweise entwickelt). Themen und Probleme werden immer zuerst auf der lokalen Ebene, in den Gemeinden und Organisationen angepackt. Eine zentrale politische Koordinierung der Freiwilligenarbeit und des Freiwilligenmanagements ist demzufolge eher unwahrscheinlich und entspräche nicht der schweizerischen Kultur. Es ist deshalb nicht verwunderlich, wenn – was im Rahmen dieses Bandes nicht ausdrücklich beleuchtet werden konnte – das Freiwilligenmanagement zukünftig unterschiedliche Akzente in den Sprachregionen, aber auch im Vergleich zwischen Stadt und Land mit ihren verschiedenartigen Werthaltungen und Milieus setzt.

Fakt ist, dass die Gewinnung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen im höheren Erwachsenen- und gesunden Rentenalter auch in den kommenden Jahren ein relevantes Thema der öffentlichen Diskussion über die Zivilgesellschaft und in den Organisationen bleiben wird. Die Herausgebenden hoffen, dass es ihnen gelungen ist, mit dieser Publikation einen Beitrag zum Erkenntnisgewinn in

der Fach-Community zu leisten und Impulse für die Forschung zum Freiwilligenmanagement zu setzen.

12.5 Literaturverzeichnis

- Ammann, Herbert (2007). Im Dienste der Res publica, in der Schweiz – und anderswo. *Der Bürger im Staat* 57(4): 226–232.
- Archambault, Edith (2015). France: A Late-Comer to Government– Nonprofit Partnership. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 26(6): 2283–2310.
- Archambault, Edith (2017). The Evolution of Public Service Provision by the Third Sector in France. *The Political Quarterly* 88(3): 465–472.
- Backes, Gertrud M. (2005). Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen. In Wolfgang Clemens, François Höpflinger und Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (105–125). Bern: Haupt Verlag.
- Badelt, Christoph und Eva More-Hollerweger (2007). Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In Badelt, Christoph, Michael Meyer, und Ruth Simsa (Hrsg.), *Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management* (503–531). München: Schäffer-Poeschel.
- Beisheim Stiftung 2020. Freiwilliges Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Baar: Beisheim Stiftung, <https://www.beisheim-stiftung.com/ch/de/downloads> (01.09.2021).
- Brömme, Norbert und Hermann Strasser (2001). Gespaltene Bürgergesellschaft? Die ungleichen Folgen des Strukturwandels von Engagement und Partizipation *Aus Politik und Zeitgeschichte* 25–26: 6–14.
- Cnaan, Ram A. Femida Handy und Margaret Wadsworth (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 25 (3): 364–383.
- Dekker, Paul (2009). Civiness: From Civil Society to Civic Services? *Voluntas* 20(3): 220–238.
- Dittmann, Jörg und Konstantin Kehl (2022): Vom Steuerungsmodell zum partizipativen Gestaltungsansatz: Sozialplanung im Wandel gesellschaftlicher Ansprüche. In Christoph Gehrlach Matthias Bergen und Katharina Eiler (Hrsg.), *Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Wettbewerb: Sozialmanagement und Sozialwirtschaft in einem sich wandelnden Umfeld*; Wiesbaden: Springer (im Erscheinen).
- Enquête-Kommission Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements (2002). *Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft* (Schriftenreihe Band 4); Wiesbaden: VS Verlag, Erlinghagen, Marcel (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit: Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 55(4): 737–757.

- Freitag, Markus (2000). Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen *Zeitschrift für Soziologie* 29(3): 186–201.
- Gretler Heusser, S. (2019). Bürgerbeteiligung in der Planung mit älteren Menschen. In Herbert Schubert (Hrsg.), *Integrierte Sozialplanung für die Versorgung im Alter: Grundlagen, Bausteine, Praxisbeispiele* (S. 345–354). Wiesbaden: VS Verlag.
- Höpflinger, François (2010). Die späte Freiheit nicht durch Bürokratie beschneiden. In Beat Bühlmann (Hrsg.), *Die andere Karriere: Gesellschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte – am Beispiel von Innovage* (S. 166–174). Luzern: interact.
- Höpflinger, François und Joris van Wezemaal (2014). *Wohnen im höheren Lebensalter: Grundlagen und Trends (Age Report III)*. Zürich: Seismo Verlag.
- Kehl, Konstantin und Volker Then (2012). Soziale Investitionen von Zeit: Freiwilliges Engagement. In Helmut K. Anheier, Andreas Schröer und Volker Then (Hrsg.), *Soziale Investitionen: Interdisziplinäre Perspektiven* (S. 117–165). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamprecht, Markus, Adrian Fischer und Hanspeter Stamm (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo Verlag.
- Neufeld, Max, Hanna Ketterer und Theo Wehner (2015). Der Einfluss kultureller Faktoren auf die Motivation Freiwilliger: Ein Ländervergleich. In Theo Wehner und Stefan T. Güntert *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 265–279). Berlin und Heidelberg: Springer.
- Neumann, Daniela (2016). *Das Ehrenamt nutzen: Zur Entstehung einer staatlichen Engagementpolitik in Deutschland*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Niederberger, Lukas (2021). Zivilgesellschaft in der Schweiz: Die omnipräsente Unbekannte. *Observatorium – Analysen, Positionen und Diskurse zu Zivilgesellschaft, Engagement und Philanthropie* 48: 1–6.
- Olk, Thomas und Ansgar Klein (2009). Engagementpolitik – ein neues Politikfeld und seine Probleme. In Ingo Bode, Adalbert Evers und Ansgar Klein (Hrsg.), *Bürgergesellschaft als Projekt: Eine Bestandsaufnahme zu Entwicklung und Förderung zivilgesellschaftlicher Potenziale in Deutschland* (S. 23–54). Wiesbaden: VS Verlag.
- Olk, Thomas, Daphne Reim, Jenny Schmithals und Thomas Gensicke (2009). Handlungsempfehlungen für die Förderung bürgerschaftlichen Engagements in Ostdeutschland. In Thomas Olk, Daphne Reim, Jenny Schmithals, Thomas Gensicke und Hans-Liudger Dienel (Hrsg.), *Entwicklung der Zivilgesellschaft in Ostdeutschland. Quantitative und qualitative Befunde* (S. 147–154). Wiesbaden: VS Verlag.
- Prouteau, Lionel (2020). *Voluntary work in France in 2017: Current state of affairs and trends. Summary of results of the 2017 CRA-CSA survey*. Nantes.
- Rameder, Paul (2015). *Die Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

- Salamon, Lester M. und Helmut K. Anheier (1998). Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 9(3): 213–248.
- Samochowiec, Jakub, Leonie Thalmann und Andreas Müller (2018). *Die neuen Freiwilligen: Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation*. Rüschnikon: GDI Gottlieb Duttweiler Institute.
- Simonson, Julia, Nadiya Kelle, Corinna Kausmann, Nora Karnick, Nora, Céline Arriagada, Christine Hagen, Nicole Hameister, Oliver Huxhold und Clemens Tesch-Römer (2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Studer, Sibylle und Georg von Schnurbein (2013). *Integrierte Freiwilligenkoordination: Ein Leitfaden für Schweizer NPO*. Basel: Centre for Philanthropy Studies.
- Rubin, Yvonne (2018). *Freiwilliges Engagement in sorgenden Gemeinschaften: Eine geschlechterkritische Analyse ehrenamtlicher Care-Arbeit für ältere Menschen*. Opladen, Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Wilson, John (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology* 26: 215–240.

Autorinnen und Autoren

Barbara Baumeister, Dipl. Psychologin FH, Arbeits- und Organisationspsychologie, Gerontopsychologin SFGP. Sie ist Dozentin und Projektleiterin Forschung und Entwicklung und hat die Studiengangleitung MAS Soziale Gerontologie an der ZHAW, Departement Soziale Arbeit, in Zürich inne.

Nicole A. Baur, Master in Sozialwissenschaften. Nach Stationen als wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten Bern und Zürich arbeitet sie als Projektleiterin an der ZHAW, Departement Soziale Arbeit, im Bereich Informationsdienstleistungen. Sie engagiert sich seit vielen Jahren in zahlreichen Vereinen mit und berät gemeinnützige Startups. Ihr Förderprojekt hat 2012 den 1. Innovationspreis für Integration des Kantons Zürich gewonnen.

Sigrid Haunberger, Prof. Dr., ist Dozentin und Projektleiterin am Institut für Sozialmanagement, Departement Soziale Arbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Wirkungs- und Evaluationsforschung, quantitative Forschungsmethoden, Qualitätssicherung und Freiwilligenmanagement.

François Höpflinger, em. Prof. Dr., Soziologe. Sein Schwerpunkt ist die Familien-, Alters- und Generationenforschung. Aktuell ist er Mitglied der akademischen Leitung des Zentrums für Gerontologie an der Universität Zürich (siehe auch www.hoepflinger.com).

Sylvie Johner-Kobi, Prof. Dr., Soziologin und Sozialarbeiterin, ist Dozentin und Projektleiterin am Institut für Vielfalt und gesellschaftliche Teilhabe, ZHAW, Departement Soziale Arbeit, in Zürich. Ihre Forschungsinteressen sind Partizipation im Quartier, Beteiligung von schwer erreichbaren Personen und Gruppen, transnationale Soziale Arbeit sowie Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Hubert Kausch, Philosoph und Theologe, ist Leiter Freiwilligenarbeit beim SRK Kanton Zürich und Stellvertreter der Vorsitzenden der Geschäftsleitung. Seit mehr als dreissig Jahren arbeitet er in unterschiedlicher Form mit Organisationen und Engagierten zum Thema Freiwilligenarbeit.

Konstantin Kehl, Prof. Dr., ist Dozent und Forscher am Institut für Sozialmanagement, Departement Soziale Arbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Seine Themenschwerpunkte sind Organisationen des Sozialwesens und der Zivilgesellschaft, Sozialpolitik und Wirkungs-/Evaluationsforschung.

Oto Potluka, Dr., ist Senior Researcher am Center for Philanthropy Studies der Universität Basel. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Wirkungsevaluationen und Freiwilligenarbeit.

Barbara Richiger ist seit 2013 bei benevol Bern in der Kommunikation und Beratung von Freiwilligen tätig sowie als Referentin des Lehrganges Freiwilligen-Koordination. Privat ist sie unterwegs als engagierte Freiwillige für Zugezogene und die Umwelt.

Manuela Schicka, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Fribourg an der Dienststelle für die Gleichstellung zwischen Frau und Mann. Sie war an der Hochschule für Soziale Arbeit (FHNW) Projektleiterin der Studie «Soziale Beziehungen im Alter», die im Rahmen der Strategischen Initiative «Alternde Gesellschaft» durchgeführt wurde. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Familiensoziologie, Gerontologie, quantitative Sozialforschung und die Gleichstellung zwischen Frau und Mann.

Georg von Schnurbein, Prof. Dr., ist Direktor des Centers for Philanthropy Studies an der Universität Basel und Professor für Stiftungsmanagement an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Basel. Seine Forschungsinteressen liegen in dem Bereich Philanthropie.

Carmen Steiner, Msc. Soziale Arbeit, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialmanagement, Departement Soziale Arbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Sie war bei der Stadt Zürich als Sozialarbeiterin angestellt. Ihre Forschungsinteressen liegen primär im Bereich der qualitativen und quantitativen Armuts- und Partizipationsforschung.

Ines Walter Grimm, lic phil I, ist ehemalige Geschäftsleiterin von benevol Aargau, beschäftigt sich seit 1998 in verschiedensten Organisationen mit der Förderung, Koordination, dem Management und der Bildung in der Freiwilligenarbeit. Ausserdem ist sie Mitinitiantin und Referentin des seit 2009 angebotenen Lehrganges Freiwilligen-Koordination sowie Mitinitiantin des Leitfadens Freiwilligenarbeit in reformierten

Kirchgemeinden. Zudem engagiert sie sich seit Jahren freiwillig und ehrenamtlich in verschiedensten Vereinen.

Doris Widmer, NPO-Managerin VMI, ist seit 2000 Geschäftsleiterin von benevol Bern, Referentin des Lehrgangs Freiwilligen-Koordination seit 2011, Initiatorin des benevol-Speeddatings und des Schreibdienstes. Seit Jahren engagiert sie sich in Stiftungen und Vereinen sowie in der informellen Freiwilligenarbeit.

Dunja Zazar, Msc Soziale Arbeit, arbeitet u. a. als Menschenrechtstrainerin für Amnesty International Schweiz und ist seit 2004 im Freiwilligenbereich engagiert, insbesondere in der Koordination von Freiwilligen auf Reisen für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen (Reiseleitungen für Cato-Reisen, Roth Travel, Procap).

Freiwilligenmanagement bezeichnet die strategischen Bestrebungen einer Organisation, die Zusammenarbeit mit Freiwilligen für alle Beteiligten optimal zu gestalten. Aufgrund ihrer Erfahrungen und verfügbaren Zeit ist die Altersgruppe 50+ eine zunehmend begehrte und umkämpfte Gruppe für die Freiwilligenarbeit. Doch wie wird diese Zielgruppe angeworben, begleitet und anerkannt? Welche Motive sind entscheidend dafür, in der Freiwilligenarbeit tätig zu sein? Welche Wünsche haben freiwillig Engagierte im Alter von über 50 Jahren an Staat, Gesellschaft und zivilgesellschaftliche Organisationen, für die sie tätig sind?

Die Studie zeigt auf, dass Organisationen über ein gut ausgebautes Freiwilligenmanagement verfügen und für sie die Freiwilligen – nicht zuletzt auch die älteren – eine wichtige Ressource sind. Die Beiträge im Buch verdeutlichen, dass das Engagement älterer Personen aber von grosser Heterogenität geprägt ist, und geben Hinweise darauf, welche Anforderungen sich hieraus für ein alterssensibles Freiwilligenmanagement ergeben.

Die Herausgebenden, *Prof. Dr. Sigrid Haunberger, Prof. Dr. Konstantin Kehl* und *MSc Carmen Steiner*, lehren und forschen am Institut für Sozialmanagement, Departement Soziale Arbeit, der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Das Buch entstand im Rahmen des Forschungsprojekts «Freiwilligenmanagement von und mit Senior:innen».

ISBN: 978-3-03777-258-4

