

# Freiwilliges Engagement in der Seniorenarbeit



**Gespräch der Seniorenservicebüros**  
6. September 2011

# Freiwilligensurvey 2009

(TNS Infratest Sozialforschung München –  
im Auftrag des BM FSFJ)



## Entwicklungen beim freiwilligen Engagement

# Was meinen Sie?

**In der Bundesrepublik Deutschland leben  
63 Millionen Menschen über 14 Jahre.  
davon sind ehrenamtlich tätig?**

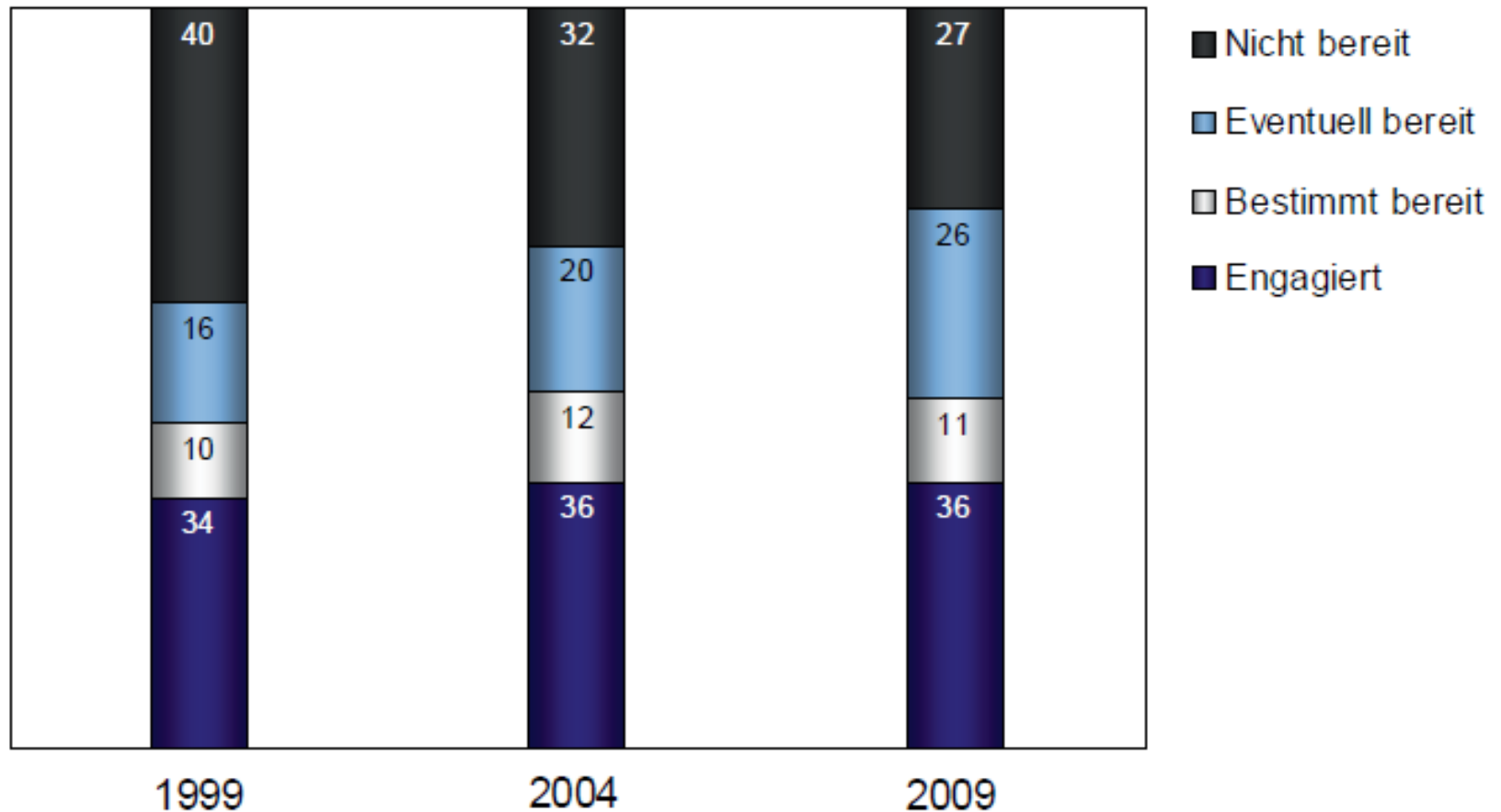
- a) 7 Millionen
- b) 15 Millionen
- c) 22 Millionen

# Was meinen Sie?

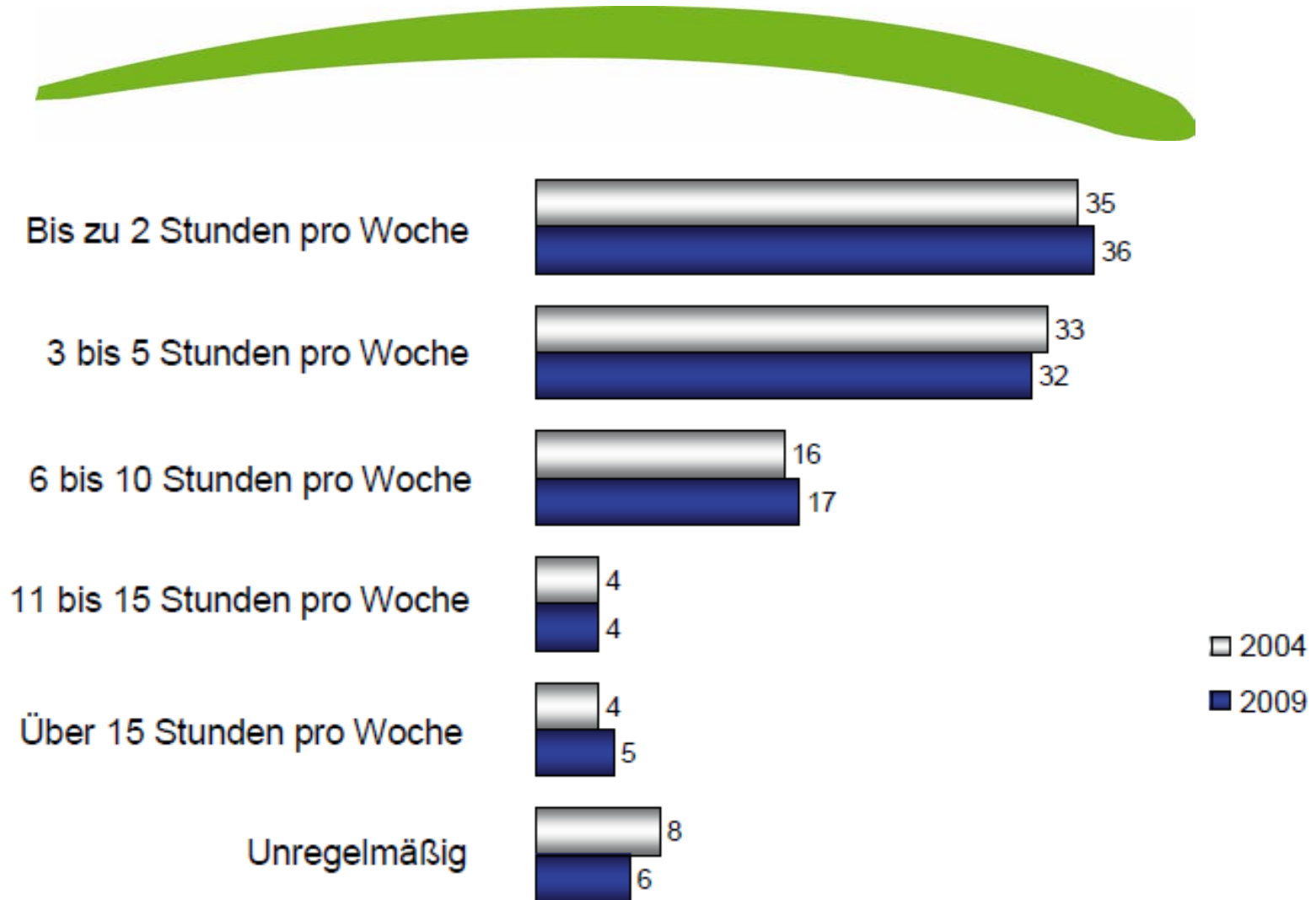
**Wie viel Prozent der über 14-jährigen sind aktuell nicht freiwillig tätig, würden sich künftig jedoch gern bzw. vielleicht engagieren?**

- a) 15 %
- b) 25 %
- c) 37 %

# Konstanz oder Stagnation?



# Zeitaufwand

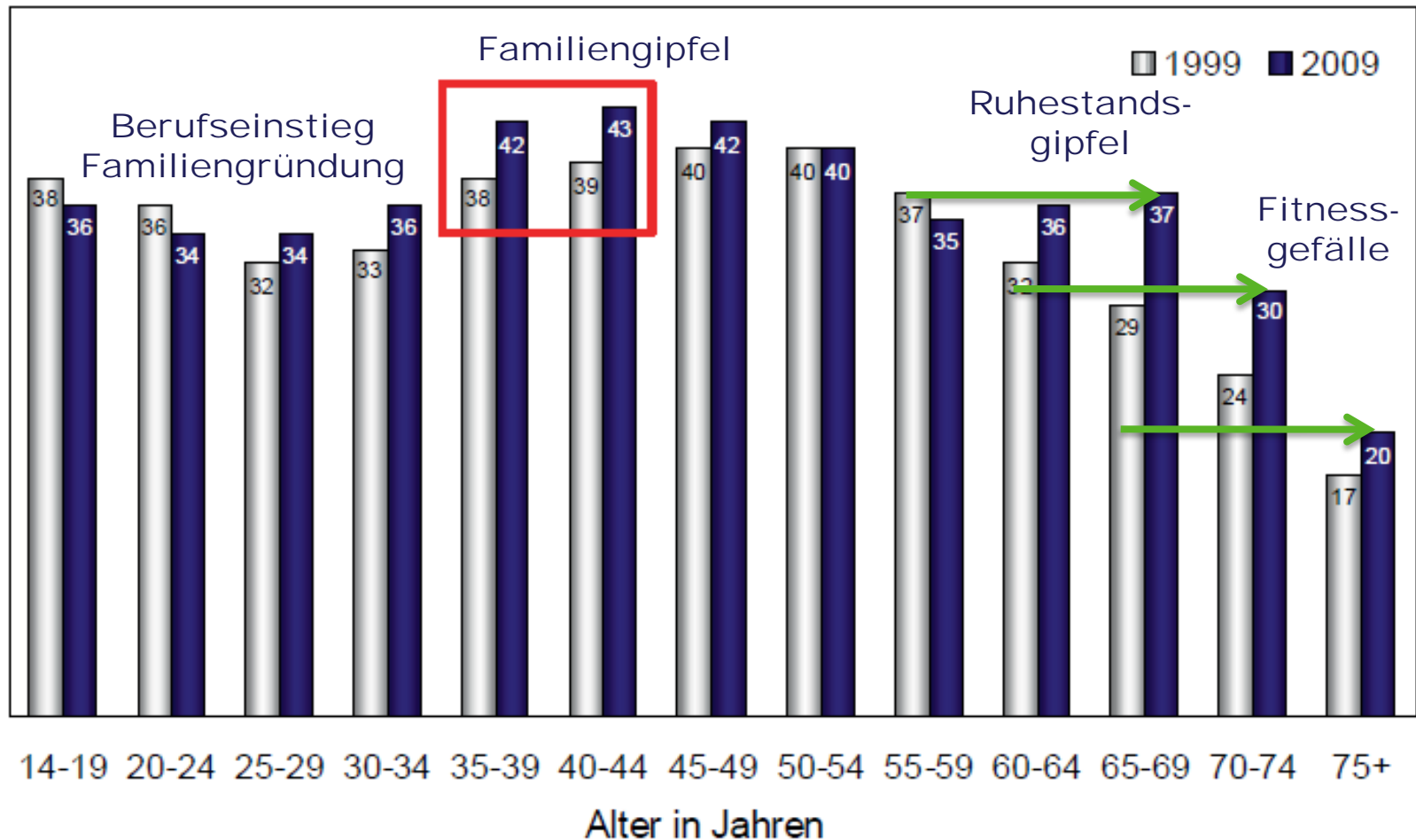


# Was meinen Sie?

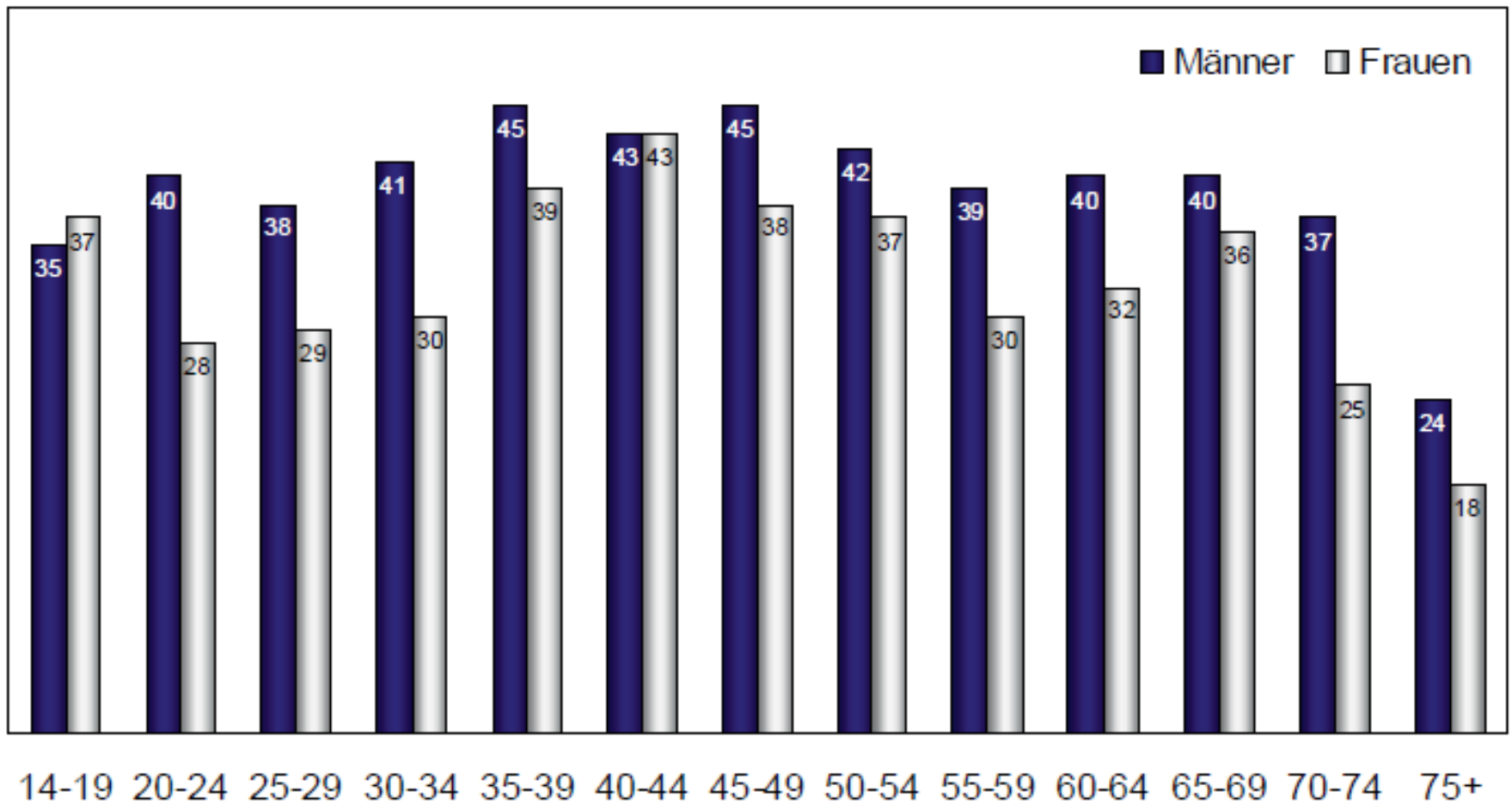
**In welcher Altersphase engagieren sich die Menschen am häufigsten?**

- a) 14 – 19 Jahre
- b) 20 – 24 Jahre
- c) 40 – 44 Jahre
- d) 65 – 69 Jahre

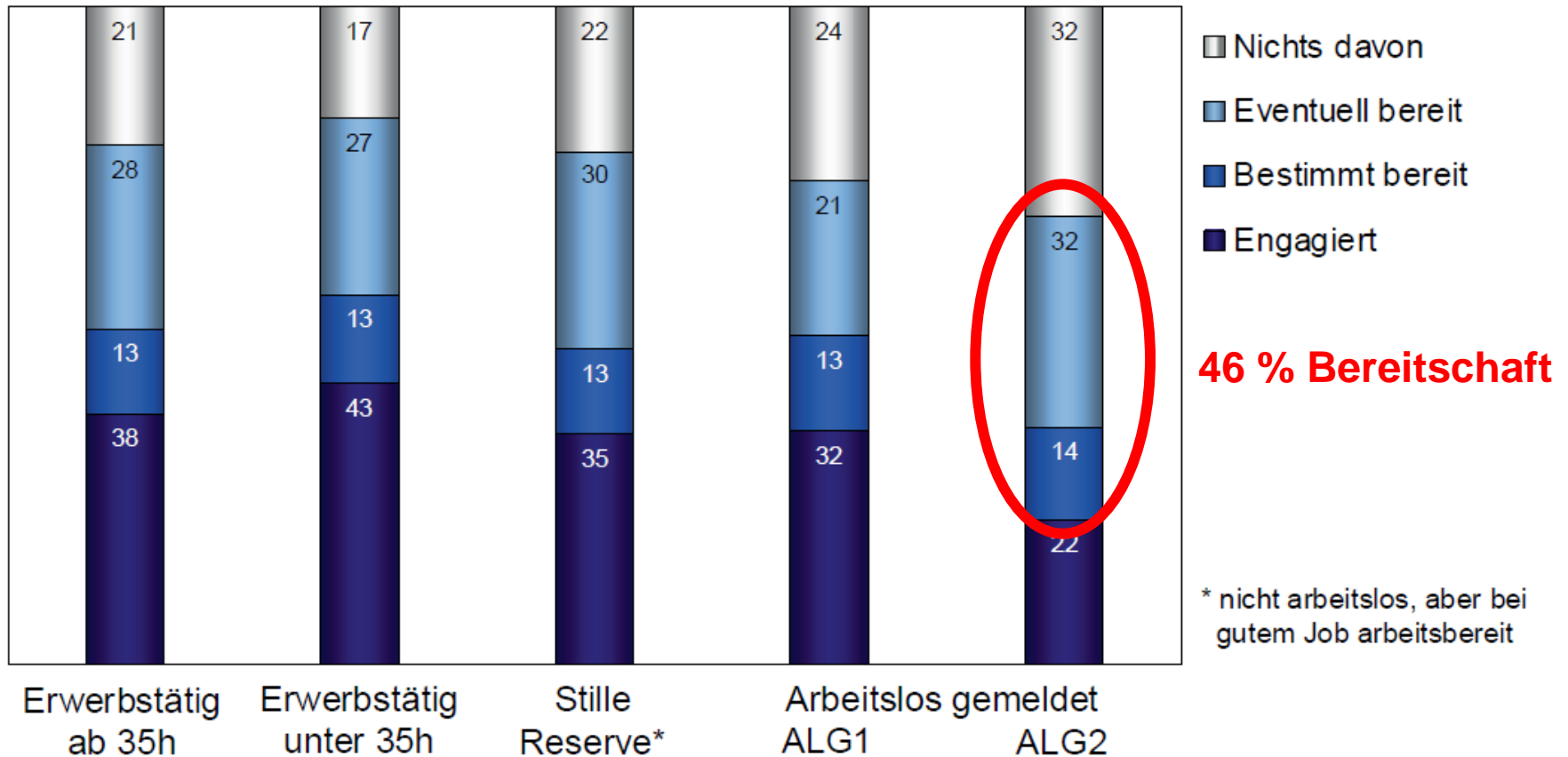
# Ehrenamt im Lebenslauf



# Männer und Frauen



# Erwerbstätigkeit



# Was meinen Sie?

## Warum engagiert man sich freiwillig? (Bestimmen Sie das wichtigste Motiv)

- a) Gesellschaft mitgestalten
- b) Wichtige Qualifikationen erwerben
- c) Mit anderen Menschen zusammenkommen
- d) Beruflich vorankommen
- e) Ansehen und Einfluss gewinnen

# Was meinen Sie?

## Warum engagiert man sich freiwillig? (Bestimmen Sie das wichtigste Motiv)

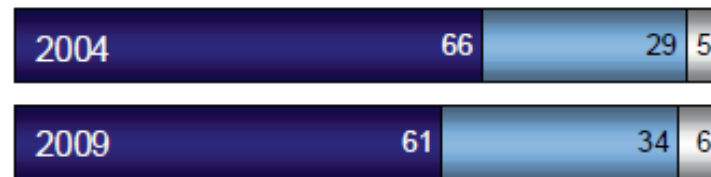
1. a) Gesellschaft mitgestalten
2. c) Mit anderen Menschen zusammenkommen
3. b) Wichtige Qualifikationen erwerben
4. e) Ansehen und Einfluss gewinnen
5. d) Beruflich vorankommen

# Motive (ab 14 J.)

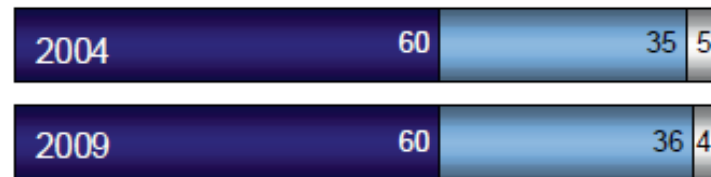


■ voll und ganz ■ teilweise ■ überhaupt nicht

Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten



Ich will durch mein Engagement vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen



Ich will durch mein Engagement wichtige Qualifikationen erwerben



Ich will durch mein Engagement Ansehen und Einfluss in meinem Lebensumfeld erwerben



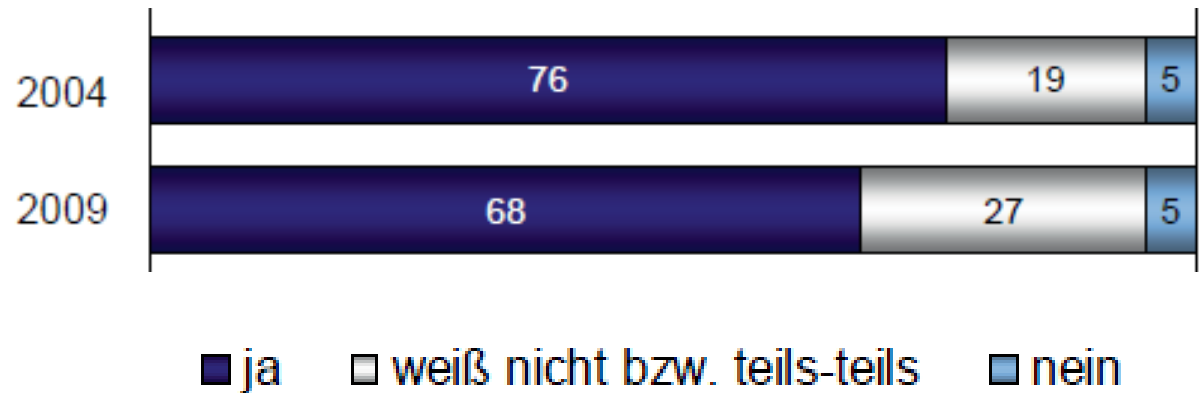
Ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen



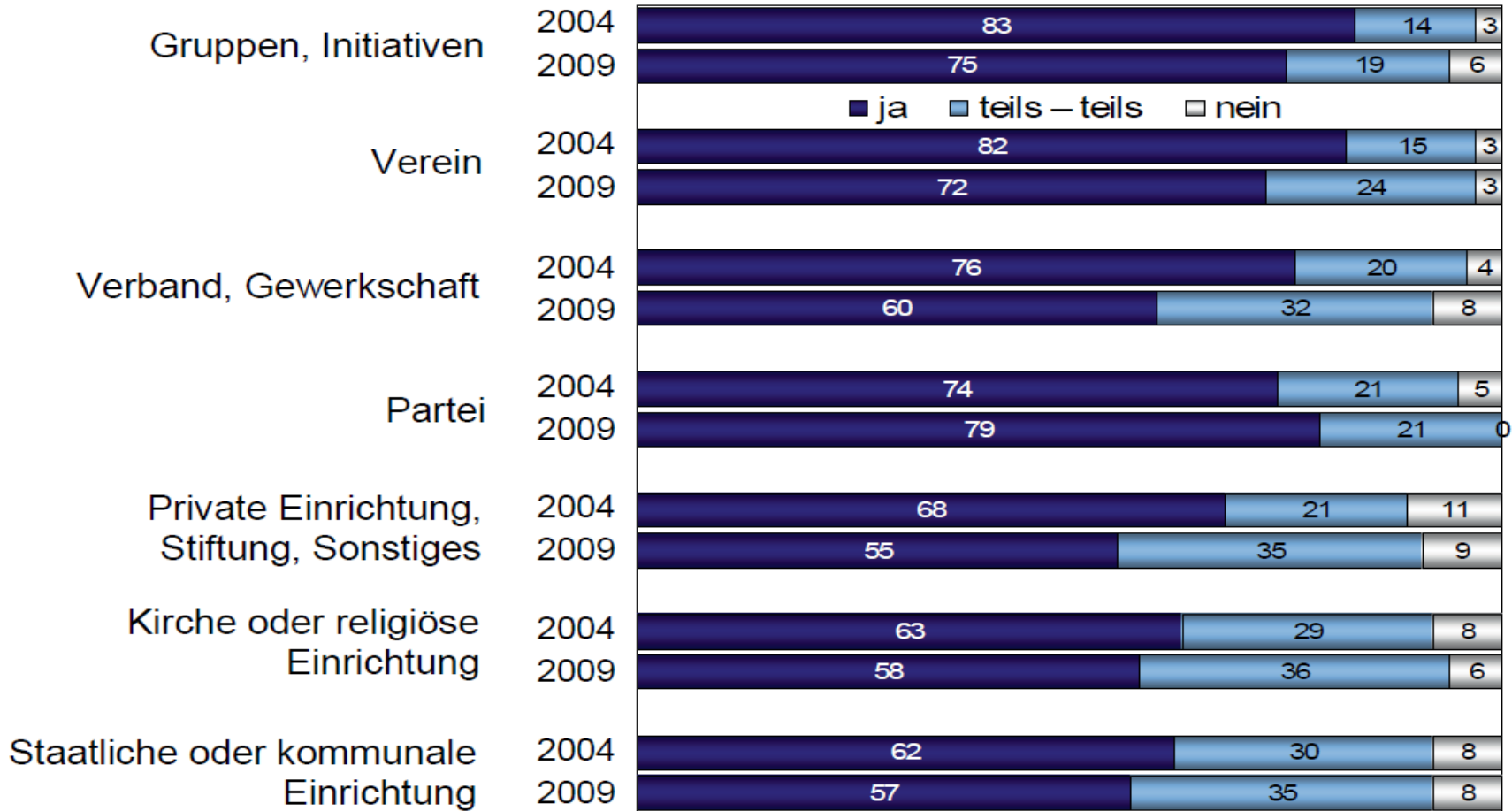
# Mitgestaltung



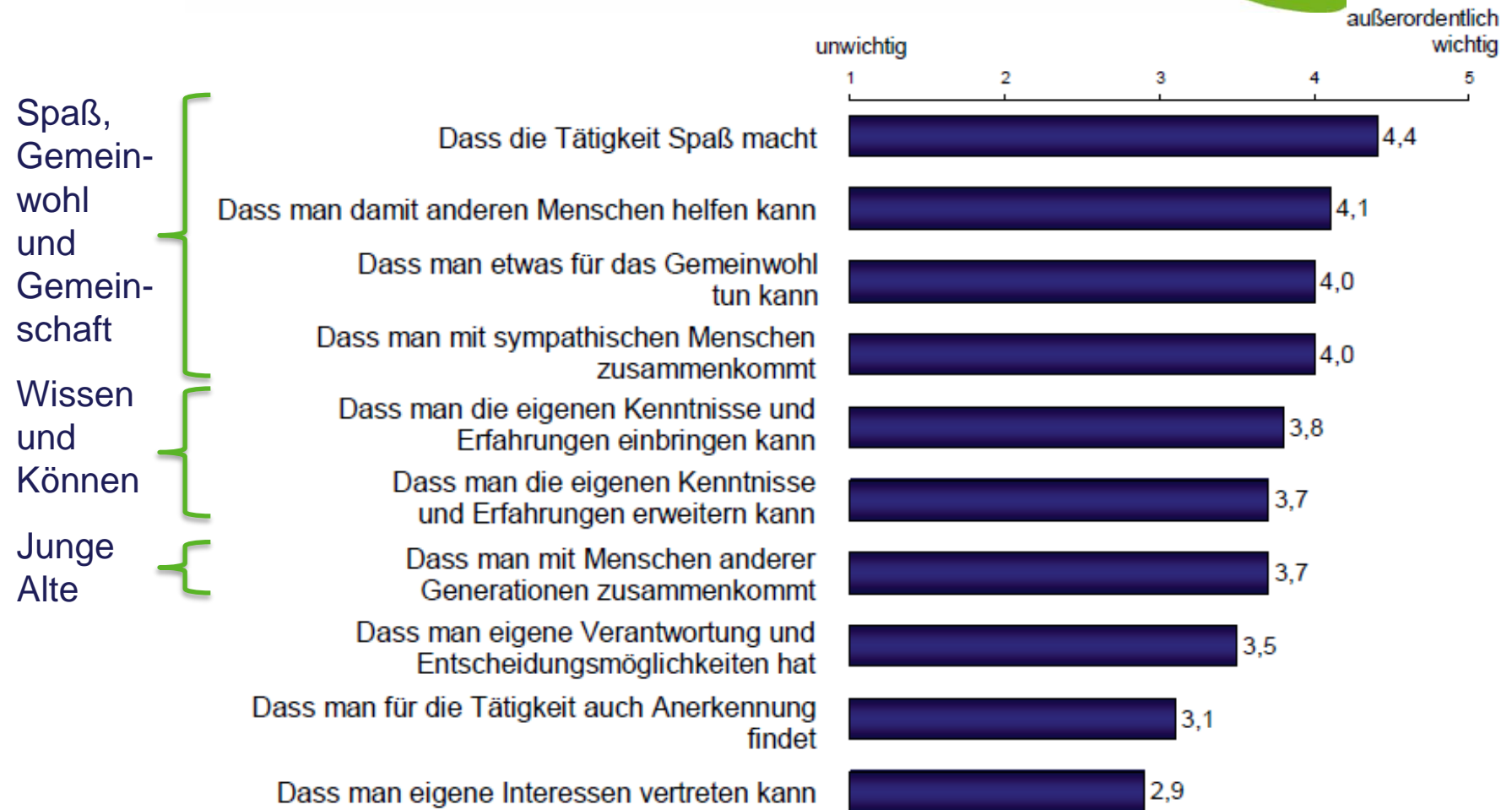
Ausreichende  
Möglichkeiten zu  
Mitbestimmung und  
Mitentscheidung?



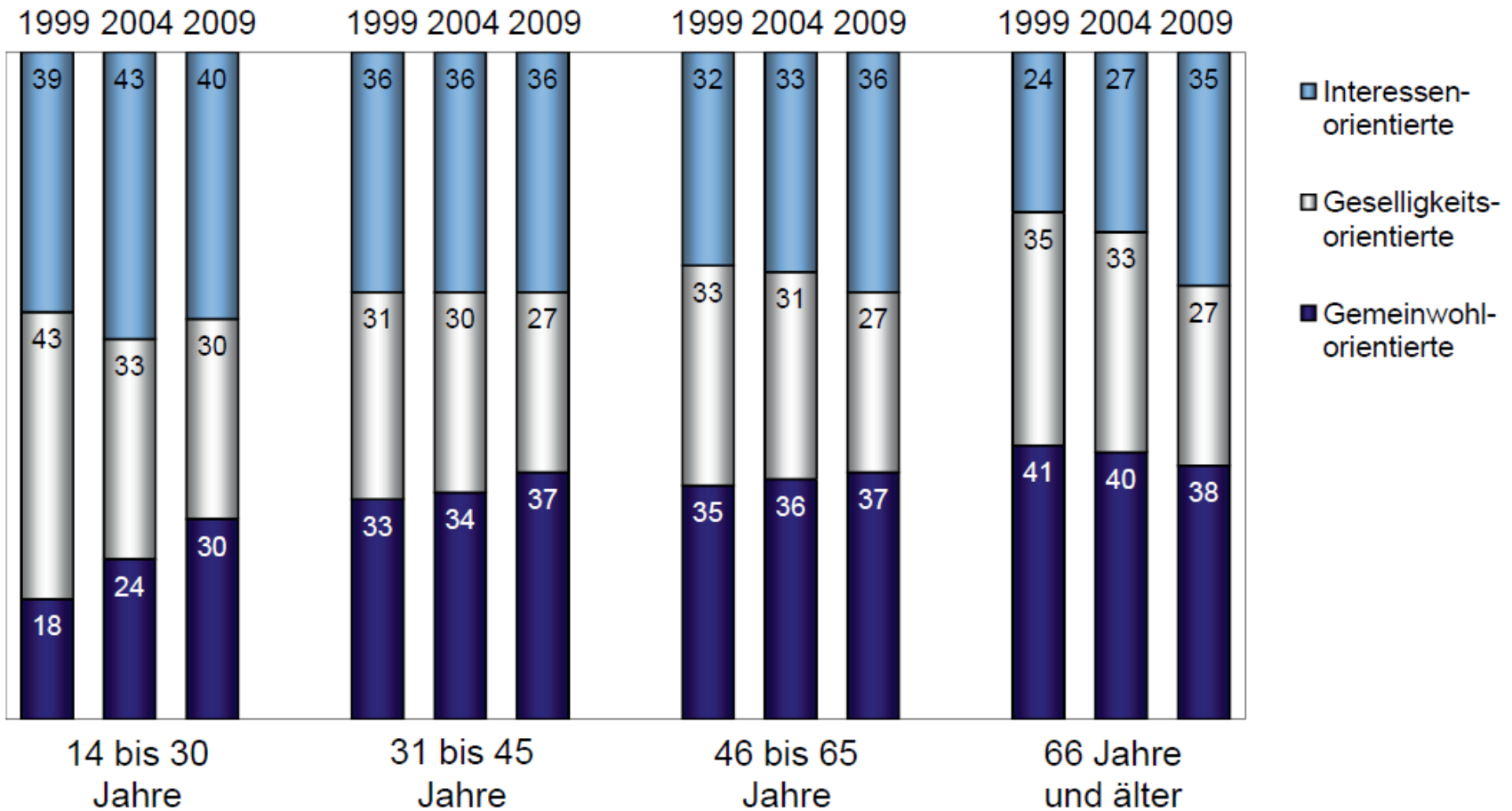
# Mitgestaltung



# Erwartungen



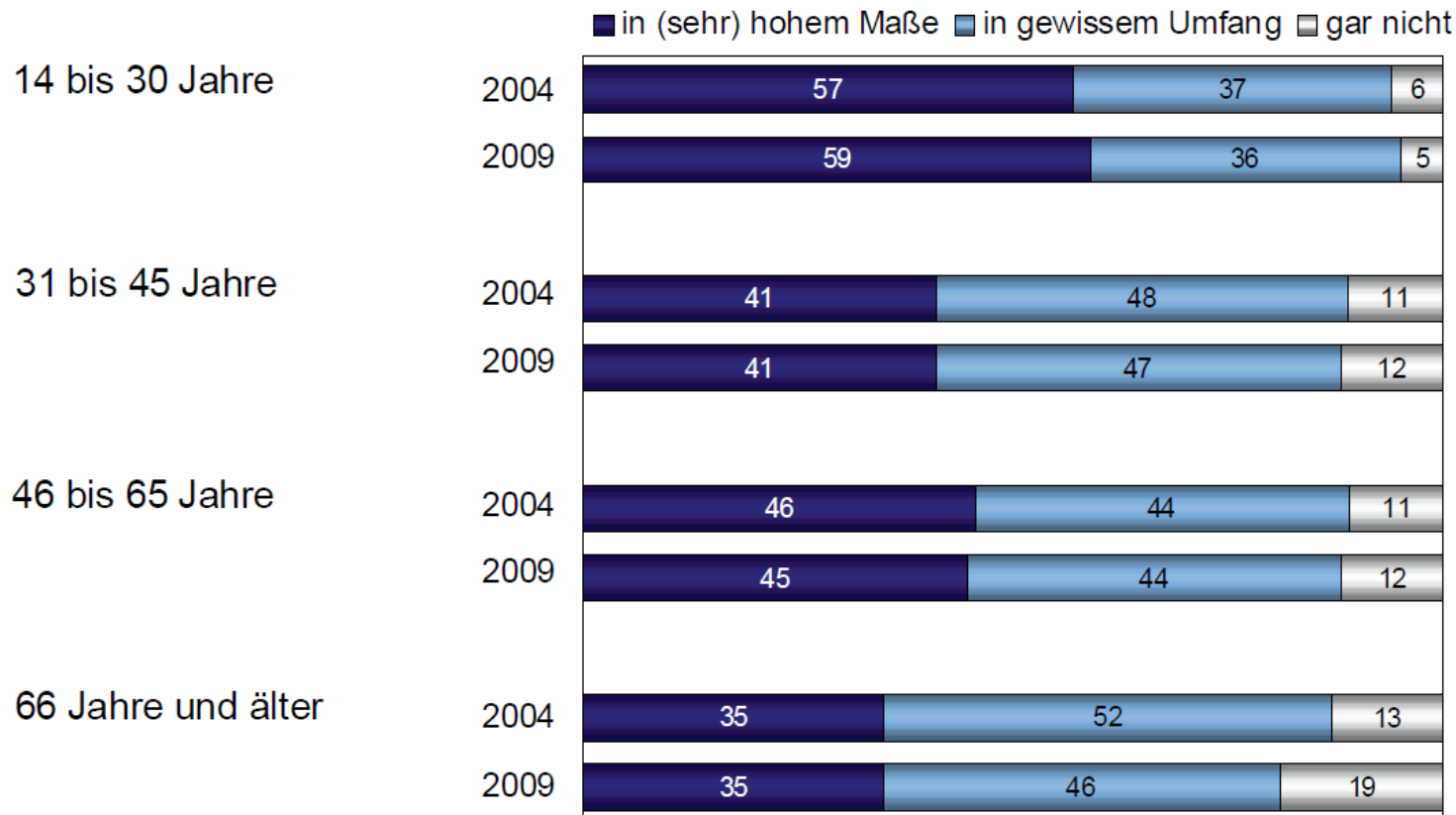
# Typen der Erwartungen



# Lernfeld Ehrenamt

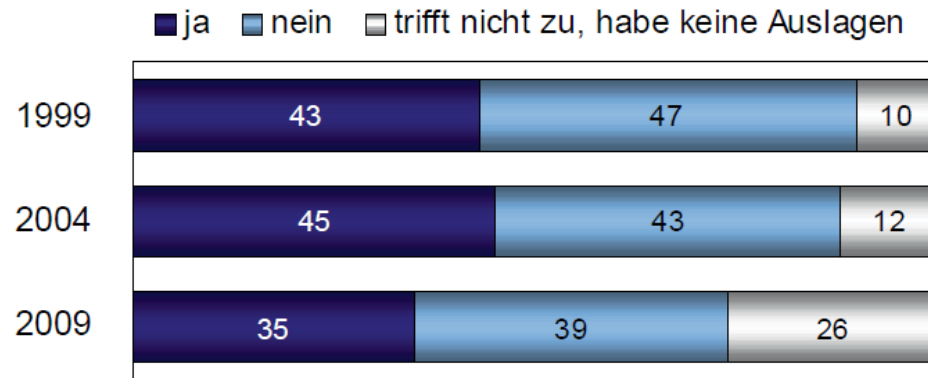
## Ob man durch die freiwillige Tätigkeit Fähigkeiten erworben hat, die persönlich wichtig sind (2004, 2009)

Zeitaufwendigste freiwillige Tätigkeiten (Angaben in %)



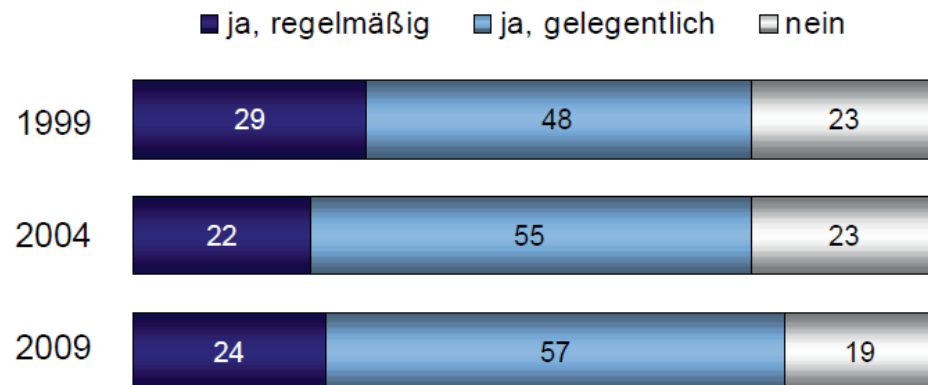
# Kostenerstattung

Kostenerstattung gegen Nachweis im Zusammenhang mit der Tätigkeit möglich?



*Wenn möglich:*

Wird davon Gebrauch gemacht?



# Verbesserung in Organisationen

Da drückt der Schuh, da wären Verbesserungen nötig ...



# Engagementbereiche

## Sehr große Bereiche

- Sport und Bewegung  
10,1%

## Große Bereiche

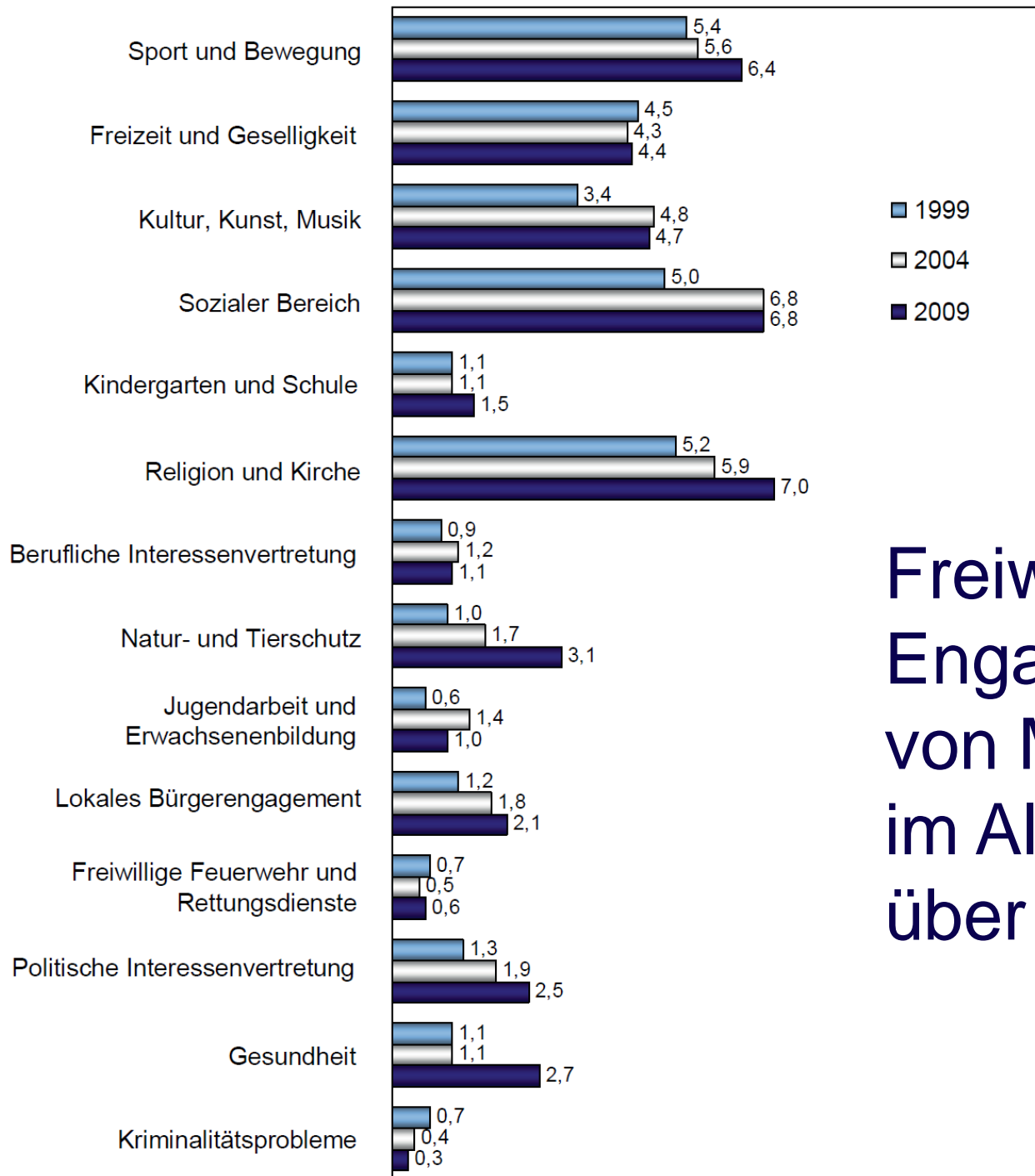
- Schule / Kindergarten  
6,9%
- Kirche / Religion  
6,9%
- Sozialer Bereich  
5,2%
- Kultur / Musik  
5,2%
- Freizeit / Geselligkeit  
4,6%

## Mittlere Bereiche

- Feuerwehr / Rettungsdienste  
3,1%
- Umwelt- und Tierschutz  
2,8%
- Politik / Interessenvertretung  
2,7%
- Jugendarbeit / Bildung  
2,6%
- Gesundheitsbereich  
2,2%
- Lokales Bürgerengagement  
1,9%
- Berufl. Interessenvertretung  
1,8%

## Kleinere Bereiche

- Justiz / Kriminalitätsprobleme  
0,7%



# Freiwilliges Engagement von Menschen im Alter von über 65 Jahren



Was heißt das  
für die Arbeit in der Praxis?

# Konsequenzen



- Informationen ausweiten
  - ✓ Stellenwert und Möglichkeiten des Engagements verdeutlichen
  - ✓ Wertschätzung der Kompetenzen
  - ✓ Benennung von Gestaltungsmöglichkeiten
  - ✓ Gewinne durch neue Erfahrungen und Kontakte

# Konsequenzen



- Öffentlichkeitsarbeit der Organisationen intensivieren
  - ✓ Attraktivität für Neue
  - ✓ Identifikation für Engagierte
  - ✓ Darstellung der Engagementbereiche
  - ✓ Quereinsteiger ansprechen
  - ✓ Sicherung von Informationsfluss
  - ✓ Förderung des Stellenwerts

# Konsequenzen



- Ehrenamtliche in Organisationen als „Zukunftsinvestition“ begreifen
  - ✓ Investition in Werbung
  - ✓ Investition in Absprachen
  - ✓ Investition in Einführung
  - ✓ Investition in Fortbildungen
  - ✓ Investition in Auslagenerstattung
  - ✓ Investition in Anerkennung

# Konsequenzen



- Identifikation und Entlastung durch Beteiligung / Arbeitsteilung fördern
  - ✓ Vertrauen zeigen
  - ✓ Aufgabenbereiche (neu) zuordnen
  - ✓ Kompetenzen nutzen
  - ✓ Entscheidungsspielräume öffnen und zugestehen

# Konsequenzen

- zeitlich befristetes Engagement zulassen
  - ✓ ehrliche Absprachen zu Beginn treffen
  - ✓ jeden Tag des Engagements wertschätzen
  - ✓ Ausstieg als natürliche Engagementphase begreifen



**Viel Erfolg  
bei der Arbeit!**