

Soziale Arbeit

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

Institut für Sozialmanagement

Prof. Dr. Sigrid Haunberger, Prof. Dr. Konstantin Kehl,
Carmen Steiner M.Sc.

Ausgangslage

Gesellschaftliche Integration durch Freiwilligenarbeit

- **Grundsätzliche These**
 - Freiwilligenarbeit im Alter als Schritt zu einer neuen Vergesellschaftung nach dem Erwerbsleben
- **Warum Senior*innen im Blick?**
 - Produktivität der wachsenden älteren Bevölkerungsgruppe im Sinne einer gesellschaftlichen Ressource beträchtlich
- **Warum Freiwilligenarbeit im Alter?**
 - Formell freiwilliges Engagement vor und nach der Pensionierung abnehmend, obwohl
 - mit besserer Gesundheit und Lebenszufriedenheit verbunden
 - Wohlfahrtsproduktion
- **Warum Freiwilligenmanagement**
 - als alterssensibles Bindeglied zwischen engagementbereiten Senior*innen und Organisationen, die Freiwilligenarbeit nachfragen

Unser Projekt Einige Eckpunkte



Nonprofit-Organisationen (NPOs): die mit älteren Freiwilligen arbeiten und/oder gezielt ältere Freiwillige anwerben wollen

Zielgruppe: Formell freiwillig engagierte Senior*innen

Methode: Multimethodisches Forschungsdesign

Zeitraum: 02/2019 bis 05/2021

Finanzierung: ZHAW
Schwerpunkt Gesellschaftliche Integration

Im Blick: Klassische Dimensionen von
Freiwilligenmanagement

Unser Projekt

Zentrale Fragestellungen

- **Wie kann ein alterssensibles Freiwilligenmanagement von formell tätigen Senior*innen in NPOs gestaltet werden?**
- **① PROFIL**
- Wer sind die formell freiwillig tätigen Senior*innen in der Schweiz?
 - In welchen Engagementfeldern engagieren sie sich?
 - Für welche Begünstigten?
- **② ÜBERBLICK**
- Wie ist der aktuelle Stand des Freiwilligenmanagements in Deutschschweizer Nonprofit Organisationen?
- **③ EINBLICK**
- Welche Erfahrungen und Good-Practice Beispiele haben NPOs, die mit formell freiwillig engagierten Senior*innen arbeiten?

Ergebnisse

① Sekundärdatenanalyse



- **Wer?**
- lange Zeit am gleichen Ort
- keine Verbindung zum Beruf
- **Engagementfelder?**

Kirchliche Verbände, politische Parteien, Interessensverbände

- **Begünstigte?**

Ältere Menschen

- **Anstoss?**

durch leitende Person aus Organisation

- **Wünsche an NPOs**

Mitsprache in Organisation

<https://www.grabsnetz60plus.ch/senioren-helfen-senioren/> Quelle: Freiwilligenmonitor 2016, eigene Auswertungen

Ergebnisse

② Onlineumfrage zum Freiwilligenmanagement in Deutschschweizer Organisationen

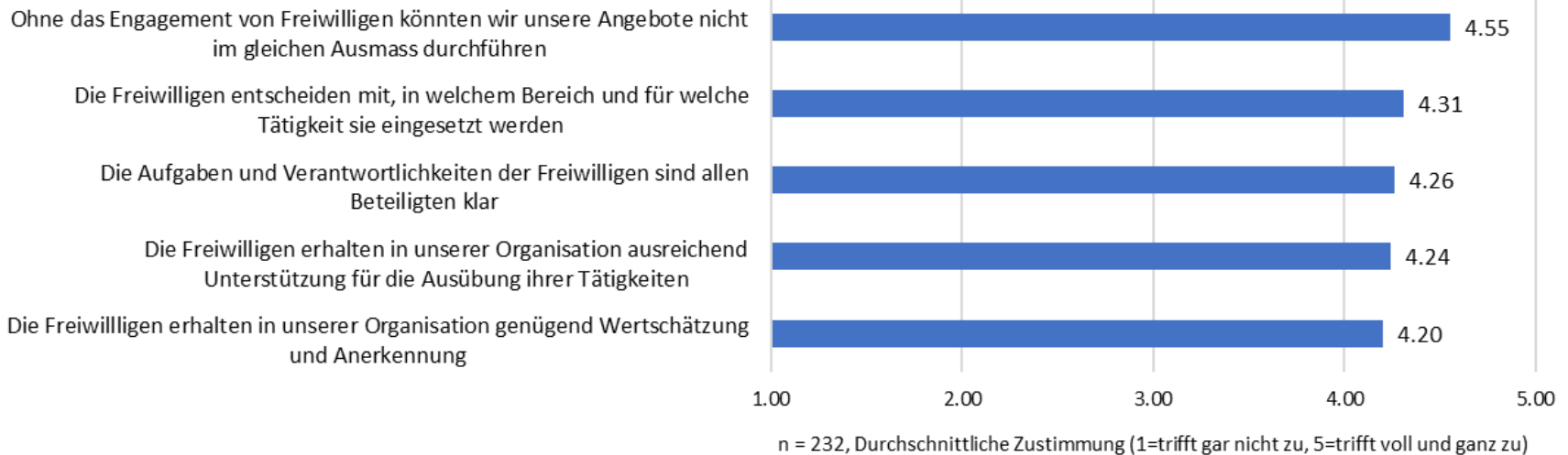
Freiwilligenmanagement befindet sich aktuell bereits auf einem relativ hohen Entwicklungsstand.

- **Dimension Gewinnung:** «Mund-zu-Mund-Propaganda», Anwerbung über eigene Webseite und/oder soziale Medien sowie die Direktansprache werden am häufigsten zur Gewinnung eingesetzt.
- **Dimensionen Einführung & Begleitung:** Einführung von Freiwilligen erfolgt am häufigsten durch Mitarbeitende und die Begleitung in Form eines Erfahrungsaustauschtreffens mit anderen Freiwilligen.
- **Evaluation:** In etwas mehr als der Hälfte der befragten Organisationen wird das Freiwilligenmanagement evaluiert.
- **Formen der Anerkennung / Bindung:** Jene die eine persönliche Komponente enthalten werden am häufigsten eingesetzt und als bewährt erachtet.

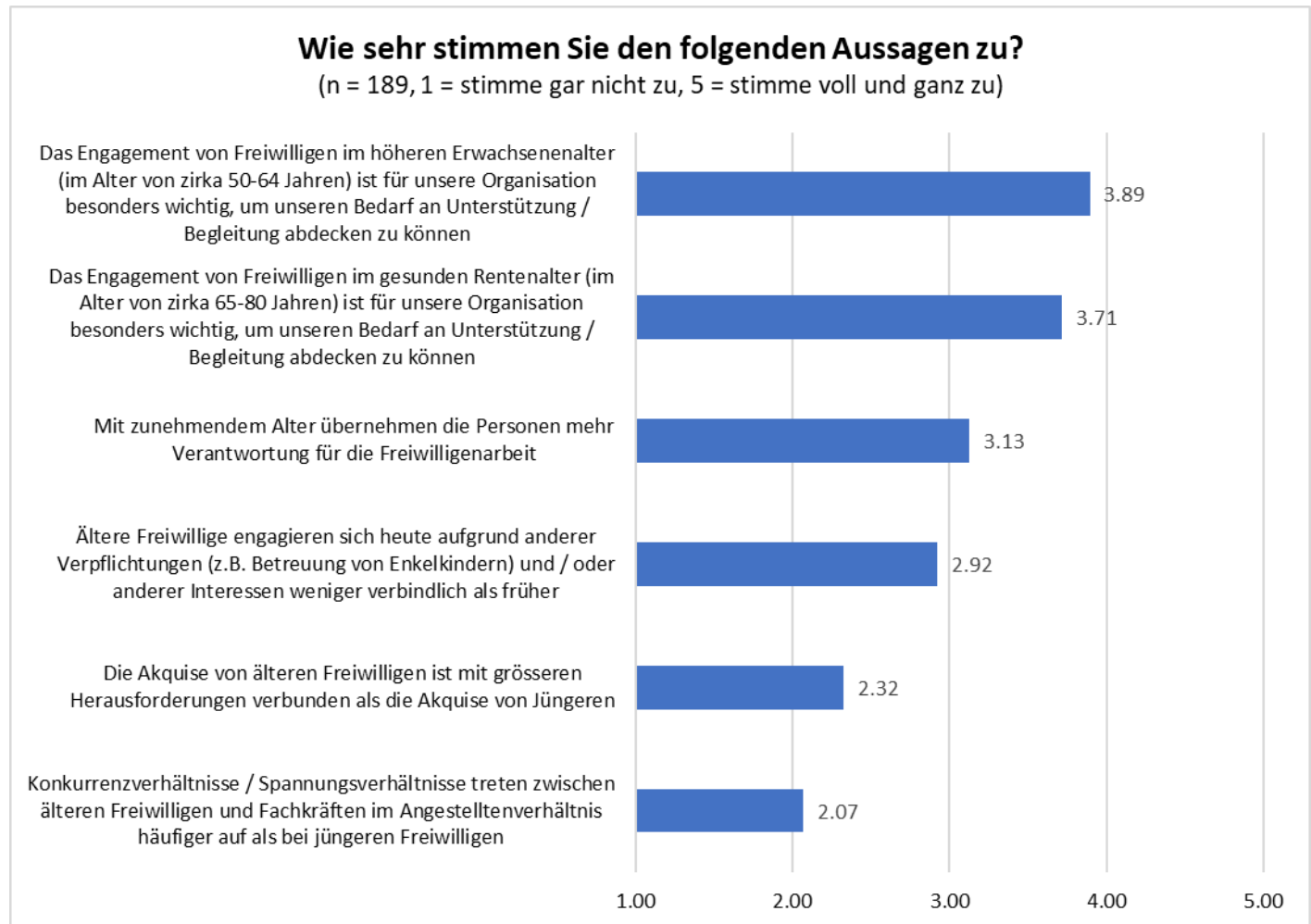
Ergebnisse

② Onlineumfrage zum Freiwilligenmanagement in Deutschschweizer Organisationen

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



Organisationen die Freiwillige 50+ beschäftigen



Ergebnisse

③ Interviews mit Expert*innen



Design

- 8 leitfadengestützte, semi-strukturierte Interviews mit Expert*innen aus CH-Organisationen, die mit Freiwilligen im Seniorenalter arbeiten und ein strukturiertes Freiwilligenmanagement aufgebaut haben

Erkenntnisse

- **Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen:** Vor allem über Netzwerke, «Mund-zu-Mund-Propaganda» und Kooperationen mit anderen Organisationen / zuweisenden Stellen (z.B. Sozialämter, Sozialberatungen, regionalen Fachstellen)
- **Auswahl und Einführung der Freiwilligen:** Sehr unterschiedlich, abhängig von Tätigkeitsbereichen (sehr informell vs. strukturiert / standardisiert, z.B. in der Begleitung von Personen mit psychiatrischen Erkrankungen)

Ergebnisse

③ Interviews mit Expert*innen



- **Beteiligung, Verantwortungsübernahme:** Abhängig von Engagementfeldern und Kooperation Haupt- und Ehrenamt (dafür wichtig: gute Kommunikation, eindeutige Definitionen)
- **Qualifizierung, Anerkennung und Bindung:** Q. muss möglichst niederschwellig ausgerichtet sein; Ansprechpersonen, persönliche Begleitung («Beziehungsgeschäft»); Formen der Anerkennung neben Aufwandsentschädigungen: Apéros, Jahresessen, Geburtstags-, Weihnachtskarten, Zertifikate, Zeitschriftenabos etc.
- **Blick in die Zukunft:** Hohe Relevanz d. Freiwilligenmanagements (Potential durch die «Babyboomer» vs. steigende Ansprüche an Autonomie, Flexibilität, Mitgestaltung etc. / Konkurrenzsituation)
- **Wichtig:** Kooperation mit Politik und Verwaltung, aber auch Unternehmen und weiteren (zivil-) gesellschaftlichen Akteuren

Thesen

- **These 1:** Freiwilligenmanagement lohnt sich, muss aber «adäquat» umgesetzt werden
 - Analog (persönlich) vs. digital
 - Anerkennung materiell vs. persönliche Wertschätzung
 - Instrumente / Evaluationen vs. «Kommissar Zufall»
- **These 2:** Freiwilligenmanagement wird sich in allen Organisationen zukünftig stärker verbreiten
- **These 3:** Freiwilligenmanagement kann einen Beitrag zum Abbau von sozialer (digitaler) Ungleichheit leisten
- **These 4:** Bei der Rekrutierung von älteren Freiwilligen kommt es nicht auf den Pensionierungszeitpunkt an, sondern auf Kontinuität in der Engagementbiografie
- **These 5:** Freiwilligenmanagement gelingt nur in enger Kooperation mit Gemeinden und der Politik

Ausblick

- Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
 - haug@zhaw.ch, kehl@zhaw.ch
- Bei Interesse:



Erscheint in der Reihe
Freiwilligkeit bei Seismo