



MASTER THESIS

„Ein jeder wird gebraucht“

Die Perspektiven von Baby-Boomerinnen in Wien

zum Thema ehrenamtliches Engagement

„Everyone's needed“

The perspectives of femal Baby-Boomer about volunteering in Vienna

verfasst von/submitted by

Mag. phil. Petra Hellmich

angestrebter akademischer Grad/ in partial fulfilment of the requirements for the degree
of

Master of Arts (MA)

Wien, 2017/Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
Postgraduate programme code as it appears on
the student record sheet:

A 992 050

Universitätslehrgang lt. Studienblatt /
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Gerontologie und soziale Innovation

Betreut von/Supervisor:

FH-Prof. Dr. Brigitta Zierer

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	5
Abstract.....	6
1. Einleitung.....	7
2. Gerontologische Grundlagen	11
2.1. Sozialer Wandel und Sozialpolitik.....	11
2.2. Der Begriff Alter	13
2.3. Die weiblichen Baby-Boomer und ihre Prägung	16
2.4. Übergang vom Berufsleben zum Ruhestand.....	19
2.5. Finanzielle Situation der älteren Bevölkerung	23
3. Ehrenamt	24
3.1. Statistische Daten zum Ehrenamt in Österreich.....	25
3.2. Ehrenamt im Alter	28
3.2.1. Die Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit im Alter	29
3.2.2. Motivatoren für ehrenamtliches Engagement im Alter	32
3.2.3. Hemmnis, Barrieren und Hindernisse in Bezug auf Ehrenamt	33
3.2.4. Ehrenamt von älteren Frauen.....	35
4. Empirischer Teil: Qualitative Forschung.....	38
4.1. Das explorative ExpertInneninterview	39
4.2. Ergebnisse der explorativen ExpertInnen-Interviews	41
4.2.1. Veränderungen im Bereich Ehrenamt	42
4.2.2. Sozialer und demographischer Wandel und sein Einfluss auf Ehrenamt...44	
4.2.3. Prinzipielle Einstellung zum Ehrenamt	45
4.2.4. Ehrenamtsmanagement.....	47

4.2.5.	Neue Einsatzgebiete im sozialen Bereich.....	53
4.2.6.	Neue Wege fürs Ehrenamt.....	54
4.3.	Die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	55
4.4.	Methodik	58
4.5.	Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Interviews	61
5.	Resümee	70
6.	Fazit und Ausblick	74
Anhang 1.....		79
A)	Interviewleitfaden Experteninterview	79
B)	Interviewleitfaden für Baby-Boomerinnen	82
Anhang 2.....		85
A)	Inhaltsanalyse - Erste Zusammenfassung.....	85
B)	Inhaltsanalyse – 2. Zusammenfassung.....	104
Literatur.....		108

Kurzfassung

Ziel dieser Arbeit ist es einen Einblick in die Vorstellungen von Frauen zu ihrem 3. Lebensabschnitt, der Pension, im Hinblick auf ein ehrenamtliches Engagement zu bekommen. Es galt herauszufinden, ob sich für die Generation der Baby-Boomerinnen, welche jetzt ins Pensionsalter kommen, etwas am System der Ehrenamtlichkeit ändern muss, um auch diese Generation zu einem ehrenamtlichen Engagement bewegen zu können.

Dieses Thema wurde in drei Schritten bearbeitet: der Erste war, durch die Bearbeitung von aktueller Literatur einen Überblick zum derzeitigen Stand des Wissens zu diesem Thema zu bekommen; in einem zweiten Schritt wurden zum Thema vier Experten und Expertinnen explorativ interviewt. Sodann erfolgten qualitative Interviews mit sechs Frauen der Baby-Boomer-Generation, welche planen, innerhalb von drei Jahren in Pension zu gehen. Die Interviews wurden anonymisiert und transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

Es war spannend zu erfahren, dass alle Frauen, welche interviewt wurden, sich derzeit im Beruf fest verwurzelt fühlen und daher das Thema der baldigen Pensionierung durchaus als massiven Lebensabschnitt empfinden. Allen Frauen war das Thema Pensionsschock vertraut und alle bereiteten sich sehr bewusst auf diesen neuen Lebensabschnitt vor. Für fast alle war ehrenamtliches Engagement in der Pension eine Option, vor allem mit dem Ziel, eine Beschäftigung bzw. Ausgleich und Spaß zu haben sowie soziale Kontakte zu knüpfen. Alle gaben an, dass es ihnen bewusst ist, dass sie mit der Pension auch viele Verluste, wie Kontakte und Tagesstruktur, haben werden. Trotzdem freuten sich alle auf die Zeit im Ruhestand. Dies basiert auch darauf, dass viele die Erwerbsarbeit als belastend und anstrengend erleben. Bemerkenswert ist auch die Erkenntnis, dass alle Befragten zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit tendieren, welche nichts mit dem Aufgabenspektrum in ihrer Erwerbsarbeit zu tun hat.

Abstract

The aim of this thesis is to get a perception of what women think about their third stage of life, their retirement. It was to find out, if these women would choose a volunteer work after their active life and if this required a change in the system of volunteering.

To explore this topic, three steps have been done: Firstly, the state of the art in science was explored, and secondly, experts were interviewed. At last six women of the Baby-Boomer-Generation were asked about their plans after retirement. These interviews were analysed and interpreted according to the qualitative content analysis of Mayring (2015). All interviewees feel deep seated in their job and are therefore planning their retirement very carefully. The women think that the retirement will be a decisive turning point of their life. Nearly all of them consider doing some kind of volunteer work when they are out of active life. It is important for them to have a function and fun as well as to find social contacts. The interviewees worry about losing an important role with the retirement and so they have to fill in the gap. Nevertheless, all women are looking forward to the time of their life when they don't have to work anymore. The reason is that all of them have the experience that their job is very challenging. An interesting outcome was also that these women would like to do another job in volunteering than in their active life.

1. Einleitung

Bereits bei einer kurzen Internetrecherche zum Thema „Ehrenamt“ findet man eine Vielzahl von Homepages von unterschiedlichsten Organisationen, Institutionen und Vereinen - nicht nur im sozialen Sektor - welche sich mit dem Thema Ehrenamt und Alter beschäftigen. All diese Informationen haben ein Ziel: Menschen für die ehrenamtliche Tätigkeit zu gewinnen. Dies lässt darauf schließen, dass es prinzipiell mehr Bedarf an ehrenamtlicher Tätigkeit als InteressentInnen für diese Tätigkeit gibt.

Zu diesem Thema referierte 2011 Christian Dienel bei der Fachtagung des Evangelischen Gnadauer Gemeindeverbandes zum Thema „Wie stellt sich unsere Gesellschaft auf die demographische Entwicklung ein?“. Dabei prognostizierte er, dass sich auf Grund gesellschaftlicher Veränderungen das Engagementpotenzial für ehrenamtliche Tätigkeiten verringern wird (vgl. Dienel 2011). Bereits einige Jahre davor benannten Badelt und Hollerweger in ihrer Studie „Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich“ 2001 den Trend, dass seit 1982 das ehrenamtliche Engagement um 13,4% abgenommen hat.

Aktuelle demographische Entwicklungen zeigen jedoch eine prinzipielle Zunahme an potenziellen Ehrenamtlichen, welche aus dem Berufsleben ausscheiden und über hohe materielle und immaterielle Ressourcen verfügen. Diese Personen haben noch rund ein Viertel bis ein Drittel ihres Lebens vor sich und können damit rechnen, rund 10 bis 15 Jahre beschwerdefrei zu leben (vgl. Aepli/Eng 2008:8). Deshalb ist es für Non Profit-Organisationen (NPOs) lohnenswert, sich mit dem Thema ehrenamtliches Engagement älterer Menschen und den von ihnen erwarteten Voraussetzungen für eine freiwillige Mitarbeit auseinander zu setzen (vgl. bmask 2013:59).

Der „Erste Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich“ zeigt neben den positiven persönlichen Auswirkungen, wie zum Beispiel einer positiven Korrelation zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit im Alter und einem längerem und gesünderem Leben, auch den gesellschaftspolitischen Nutzen freiwilliger Tätigkeit auf (vgl. More-Hollerweger/Rameder 2009, Warendorf/Sigrist 2008).

Organisationen, welche ehrenamtliche Tätigkeiten anbieten, müssen sich einerseits mit den Erwartungen der potenziellen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, andererseits aber auch mit der

Gestaltung des Tätigkeitsfelds auseinandersetzen, um attraktiv zu sein und am Markt gegenüber MitbewerberInnen bestehen zu können. Eine bereits vorliegende Erkenntnis ist, dass Personen bereits in den letzten Berufsjahren zur ehrenamtlichen Tätigkeit bewegt werden sollten (vgl. Erlinghagen 2008), damit sie Beschäftigungen finden können, welche ihnen dann in der Pension Spaß machen (vgl. More-Hollerweger/Rameder 2009) und ihre Bedürfnisse nach sozialer Integration und Selbstverwirklichung befriedigen (vgl. Backes 2006).

Der Studienbericht „Freiwilliges Engagement in Österreich“ stellt fest, dass „... *das Potential an Menschen, die sich in dieser Weise [ehrenamtlich] in die Gesellschaft sinnstiftend einbringen könnten, [...], längst nicht ausgeschöpft wird*“ (bmask 2013:61).

Badelt erhob im Jahr 2000, dass nur 36,5% der Menschen über 60 Jahre ehrenamtlich (formell und informell) tätig sind. (vgl. Badelt 2000:31). Um Menschen zu erreichen, die zu dieser Gruppe gehören und die sich formell ehrenamtlich engagieren wollen, ist es notwendig, sich näher mit ihnen auseinander zu setzen.

Im Fokus des Forschungsinteresses der vorliegenden Arbeit stehen Frauen im Übergang vom Erwerbsleben zur Pension, d.h. im 3. Lebensalter. Dabei stellt sich die Frage ob die Frauen der Generation der Baby-Boomerinnen sich aktiv mit den Themen Pension, Pensionsschock und ehrenamtliches Engagement auseinandersetzen. Es wird angenommen, dass diese Altersgruppe von Frauen sowohl über die psychischen als auch physischen Ressourcen verfügt, sich eine ehrenamtliche Tätigkeit leisten zu können. Dabei wird vom positiven Alterskonzept des *Active Agings* ausgegangen.

Im Zuge dieser Arbeit soll herausgefunden werden, welche Angebote vor allem für Frauen knapp vor der Pensionierung motivierend sein könnte, sich ehrenamtlich zu engagieren. Die Einschränkung auf die Zielgruppe der Frauen der Baby-Boomer-Generation wurde getroffen, da Frauen, aus Erfahrungen der letzten Studien aus den Jahren 2001 und 2013 zum Thema Ehrenamt, prinzipiell weniger formell, d.h. im Rahmen einer Organisation oder Institution, ehrenamtlich tätig sind (vgl. Badelt 2001:7/bmask 2013:12ff.), wenn sie sich engagieren, jedoch eher als Männer im Bereich der sozialen Dienste eine Aufgabe finden. Mittels dieser Einschränkung soll analysiert werden, wie sich die zukünftige Entwicklung des Engagements von Frauen im Ehrenamt darstellen könnte.

Eine weitere Forschungseinschränkung betrifft den Bereich der sozialen Dienstleistungen. Darunter werden Dienstleistungen verstanden, „*die (i) sich an benachteiligte Personen bzw. Personengruppen einer Gesellschaft (Zielgruppe) richten und (ii) die Verbesserung der Lebenssituation dieser Personen(gruppen) dienen (Zielsetzung). Sie umfassen (iii) Beratungs-, Behandlungs-, Betreuungs- und Pflegeleistungen sowie Aktivierungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsleistungen, sofern sozial unterstützende Aspekte eine wesentliche Rolle spielen (Abgrenzung der Dienstleistungsbereiche) und werden (iv) in direktem Kontakt mit KlientInnen und damit personenbezogen erstellt (Charakterisierung des Produktionsprozesses).*“ (Trukeschitz 2006:28f)

Der Bereich sozialer Dienstleistungen ist im besonderen Maße für die Autorin aufgrund ihres beruflichen Kontexts von Bedeutung.

Ein weiteres Interesse gilt der Frage nach den Rahmenbedingungen, die ältere Frauen, die noch nie oder eventuell in der Jugend ehrenamtlich tätig waren, dazu motiviert, sich erstmalig oder nach langer Zeit wieder auf eine solche Tätigkeit einzulassen. Verschiedenste Studienergebnisse zeigen, dass sich Personen in der Pension eher ehrenamtlich engagieren, wenn sie auch während ihres Berufslebens ehrenamtlich tätig waren (vgl. Finding 2014:3f.).

Als Untersuchungskohorte werden Frauen der Babyboomer-Generation mit einem geplanten Pensionsantritt in maximal drei Jahren herangezogen. Bei dieser Gruppe ist davon auszugehen, dass sie bereits begonnen hat, sich mit dem Thema Pension auseinander zu setzen.

Auf Basis der Ausgangssituation bzw. des dargestellten Problemaufrisses ergeben sich folgende Forschungsfragen, die relevant für den nachfolgenden Forschungsprozess sein sollen:

- Welche Vorstellung haben Frauen der Baby-Boomer-Generation knapp vor ihrer Pensionierung in Bezug auf die Lebensgestaltung nach der Pension?
- Was sind Motivatoren für Frauen knapp vor ihrer Pensionierung, ehrenamtlich im Bereich sozialer Dienstleistungen tätig zu werden?

- Welche Rahmenbedingungen in Bezug auf Verpflichtung, Strukturen und Tätigkeitsfelder erwarten sie von einer Organisation, um formell ehrenamtlich tätig zu sein?

Im nächsten Kapitel geht es darum, die speziellen Rahmenbedingungen für die untersuchte Zielgruppe – die weibliche Baby-Boomer-Generation – zu betrachten. Von besonderer Wichtigkeit sind dabei die sozialen Gegebenheiten, der Altersbegriff, die Besonderheiten der weiblichen Baby-Boomer-Generation, der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand, und die finanzielle Situation älterer Menschen. Um diese Voraussetzungen angemessen zu berücksichtigen, gilt es zunächst die gerontologischen Grundlagen näher zu beleuchten. Dabei werden der soziale Wandel und die Sozialpolitik kurz umrissen, um danach den Begriff „Alter“ näher zu definieren. Im darauffolgenden Abschnitt wird genauer auf die Generation der Baby-Boomerinnen eingegangen und der Übergang vom Berufsleben zum Ruhestand diskutiert.

Das Kapitel 3 widmet sich dem Thema Ehrenamt. Nach einer Definition erfolgt ein statistischer Überblick über das Thema. Darauf folgend werden Erkenntnisse zum Thema Ehrenamt im Alter näher beleuchtet.

Das Kapitel 4 widmet sich der Beschreibung und Darstellung des Forschungsprozesses und gibt einen Überblick über die angewandten Methoden und stellt die gewonnenen Ergebnisse dar. Auf Basis der Forschungsergebnisse werden im darauffolgenden Abschnitt die Forschungsfragen beantwortet. Empfehlungen für NPOs im Hinblick auf den künftigen Umgang mit ehrenamtlichen Mitarbeitern finden sich im Kapitel 5 - Resümee. Zum Schluss der Arbeit wird im Ausblick (Kapitel 6) die Arbeit nochmals kritisch reflektiert und es werden mögliche weitere Ansätze für Forschungen andiskutiert.

2. Gerontologische Grundlagen

Um die Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements von Baby-Boomerinnen zu erforschen, erscheint zunächst die Betrachtung der wichtigsten Rahmenbedingungen für diese Zielgruppe erforderlich. Zu diesem Zweck erfolgt in diesem Kapitel die Auseinandersetzung mit gerontologischen Grundlagen, und zwar zu folgenden Themen: Sozialer Wandel und Sozialpolitik (2.1), Begriff Alter (2.2), weibliche Baby-Boomer und ihre Prägung (2.3), Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand (2.4.) und finanzielle Situation der älteren Bevölkerung (2.5).

Backes und Clemens (2013) haben gezeigt, dass gerade neue Alterskonzepte und Bilder, welche die Senioren und Seniorinnen über die 3. und 4. Lebensphase im Kopf haben, deren Erleben des Alterungsprozesses prägen. Ein positives Altersbild ist von großer Wichtigkeit, um auch in der 3. Lebensphase noch ein aktives und selbstbestimmtes Leben zu führen und zum Beispiel ehrenamtliche Tätigkeiten zu übernehmen

Dieses ist in einer Zeit des Wandels wichtig und gibt der Gesellschaft die Chance vorhandene Ressourcen ausschöpfen zu können.

2.1. Sozialer Wandel und Sozialpolitik

Als „sozialer Wandel“ werden die Veränderungen eines Sozialsystems verstanden. Dabei unterscheidet man Veränderungen auf der Makroebene, z.B. Altersaufbau der Bevölkerung, auf der Mesoebene etwa Veränderungen im sozialen Milieu und Lebensstil, und im Bereich der Mikroebene, z.B. Veränderungen hinsichtlich der Werteorientierung oder Lebensläufe. (vgl. Kolland 2015:10)

Als herausfordernd für den Staat und die öffentliche Finanzierung stellen sich zurzeit Themen wie die alternde Gesellschaft, geringe Fertilitätsrate, Migration, Veränderungen von Familien- und Haushaltsstrukturen sowie Veränderungen der Arbeitsformen und Mobilität dar.

Eine besondere Bedeutung wird derzeit der Zunahme der Kohorten von Personen im Pensionsalter im Vergleich zu den Kohorten der Personen im Erwerbsalter und damit der alternden Gesellschaft beigemessen. Auch in der öffentlichen Berichterstattung durch diverse Medien ist diese Tatsache regelmäßig Thema (vgl. European Commission 2016:1ff.).

Das Erleben des Alters sowie demographische Veränderungen haben Einfluss auf den Wohlfahrtsstaat in Österreich. Sowohl die Anzahl der Menschen im 3. und 4. Lebensalter als auch die Zunahme der Lebenszeit haben Auswirkungen auf unser Sozialsystem. Daher ist es wichtig, älteren Menschen eine mitverantwortliche Lebensführung zu ermöglichen (vgl. Kolland 2015:3).

Zu einem weiteren aktuellen Thema, nämlich der finanziellen Absicherung, schreibt Eurostat newsrelease im November 2016, dass im Jahr 2015 23,7% der EU 28-Population von Armut oder „*social exclusion*“ gefährdet waren. Davon sind mit 24,4% Frauen stärker gefährdet als Männer mit 23%. Mit Hilfe der EU-Strategie „Europa 2020“ soll dieser Trend bekämpft werden. Österreich liegt dabei mit einer Armutsgefährdung von 18,3% deutlich unter dem EU-Schnitt (vgl. <http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/poverty-day-2016>). Dabei ist festzustellen, dass seit dem Jahr 2013 die Anzahl der armutsgefährdeten Personen in der EU um 0,8% gesunken ist. (vgl. eurostat newsrelease 2014). In Wien bezogen 2015 insgesamt 61.388 Personen bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) – das sind 55,7% aller BMS-beziehenden Personen Österreichs. In der Altersgruppe der über 60/65-Jährigen betraf das im Jahr 2015 22.884 Personen in Wien. Davon waren 7.498 Personen weiblich (vgl. Statistik Austria 2016).

Die Herangehensweise und Bewältigung der sozialen Herausforderungen sind von der Sozialpolitik des jeweiligen Landes abhängig. Unter Sozialpolitik versteht man politische Bestrebungen, die versuchen, „... *die wirtschaftliche und soziale Situation von benachteiligten Personengruppen zu verbessern bzw. den Eintritt einer systematischen Benachteiligung überhaupt zu verhindern.*“ (Badelt 2001:1)

Änderungen im sozialpolitischen Agieren wie z.B. die Anpassung des Frauenpensionsalters an das Pensionsalter der Männer haben immanente Auswirkungen auf den gesamten „Sozialstaat Österreich“. Diese Maßnahmen haben zum Beispiel auch Auswirkungen auf die informelle Pflege von Angehörigen als auch auf familiäre Betreuungspflichten.

In Bezug auf die vorliegende Arbeit stellt sich die Frage, inwieweit Frauen, welche auf Grund politischer oder finanzieller Notwendigkeiten länger im Arbeitsleben stehen oder stehen müssen, in der Pension das Bedürfnis haben, sich formell ehrenamtlich zu engagieren, oder ob diese Generation eher die eigenen Bedürfnisse in den Vordergrund stellt anstatt eine (neuerliche)

Verpflichtung Dritten gegenüber einzugehen. Bereswill und Braukmann schreiben dazu, dass „... Engpässe in der häuslichen Pflege auf die wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen und ihren angeblichen Rückzug aus der Fürsorgeverantwortung zurückgeführt werden [können].“ (Bereswill/Braukmann 2014:11)

Van Dyk et al. (2013) stellen sehr provokativ fest:

„Was läge in Zeiten, da soziale Leistungen reduziert und Risiken sozialpolitisch individualisiert werden, näher, als dieses `Nicht-Alter` der `Alten` [sie beziehen sich dabei auf die Theorie des „aktiven Alters“ und die Gruppe der „jungen Alten“] als ausbaubare Ressource zu entdecken? Was läge näher, als auf den Gedanken zu kommen, dass diese `Alten` zur Bearbeitung der Folgen jenes demographischen Wandels herangezogen werden könnten, dessen Ausdruck ihre zunehmende Zahl ist? Oder anders gesagt: dass der Strukturwandel des Alters zur Bewältigung des Altersstrukturwandels beitragen könnte?“ (van Dyk et al. 2013:322)

Zusätzlich zu den sozialpolitischen Veränderungen gibt es einen steten Wertewandel in der Gesellschaft. Eine Aufwertung erfahren zurzeit gesellschaftliche Werte wie Freiheit, Autonomie, Individualität, Gleichheit und Humanität. Im Gegensatz dazu verlieren Traditionen, Konformität und Konventionalität an Bedeutung. (vgl. Kolland 2015:10)

Die Grundlage für den Wertewandel legten die 1960er bis 1970er Jahre des letzten Jahrhunderts. In dieser Zeit kam es zum wirtschaftlichen Aufschwung, der beginnenden Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologie, zur sogenannten Bildungsrevolution sowie zur politischen Demokratisierung und Internationalisierung (vgl. Kolland 2015:13).

Diese Zeit prägte die Generation, welche im Fokus dieser Arbeit steht. Kolland (2015) formuliert dazu, dass diese, andere Werte für ihren Lebensabschnitt „Alter“ hat als für die vorhergehenden Generationen. Das Thema Altern soll deshalb im nächsten Abschnitt näher diskutiert werden.

2.2. Der Begriff Alter

Altern ist ein Prozess, der biologisch, sozial sowie kulturell beeinflusst wird. Lindenberger (2008) bezeichnet den Lebensabschnitt zwischen dem 65. und 80. Lebensjahr als höheres Erwachsenenalter. Die Jahre nach dem 80. Lebensjahr werden als hohes Alter definiert (vgl. Lindenberger 2008:366). Für die gesundheitlich beschwerdefreien Lebensjahre des höheren Erwachsenenalters hat sich auch der Begriff „dritte Lebensphase“ bzw. „-alter“ etabliert. Die nachfolgende Phase, welche meist durch Einschränkungen gekennzeichnet ist, wird als vierte Lebensphase bezeichnet (vgl. Backes/Clemens 2013:23). Im Lebensphasenmodell werden

Verluste und Beeinträchtigungen im 4. Lebensalter nicht vernachlässigt, sondern die Möglichkeit zur Mit- und Selbstgestaltung im Alter ist zentral (vgl. Aeppli/Eng 2008:17).

Das Phänomen „Altern“ wird von Werturteilen und Weltanschauungen geprägt, welche in der Gesellschaft, im ökonomischen und soziokulturellen als auch im politischen System vorherrschen. Dies geschieht vor dem Hintergrund der ungleichen Verteilung der Lebenschancen. Diese Ungleichheit bezieht sich auf Unterschiede in Einkommen während der Phase der Erwerbstätigkeit, dem Vermögen, welches erwirtschaftet werden konnte, der Bildung und Gesundheit vor allem im höheren Lebensalter. Daraus können sich für den 3. Lebensabschnitt Ressourcen eröffnen, welche mögliche Potenziale für die Aktivitäten eines Menschen darstellen. Diese Ressourcen haben damit eine spezifische Bedeutung für den Prozess des Alterns (vgl. Kolland 2015:2) Das Altern als Prozess geht mit verschiedensten Veränderungen einher. Dieser Prozess ist auch emotional-biographisch beeinflusst. Dazu gehören Verlusterlebnisse, Lebenskrisen, glückliche Momente, Erfolge und dergleichen.

Da eine Einteilung des Alters nach Lebensjahren gerontologisch nicht sinnvoll erscheint, spricht man heute von „functional age“ welches in der Originalliteratur wie folgt definiert wird: „*a combination of the chronological, physiological, mental, and emotional ages*“ (<http://medical-dictionary.thefreedictionary.com/functional+age>; Zugriff: 15.08.2016, 17:42).

Leher (2011) definiert „functional age“ als physische und psychische Funktionsfähigkeit des Körpers. Sie führt an, dass unter „functional age“ sowohl die biologischen als auch die sozialen Aspekte zu subsumieren sind, welche auf einen Menschen lebenslang einwirken, wie z.B. Schulbildung, Beruf, Lebensstil oder Copingstrategien (vgl. Leher 2011:14f). Diese Faktoren führen zu unterschiedlichsten individuellen Alterungsprozessen.

Kruse definiert in seinen „15 Regeln für gesundes Älterwerden“, dass Personen aktiv altern können, wenn sie sich Aufgaben suchen, welche sie herausfordern. Des Weiteren postuliert er, dass man sich rechtzeitig mit den Fragen des Alterns und wie man diesen Lebensabschnitt gestalten möchte, auseinandersetzen soll. Es sei wichtig, die Chancen zu erkennen, aber auch die Veränderungen zu bedenken; Alter möge als Chance gesehen werden. Er betont die Wichtigkeit, Neues zu lernen, indem man sich körperlichen, geistigen, aber auch sozialen Aktivitäten widmet und sich mit den Veränderungen und Entwicklungen der Umwelt auseinandersetzt. Wichtig ist für ihn auch die Offenheit für die positiven Ereignisse des Alltags und die Bereitschaft, neue

Erfahrungen zu machen, welche durch eine aktive Lebensführung erreicht werden können. Kruse meint, dass es wichtig ist, soziale Kontakte außerhalb seiner Familie und zu unterschiedlichen Altersgruppen zu pflegen. Er ermutigt ältere Personen, sich körperlich im Sinne von Sport und Bewegung etwas zuzutrauen (vgl. Kruse 1999)

Es ist zu beachten, dass die Lebensphase „Alter“ immer schwieriger im Lebenslauf abzugrenzen ist. Beim Eintritt in die Pension bezeichnen sich die Betroffenen heute nicht mehr als „alt“. (vgl. Backes/Clemens 2013:22) Das Thema „Altern“ als auch die damit verbundenen Rollen befinden sich, wie bereits angedeutet, im Umbruch.

In der Vergangenheit, etwa ab dem Jahr 1950, wurde das Alter als soziales Problem identifiziert. Man befürchtete damals eine Verschlechterung der Leistungen des Sozialstaates, da es zu dieser Zeit einen Rückgang der Geburtenrate gab und daher die Pensionen und die Versorgung der Menschen nicht gesichert erschien. Laut der Regierungserklärung Konrad Adenauers in Deutschland im Jahre 1953 seien es die Älteren, die von dieser Entwicklung besonders betroffen sein würden. Diese Entwicklung traf mit dem Ausbau des österreichischen Pensionssystems zusammen. Ziel war es damals in Österreich, ältere Menschen mit der Implementierung einer einkommenssichernden staatlichen Pension aus dem Arbeitsprozess auszugliedern. (vgl. Kolland 2015:5)

Etwa ab den 1970er Jahren wurden Menschen bereits mit 40 bzw. 45 Jahren als „alt“ im Hinblick auf die Koppelung des Altersbegriffs mit dem „Erwerbsleben“ betrachtet, da 40-jährige Frauen bzw. 45-jährige Männer am Arbeitsmarkt kaum mehr vermittelbar waren. Ein Problem, welches auch gerade heute wieder sehr aktuell ist. Im Zuge dieser Problematik kam es zum Boom von Frühpensionen, welcher von den Betroffenen oft als angenehme Alternative zur Erwerbstätigkeit gesehen wurde. (vgl. Kolland 2015:5)

Traditionelle Rollenbilder, in denen das Alter im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit definiert wird (vgl. Kolland 2015:3), unterliegen einem Wandel, da der Begriff „alt sein“ heutzutage nicht mehr in seiner langjährigen Bedeutung im Sinne des defizitären Altersmodells gleichzusetzten ist. Das Ausscheiden aus dem Beruf bedeutet heutzutage nicht mehr, „... dass alles getan ist ...“ (Kolland 2015:3) oder: „... die betreffenden Personen seien für gesellschaftlich relevante Tätigkeiten nicht mehr zu gebrauchen ...“ (Kolland 2015:3)

Ab den 1980er Jahren versuchten ältere Menschen einen neuen Platz für sich in der Gesellschaft zu finden. Es kam zu einer steigenden Vitalität der alten Menschen, welche sich in einer längeren Lebensdauer mit mehr Ressourcen widerspiegelte. Geprägt wurde der Strukturwandel durch eine „Verjüngung“ der PensionsbezieherInnen, ein früheres Ende der Erwerbstätigkeit, Singularität, Feminisierung und die relative große Zahl an Hochbetagten. Nach wie vor leitet sich davon das Altersbild von der Arbeitsgesellschaft ab, jedoch verändern sich die sozialen, kulturellen und materiellen Voraussetzungen. Diese Veränderungen bringen für das Alter viele Freiheiten und führen dazu, Alter nicht mehr ausschließlich nur über den Arbeitsmarkt, den Wohlfahrtsstaat oder über die Familie zu definieren. (vgl. Kolland 2015:7f) Daher spricht man heute vom „Aktiven Altern“. Darunter versteht man *„... den Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, und derart ihre Lebensqualität zu verbessern.“* (WHO 2002:12)

Das „aktive Altern“ ist ein besonderes Anliegen der Europäischen Union seit den 1990er Jahren. Deshalb sollen Gesundheit, Sicherheit und die Partizipation älterer Menschen mit dem Ziel der Verbesserung der Lebensqualität gefördert werden. Untersuchungen zeigen, dass verstärkte Partizipation und soziale Hilfstätigkeit eng mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit der älteren Generation verbunden ist (vgl. bmask 2013:10).

Es ist jedoch zu beachten, dass für jüngere Generationen andere Lebensbedingungen gelten als für die jetzigen Personen im dritten und vierten Lebensalter; es kann daher davon ausgegangen werden, dass der Prozess des Alterns für die folgende Generation ein dynamischer wird. (vgl. Aeppli/Eng 2008:17)

2.3. Die weiblichen Baby-Boomer und ihre Prägung

Der Begriff „Baby-Boomer“ kommt aus den USA und bezeichnet die Generation der Geburtsjahrgänge von 1946 bis 1964 (vgl. Oertel 2014: 31). Je nach Autorin oder Autor ist die Eingrenzung der Geburtsjahrgänge ein wenig unterschiedlich. So definiert Oertel (2014) die Jahrgänge 1946–1962, hingegen Menning und Hofmann (2009) die Jahrgänge 1950–1964 als „Baby-Boomer“. Die Baby-Boomer gehören weltweit zu den stärksten Jahrgängen; sie sind maßgeblich für gesellschaftliche Veränderungen verantwortlich. Die Sozialisationsphase dieser Generation erfolgte in den 1960er und 1970er Jahren; sie sorgte für die Generationenprägung. Der Berufseintritt der Baby-Boomer erfolgte in den 1970er und 1980er Jahren.

Die Bedeutung dieser Generation rückt vor allem jetzt in den Fokus, da sie in absehbarer Zeit ins Pensionsalter kommen und damit die Versicherungssysteme im Sozialbereich (Pensions- und Krankenversicherung) wie auch den Bereich der Pflegeversorgung beeinflussen werden. (vgl. Menning/Hoffmann 2009:3)

Ein Erklärungsversuch für die Tatsache der Geburtenexplosion ist nach Menning und Hoffmann (2009) die boomende Nachkriegswirtschaft mit vermehrten Jobangeboten und Einkommensmöglichkeiten sowie der wachsende Trend nach Familienleben. Dies zeigt sich auch an den steigenden Heiratszahlen in relativ jungem Alter. (vgl. Menning/Hoffmann 2009:7) Laut Menning und Hoffmann (2009) ist diese Generation durch die Nachkriegszeit geprägt.

Gilleard und Higgs (2007) schreiben, dass der zunehmende Wohlstand die soziale Stellung der Frau verbessert hat. Das begründen sie durch den steigenden Konsum, verbesserte Kommunikation und bessere Erwerbs- und Bildungschancen für Frauen. Der Bedeutungsgewinn der Dienstleistungsindustrie sowie vermehrte Freizeit und damit einhergehende Freizeitangebote veränderten das Leben. Auch die zunehmende Abkehr von traditionellen Religionen, Veränderungen im Stadt-Land-Gefüge und die Erweiterung von Einkommensquellen im späteren Leben formten diese Generation. (vgl. Gilleard/Higgs 2007:15f)

Der Zeitgeist der Baby-Boomer Generation ist geprägt durch:

- Demokratisierung
- Pluralisierung
- Globalisierung
- Technologisierung sowie
- ein wachsendes Körper- und Umweltbewusstsein. (vgl. Oertel 2014:33)

Sie kennzeichnet eine Grundhaltung, welche durch Idealismus bestimmt ist. Als Hauptmerkmal lässt sich die Selbstverwirklichung ableiten. Diese Generation ist laut Scholz (2013) sozial eher lokal verwurzelt, was jedoch der These von Oertel (2014) der Globalisierung widerspricht. Diese auf den ersten Blick widersprüchlichen Ansätze werden von Seiten der Autorin so interpretiert, dass Scholz (2013) sich auf das soziale Netzwerk bezieht, welches eher regional ist, und Oertel (2014) auf die beginnenden wirtschaftlichen Beziehungen fokussiert. Bezüglich der Werte und Normen handelt diese Generation kollektivistisch, was bedeutet, dass das Wohlergehen der Gemeinschaft höchste Priorität hat. Die Interessen des Individuums werden denen der Gruppe

untergeordnet. (vgl. Scholz 2013:7) Von großer Bedeutung in Bezug auf das Wertesystem für diese Generation sind die gesetzlich verankerten Grundrechte wie z.B. Gleichheit, Menschenwürde (vgl. Oertel 2014:33) sowie die Meinungsfreiheit.

Die typischen Baby-Bommer und Baby-Boomerinnen sind laut Oertel (2014) „...*Wunsch Kinder und wuchsen unter relativ soliden Umweltbedingungen auf. Dies sind gute Voraussetzungen für die Entwicklung eines starken Selbstbewusstseins. Viele Einrichtungen insbesondere im Bildungssystem wurden eigens für ihre Kohorte [Baby-BoomerInnen] ausgebaut. [...] Von Kindheit und Jugend an sind Baby-Boomer es gewöhnt, Dinge in Gruppen zu tun und sich mit anderen zu vergleichen, gemeinsam zu handeln oder sich durchzusetzen. [...] Gleichberechtigung ist [...] ein zentrales Thema. [...] Dabei war ihr politisches Engagement durch kollektives Engagement geprägt. Die Teamarbeit prägt auch ihre (frühe) Erwerbsphase und dürfte auch heute noch ihre bevorzugte Organisationsform sein.*“ (Oertel 2014:35-35)

Frauen dieser Geburtsjahrgänge bilden keine homogene Gruppe. (vgl. Riedmüller/Schmalreck 2012:6) Die Baby-Boomer sind im Jahr 2016 zwischen 52 und 66 Jahren alt. Sie sind hinsichtlich der Familienstruktur weniger oft verheiratet und häufiger geschieden als die Generation davor. Sie leben aber trotzdem überwiegend in Familienformen durch Wiederverheiratung (vgl. Menning/Hoffmann 2009:20f). Es fällt jedoch auf, dass in dieser Generation in etwa jede fünfte Frau kinderlos blieb und die Fertilitätsrate auf deutlich unter zwei Kinder pro Frau fiel und das Alter der Erstgebärenden um durchschnittlich 2-3 Jahre stieg. (vgl. Kytir 2007:6).

Die Lebensläufe der späten weiblichen Baby-Boomer sind geprägt durch nichteheliche Partnerschaften und hohe Scheidungsraten. Ebenso ist auffällig, dass ab 1954 das Bildungsniveau der Frau deutlich anstieg (vgl. Statistik Austria 2013) und daher auch ihre Chancen auf Normalarbeitsverhältnisse am Arbeitsmarkt verbessert wurden. Mit den Baby-Boomerinnen hat sich das Erwerbsverhalten der Frau nachhaltig verändert und ist durch einen kontinuierlichen Anstieg der Erwerbsquote gekennzeichnet. Dies brachte jedoch mit sich, dass auch die Zahl der arbeitslosen Frauen stieg. Typisch für diese Generation ist auch, dass Frauen häufiger in schlechter bezahlten Arbeitsmarktsegmenten und häufiger in Teilzeitbeschäftigung tätig sind als die Männer ihrer Generation. Zusätzlich trugen auch geburtsbedingte

Erwerbsunterbrechungen zu Lohnverlusten und Lohnabschlägen beim beruflichen Wiedereinstieg bei. (vgl. Riedmüller/Schmalreck 2012)

Diese Probleme in den Erwerbsverläufen sind häufig Gründe, wieso viele Personen, mit denen in Zuge der Erstellung dieser Arbeit gesprochen wurde, den Ausspruch tätigten „*Ehrenamt muss man sich leisten können.*“ (Zitat der Autorin aus diversen Gesprächen mit Vertreterinnen der Baby-Boomer Generation diese Arbeit betreffen). Diese Aussage wird aber auch in diversen Studien (vgl. Riedmüller/Schmalreck 2012; Eurostat 2014; bfsfj 2014:408f.) bekräftigt.

Das bürgerliche Familienbild, in dem sich die Frau vorrangig um Familie und Haushalt kümmerte, wurde zu Gunsten einer „[...] *Individualisierung und Pluralisierung der Lebensformen*“ (Riedmüller/Schmalreck 2012:6) verschoben. Dies bedeutet eine Zunahme von unterschiedlichen Orientierungs- und Handlungsalternativen, zwischen denen individuell entschieden werden kann. Trotz all dieser Fakten ist die Wertschätzung für die Lebensform Familie hoch. Probleme, die mit den neuen Lebenschancen entstanden, waren jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern und die steigende Mehrfachbelastung (vgl. Schmalreck 2012:9).

Oertel führt in ihrem Artikel empirische Untersuchungen von Jent 2002, Maier 1997 und Ruppert und Schneewind 1995 an, welche darauf hinweisen, dass bei Baby-Boomerinnen mit zunehmenden Alter und Reifegrad „[...] *Selbstsicherheit, Ausgeglichenheit und Gelassenheit, Beständigkeit, soziale Öffnung und Betonung der Tradition, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsgefühl und Betriebstreue wachsen; Fröhlichkeit beziehungsweise Lebhaftigkeit und Begeisterungsfähigkeit jedoch tendenziell abnehmen.*“ (Oertel 2014:35) Dies bedeutet, dass wichtige Werte welche für ein ehrenamtliches Engagement der Zielgruppe dieser Arbeit Voraussetzung sind, per se vorhanden wären. Insofern gilt es bei den Interviews diese These genauer zu beleuchten.

2.4. Übergang vom Berufsleben zum Ruhestand

In unserer Gesellschaft haben Arbeit und Beruf einen hohen Stellenwert. Dabei wird mit dem Begriff „Arbeit“ eine „*zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit*“ (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html#definition>; Zugriff: 27.08.2016, 17:56) gemeint. Damit Arbeit verrichtet werden kann, braucht es sowohl psychische als auch physische Voraussetzungen. Sie kann als anstrengend und belastend oder als

befriedigend (Aeppli/Eng 2008:10) und herausfordernd erlebt werden. Auf Grund der unterschiedlichen Bedeutungen des Begriffs „Arbeit“ wird er im Zuge dieser Arbeit im Sinne der Erwerbsarbeit verstanden. Erwerbsarbeit wird von Menschen sehr unterschiedlich erlebt. Sie dient dazu, den Lebensunterhalt zu sichern, ermöglicht soziale Kontakte, strukturiert den Tagesablauf und kann ein positives Selbstwertgefühl vermitteln.

Unter Beruf wird eine *„dauerhaft angelegte, i.d.R. eine Ausbildung voraussetzende Betätigung, die Arbeitskraft sowie Arbeitszeit überwiegend in Anspruch nimmt“* verstanden. (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/beruf.html#definition>; Zugriff: 27.08.2016, 18:03)

Betrachtet man den Zeitpunkt der Pensionierung aus dem Blickwinkel der Lebenslaufperspektive, beginnt mit dem Pensionsantritt ein neuer Lebensabschnitt, welcher jedoch eng mit dem bisherigen Leben einer Person verknüpft ist. Das Konzept der Lebensverlaufsperspektive (engl. Life Course Theory oder Life Course Perspective) betrachtet das Leben in einer Längsschnittperspektive. Der Lebensverlauf bezeichnet dabei *„[...] die Ordnungsmuster in der Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen bzw. Handlungsfeldern von Geburt bis zum Tod.“* (Mayer/Diewald 2007:518) Damit ist der Lebensverlauf kennzeichnend für die soziokulturelle Einbettung eines Menschen und für seine Teilhabe an der Gesellschaft.

Besondere Bedeutung im Lebensverlauf haben die Verweildauer in bestimmten Lebenssituationen sowie die Altersstruktur bei Lebensübergängen. Wichtig für die individuellen Lebensverläufe sind die zeitgleichen historischen Ereignisse sowie die kollektive Lebensgeschichte der Kohorte und der Familie. Unter Kohorte versteht man in diesem Zusammenhang Geburtsjahrgangsgruppen. Der persönliche Lebensverlauf einer Person ist beeinflusst durch die Lebensverläufe von ihm nahestehenden Menschen wie Eltern und Kinder sowie der sozialen Gruppe (z.B. Freundeskreis, Arbeitskollegen), in der sie sich befindet. Des Weiteren unterliegt sie den Einflüssen gesellschaftlicher Institutionen und deren Entwicklung wie z.B. Ausbildungssituation, Arbeitsmarktsituation, Sozialleistungen. Zusätzlich ist für die Entwicklung des Lebensverlaufes die körperliche und physische Entwicklung als auch die persönlichen Erfahrungen und erlernten Reaktionsmuster wichtig. (vgl. ebenda: 219f.)

Durch diese Betrachtungsform wird deutlich, dass Lebensentscheidungen oft nicht beabsichtigte Auswirkungen auf die Zukunft haben. Des Weiteren kennt dieses Konzept verschiedene kritische

Übergänge zwischen Lebensphasen, welche das Leben prägen und beeinflussen (vgl. ebenda: 523). Die Prägung durch den Beruf bzw. den Arbeitsplatz in der zweiten Lebensphase beeinflusst besonders stark die Sozialisation und Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen und hat einen wichtigen Einfluss auf die Lebenslaufstruktur (vgl. Aepli/Eng 2008: 11).

Der Beruf ist für alle Menschen und daher auch für die ältere Generation maßgeblich für die Sinnerfüllung im Leben und ermöglicht die Entwicklung und den Erwerb von Kompetenzen. Laut Aepli und Eng kann es daher beim Ausscheiden aus dem Berufsleben zu einer Deprivation kommen und damit zur Übertragung der Bedürfnisse nach sozialem Kontakt, Anerkennung sowie Wertschätzung auf außerberufliche Tätigkeiten.

Staudinger zitiert in ihrer ÖPIA- Vorlesung zum Thema „Gewonnene Jahre: Potentiale eines längeren Lebens“ eine Studie von Aleksandrowicz et al. (2010), welche das Thema Frühpension in einem Bremer Unternehmen untersuchte. In dieser Studie kam man zu dem Ergebnis, dass der Mensch die Bedeutung der Arbeit für sein Leben nur schwer abschätzen kann. Im Zuge einer Befragung von 350 Personen konnte aufgezeigt werden, dass eine Mehrzahl der befragten Personen, welche entweder knapp vor oder gerade in Pension waren, gerne arbeiteten. Des Weiteren stellten sie fest, dass 85% der Personen, welche ein Jahr in Pension waren, gerne wieder arbeiten würden. Sie interpretierten diese Ergebnisse damit, dass Menschen, welche in den Arbeitsprozess eingebunden und durch die Rahmenbedingungen gefesselt waren, nicht abschätzen können, was es bedeutet, wenn diese Struktur wegfällt. Sie vertreten die Meinung, dass die sinnstiftende Wirkung der Arbeit erst nach ihrem Wegfall erkannt wird. (vgl. Staudinger 2010:37) Das Gefühl „gebraucht zu werden“ ist laut Lehr (2007) sehr stark mit dem Gefühl des Wohlbefindens im Alter verknüpft.

Abweichend dazu fand 2014 eine Befragung an 954 Pensionisten und Pensionistinnen in Österreich durch den Österreichischen Seniorenbund statt. Ziel dieser Befragung war es, das Erleben vor und nach dem Pensionsantritt zu untersuchen. In der Studie wurde herausgefunden, dass 65% nach dem Pensionsantritt sehr zufrieden mit ihrem Leben sind. Zufrieden mit ihrem Leben vor der Pension sind jedoch nur 33% der Befragten. Über die Hälfte (59%) der Befragten verspürt nach dem Pensionsantritt mehr Lebenslust. Vor Pensionsantritt sagt jedoch nur circa ein Viertel, dass sie sich lebenslustig und frei fühlen. Die Pension trägt auch bei über der Hälfte der Befragten zu einem vermehrten Freiheitsgefühl bei. Auf Grundlage dieser Daten kann davon ausgegangen werden, dass die Zeit nach der Erwerbstätigkeit von den meisten Menschen als erstrebenswerte späte Freiheit genossen wird. (vgl. Bretschneider 2016:12f.)

Weites führt Lehr aus, dass „*Inaktivierung zu [einem] Anstieg der Pflegefälle führt*“ (Lehr 2007:45). Daher postuliert sie die Wichtigkeit, sich nach dem beruflichen Leben neue Aufgaben und Weiterbildungsmöglichkeiten im Sinne des lebenslangen Lernens zu suchen (vgl. Lehr 2007:44f.). Das erfordert laut Winkler (2005) jedoch ein Umdenken in vielen Bereichen: „*Die älteren Menschen als Ressource zu betrachten kommt einen Paradigmenwechsel gleich und fordert von Arbeitnehmenden, den Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft Kreativität, Mut und dass sie zuweilen über ihren Schatten springen.*“ (Winkler 2005 zit. in Aepli/Eng 2008:12)

Im Zuge der SHARE-Studie 2014 wurde nachgewiesen, dass Österreich eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote von Menschen 50+ als nordische Staaten hat. Dabei fanden die Autoren heraus, dass der frühzeitige Ruhestand mit 10% durch den Wunsch, das Leben zu genießen und mit 19% wegen gesundheitlicher Gründe in Anspruch genommen wird. 40% der befragten Österreicher und Österreicherinnen gaben jedoch an, so bald als möglich in Pension gehen zu wollen.

20% der Befragten gehen davon aus, ihre derzeitige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum offiziellen Pensionsantritt ausüben zu können. Als größte Belastung wird der Stress genannt. Tatsächlich zeigte sich auch in der Befragung, dass Personen – vor allem Männer – bis zu zwei Jahre nach Pensionsantritt über eine deutliche Verbesserung des subjektiven Gesundheitsgefühls berichten. Bei Frauen ist nach Pensionsantritt deutlich häufiger das Auftreten von depressiven Verstimmungen feststellbar. Ob es diesbezüglich tatsächlich einen Zusammenhang mit dem Ereignis des Pensionsantrittes gibt oder nicht, kann wissenschaftlich nicht wirklich verifiziert werden. Was jedoch wissenschaftlich gesichert ist, ist, dass Depressionen bei Frauen in zunehmendem Alter vermehrt auftreten. (vgl. SHARE-Studie 2014:6ff.)

Eine Ressource, über die viele Pensionisten und Pensionistinnen laut eigenen Aussagen verfügen, ist Freizeit. Freizeit ist „*Zeit außerhalb der Arbeitszeit, über deren Nutzung der Einzelne selbst (frei) entscheiden kann*“ (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/freizeit.html#definition>; Zugriff: 28.08.2016, 18:45). Das Freizeitverhalten wird stark durch familiäre Bindungen beeinflusst. Interessant ist, dass laut Aepli und Eng Menschen in der Pension meist keine neuen Freizeitaktivitäten beginnen, sondern vorhandene Interessen und Tätigkeiten ausweiten (vgl. Aepli/Eng 2008: 13). Dies spricht für die These, dass es sinnvoll ist

sich gegen Ende der Berufslaufbahn aktiv ein Betätigungsfeld für ein ehrenamtliches Engagement zu suchen.

2.5. *Finanzielle Situation der älteren Bevölkerung*

Bezüglich der finanziellen Situation von Pensionisten und Pensionistinnen in Österreich wurde vom Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz herausgefunden, dass Singlehaushalte ihre finanzielle Lage schlechter bewerten als Haushalte von in Partnerschaft lebenden Menschen. 5-13% der in Singlehaushalten lebenden Personen gaben an, nur mit „großen Schwierigkeiten“ finanziell über die Runden zu kommen, 16-29% dieser Gruppe gaben an, mit „gewissen Schwierigkeiten“ in finanzieller Hinsicht zu kämpfen. Vor allem die Gruppe, welche vor dem 50. Lebensjahr ihre Pension angetreten hat, kämpft häufig mit finanziellen Problemen. Knapp 20% der zum Befragungszeitpunkt noch berufstätigen Personen wollten auch nach dem Bezug der Alterspension beruflich tätig bleiben. Als Gründe nannten sie Freude und Interesse an der Arbeit sowie finanzielle Gründe. (vgl. bmask 2014:26ff.)

Schnalzenberger et al. (2014) haben im Zuge der SHARE-Datenauswertung herausgefunden, dass vor allem berufstätige Frauen bei Zufriedenheit am Arbeitsplatz, entsprechender Anerkennung und keinen außerordentlichen Belastungen ihren Pensionsantritt nach hinten verschieben und damit länger im Erwerbsleben verbleiben möchten. Weiteres konnte durch die erhobenen Daten herausgefunden werden, dass in Österreich 26% der Personen vor ihrem Pensionsantritt arbeitssuchend gemeldet waren. Vor allem Frauen haben vor dem Pensionsantritt eine größere Versicherungslücke im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit. (ebenda: 22f.)

Um herauszufinden was es bedarf, dass Personen sich dem Thema „Ehrenamt“ zuwenden soll im nächsten Kapitel der Bereich und die Bedeutung von ehrenamtlicher Tätigkeit näher beleuchtet werden.

3. Ehrenamt

In diesem Kapitel soll nun den Fragen nachgegangen werden, welche statistische validen Daten zum Thema Ehrenamt vorliegen (3.1) und was Ehrenamt im Alter allgemein (3.2) und im speziellen für Frauen (3.2.4) bedeutet. Es werden sowohl Motivatoren (3.2.2) als auch die Hemmnisse (3.2.3) für ehrenamtliche Tätigkeit dargelegt und entsprechend der Fragestellung dieser Arbeit erläutert. Zu Beginn wird jedoch der Begriff „Ehrenamt“ definiert.

Ehrenamt steht synonym für den Begriff der „Freiwilligenarbeit“. Dies sind Leistungen, die aus freien Stücken und ohne Druck und Zwang und vor allem ohne Bezahlung erbracht werden. Ein weiteres Charakteristikum ist die Leistungserbringung außerhalb des eigenen Haushalts. Im Bereich der freiwilligen Tätigkeit unterscheidet man den Bereich der *informellen* Freiwilligkeit und der *formellen* Freiwilligkeit. Von *informeller* Freiwilligenarbeit spricht man bei Tätigkeiten, die im privaten Bereich - z.B. im Rahmen der Nachbarschaftshilfe - erbracht werden. Als *formelle* freiwillige Tätigkeit bezeichnet man das Engagement, welches in Vereinen, Institutionen oder Organisationen geleistet wird. Diese Art der Tätigkeit, die formelle Freiwilligenarbeit, wird auch generell als „ehrenamtliche Tätigkeit“ bezeichnet (vgl. bmask 2013:8). Insofern bezieht sich in dieser Arbeit der Begriff „ehrenamtliche Tätigkeit“ auf formell erbrachte freiwillige Arbeit.

Weites ist zwischen dem alten und neuen Ehrenamt zu unterscheiden. Unter „Altem Ehrenamt“ wird die Mitgliedschaft in einer Organisation, in Verbänden oder einem Verein verstanden, welche mit einer regelmäßigen Verpflichtung über einen längeren Zeitraum einhergeht und altruistisch motiviert ist. Unter dem Begriff des „Neuen Ehrenamtes“ werden freiwillige Tätigkeiten verstanden, die häufig durch individuelle Bedürfnisse ausgelöst werden und nur sehr kurzfristig oder projektbezogen stattfinden. Der große Unterschied ist, dass beim „Neuen Ehrenamt“ die Mitgliedschaft in einer Organisation, einem Verband oder Verein wegfällt und die Handlung nicht zwingend altruistisch motiviert sein muss. (vgl. Abschlussbericht FH Osnabrück 2013:48)

3.1. Statistische Daten zum Ehrenamt in Österreich

Ehrenamt ist durchaus verbreitet in Österreich. Die geschichtlichen Wurzeln des Ehrenamtes sind stark durch politische Parteien oder auch durch die katholische Kirche geprägt. Des Weiteren gibt es unterschiedliche Ausprägungen zwischen Stadt und Land (vgl. Bropst/Beutler 2015:23).

Bei der Studie „Freiwilligenengagement in Österreich 2012“ wurde herausgefunden, dass 46% der Bevölkerung ab 15 Jahren oder ca. 3,3 Millionen Menschen ehrenamtlich tätig sind. Das Engagement splittet sich v.a. in drei Personengruppen auf (vgl. bmask, 2013:6):

- Personen, welche formell freiwillige Arbeit leisten (28%)
- Menschen, welche sich informell engagieren (31%), dabei handelt es sich hauptsächlich um Nachbarschaftshilfe handelt und
- 13%, die sowohl informell als auch formell ehrenamtlich tätig sind.

Der Anstieg des freiwilligen Engagements der Österreicherinnen und Österreicher um 4 Prozentpunkte im Jahr 2006 ist vor allem auf eine Zunahme des Engagements im informell freiwilligen Tätigkeitsbereich zurückzuführen (vgl. bmask, 2013:9).

Prinzipiell sind Männer anteilig stärker als Frauen im formellen Ehrenamt vertreten. In Bezug auf die Beteiligung von Frauen an ehrenamtlichen Tätigkeiten wurde in der Bevölkerungsbefragung von 2012 herausgefunden, dass diese verstärkt (mit 56%) im Bereich des informellen Engagements im Vergleich zu nur 44% im formellen Ehrenamt zu finden sind. Wenn Frauen jedoch formell ehrenamtlich tätig sind, sind sie im Verhältnis zu den Männern stärker im Sozial-, Kirchen- und Bildungssektor tätig. Männer bevorzugen die Bereiche Katastrophenhilfe und Rettungsdienst oder Tätigkeiten wie Vorstandsposten, Interessensvertretungen und politische Ämter (vgl. bmask, 2013:6/ Ulrich 2011:164).

Zwei Drittel der ehrenamtlich tätigen Personen sind berufstätig. In Bezug auf die Forschungsfrage in der vorliegenden Arbeit wird die Altersgruppe der 60 – 69-jährigen Frauen der Babyboomer-Generation in Wien näher beleuchtet. Dabei ergab sich durch eine Befragung im Jahr 2012, dass 32% dieser Altersgruppe formell und 39% informell freiwillig tätig ist. Nach Geschlechtern getrennt sind nur 22% der Frauen über 60 Jahre formell ehrenamtlich tätig, 29%

leisten jedoch informell freiwillige Arbeit. Am größten ist der Anteil an ehrenamtlicher Arbeit bei Frauen zwischen dem 40. und 59. Lebensjahr. Dabei überwiegt mit 39% die informelle Freiwilligenarbeit (vgl. bmask, 2013:13f.). Auf alle freiwillig tätigen Personen umgelegt sind nur 14% der Ehrenamtlichen zwischen 60-69 Jahren alt (vgl. ebenda:22).

Der Grad der Freiwilligenarbeit hängt laut der Studie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auch maßgeblich mit der Schulbildung zusammen. Personen mit höherem Bildungsniveau sind signifikant häufiger ehrenamtlich engagiert als Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau (vgl. bmask, 2013:6). Dies ist laut den Studienautoren einerseits Folge einer besseren Vernetzungsstruktur dieser Zielgruppe als auch durch den Faktor bedingt, dass ehrenamtliches Engagement in einer Organisation zumeist eine Qualifikation voraussetzt (vgl. ebenda:61). Ulrich und Wiese begründen den verstärkten Anteil von Menschen mit besserer Bildung am ehrenamtlichen Engagement auch mit beruflichen und finanziellen Voraussetzungen. (vgl. Ulrich 2011:164) Betrachtet man die Gesamtheit der ehrenamtlich engagierten Personen, so ist festzustellen, dass sowohl im Bereich der formellen als auch im Bereich der informellen Tätigkeit Personen mit Pflichtschulabschluss und Lehre überwiegen (36 bzw. 38%) (vgl. bmask, 2013:22). Auffallend ist auch, dass sich Personen mit migrantischem Hintergrund verstärkt informell (39%) im Sinne der Nachbarschaftshilfe engagieren (vgl. ebenda:6).

Da in Zentrum des Interesses dieser Arbeit das formelle freiwillige Engagement von Frauen im dritten Lebensalter steht, ist hervorzuheben, dass 2012 nur 26% der pensionierten Bevölkerung formell ehrenamtlich tätig waren. Immerhin 31% der Pensionisten und Pensionistinnen sind informell ehrenamtlich tätig (vgl. bmask, 2013:16). Leider gibt es im Studienbericht diesbezüglich keine Aufgliederung nach Geschlecht. Eine spannende Erkenntnis aus dem Studienbericht 2012 ist, dass in Wien der Anteil der ehrenamtlich tätigen Personen mit insgesamt 58% am höchsten in Österreich ist. In kleineren Gemeinden mit 2.000 bis 50.000 EinwohnerInnen liegt der Prozentsatz an ehrenamtlich tätigen Personen bei 45%. Auffallend ist, dass in Wien die informelle Freiwilligenarbeit mit 47% gegenüber der formellen Ehrenamtlichkeit mit 29% dominiert. Prinzipiell kann jedoch festgehalten werden, dass im Bereich der formellen Ehrenamtlichkeit das Engagement im ländlichen Bereich höher ist als im städtischen. (vgl. Ulrich 2011:164) Bei allen anderen Gemeinden halten sich informelle und formelle Freiwilligenarbeit in etwa die Waage (vgl. bmask, 2013:20).

Laut der Bevölkerungsbefragung 2012 lagen die Gründe für ehrenamtliches Engagement einerseits im Bereich altruistischer Motive - d.h. es gab eine überwiegende Zustimmung zur Aussage „Ich möchte damit anderen helfen“ als auch im Bereich der selbstbezogenen Motive wie „dass man Spaß an der Tätigkeit hätte“ oder „seine Erfahrungen teilen möchte“ (vgl. bmask, 2013:49; Ulrich 2011:165). 44% der Befragten des Freiwilligensurveys in Deutschland 2005 gaben an, durch die freiwilligen Tätigkeiten bedeutsame Fähigkeiten zu erwerben (vgl. Ulrich/Wiese 2011:170).

Als Gründe, weshalb man nicht ehrenamtlich tätig ist, wurden angegeben (vgl. bmask, 2013:6):

- Nicht darum gebeten worden zu sein
- Kein Bedarf im persönlichen Umfeld
- Fehlende Zeitressourcen
- Familiäre Auslastung
- Zuwenig Information bezüglich Ehrenamt

Betrachtet man die Gründe, welche angeführt werden, wenn kein ehrenamtliches Engagement erbracht wird, kann rückgefolgt werden, dass der Pool an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch lange nicht ausgeschöpft ist. Positiv beeinflussend für den Trend zur Ehrenamtlichkeit kann angeführt werden, dass sich die Gesundheit im höheren Lebensalter stetig verbessert und dass es zunehmend zum guten Ton gehört, sich aktiv in die Gesellschaft ein zu bringen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass es keinen gesellschaftlichen oder staatlichen Druck geben soll, sich ehrenamtlich engagieren zu müssen (vgl. bmask, 2013 S.61). Die Steigerung des Ausbildungs- und Qualifikationsniveaus in Österreich wirkt sich voraussichtlich auch positiv auf ehrenamtliches Engagement aus. Viele Personen suchen auch einen Ausgleich zur zunehmend als stressig empfundenen Erwerbsarbeit, die zum Teil nicht als erfüllend wahrgenommen wird (vgl. bmask, 2013:61).

Wenn man sich den Bereichen des ehrenamtlichen Engagements zuwendet, fällt auf, dass die meisten Personen im Bereich Sport und Bewegung (8% aller formell freiwillig Tätigen) engagiert sind. An zweiter Stelle steht mit 6% der Bereich Kunst, Kultur und Freizeit. Danach kommen mit jeweils 5% die Bereiche Rettungs- und Katastrophenhilfsdienst, bürgerliche

Aktivitäten und Gemeinwesen und der kirchliche und religiöse Bereich. Die Sozial- und Gesundheitsdienste rangieren mit 4% im unteren Bereich der Betätigungsfelder (vgl. bmask, 2013:25), das ist jedoch mit 64% Frauenanteil der beliebteste Sektor für formelles weibliches Freiwilligenengagement (vgl. bmask, 2013:28).

Auf Grund der Bevölkerungsentwicklung kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Bedarf an ehrenamtlichem Engagement vor allem im Bereich der sozialen Dienste wächst. Dies betrifft vor allem Tätigkeiten des Besuchsdienstes und der Pflegeunterstützung sowie hauswirtschaftliche Leistungen und Besorgungen (vgl. bmask, 2013:61). Mit 40% an ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, welche nicht mehr berufstätig sind, liegt dieser Sektor nach dem kirchlichen und religiösen Bereich mit 46% und den Bereichen Umwelt, Natur und Tierschutz mit 42% an dritter Stelle bei der ehrenamtlichen Beschäftigung von Pensionisten und Pensionistinnen (vgl. bmask, 2013:29).

Bezüglich der Zeitressourcen, welche Menschen die im Sozial- und Gesundheitsbereich ehrenamtlich tätig sind, hat sich gezeigt, dass 73% rund ein bis zwei Tage pro Monat ehrenamtlich für eine Organisation tätig sind (vgl. bmask, 2013:34). Dies betrifft vor allem die jeweiligen Kernaufgaben der Organisation sowie Tätigkeiten im administrativen und unterstützenden Bereich (vgl. ebenda:35). 23% spenden 1-2 Stunden und 27% 3-5 Stunden ihrer Zeit einem wohltätigen bzw. gemeinnützigen Zweck (vgl. ebenda:36).

3.2. *Ehrenamt im Alter*

Ehrenamt ist in den unterschiedlichen Lebensaltern durchaus verschieden. Daher widmet sich das folgende Kapitel den Besonderheiten welches ein höheres Lebensalter für das ehrenamtliche Engagement mit sich bringt. Dabei werden im Kapitel 3.2.1 auf die Bedeutung der freiwilligen Tätigkeit eingegangen. Das folgende Kapitel widmet sich den Motivatoren und in Kapitel 3.2.3 werden Hemmnisse, Barrieren und Hindernisse für ältere Menschen beschrieben welche sich ehrenamtlich Betätigen wollen. Das letzte Kapitel ist dann dem Thema Ehrenamt von älteren Frauen gewidmet.

3.2.1. Die Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit im Alter

Ehrenamt im Sozialbereich kann neben der informellen und professionellen Betreuung als dritter Pfeiler der sozialen Unterstützung gesehen werden. (vgl. Abschluss Bericht FH Osnabrück 2013:49) Die zunehmende Wichtigkeit der Beteiligung von älteren Menschen an ehrenamtlichen Tätigkeiten führen Bropst und Beutler (2015) auf die demographische Entwicklung zurück, welche durch den steigenden Anteil an älteren Mensch gekennzeichnet ist und die daraus resultierenden Veränderungen des sozialen Lebens und gesellschaftlicher Institutionen. Die Einbringung von erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten dieser Personen in die Gesellschaft ist von großer Wichtigkeit. Neben den gesellschaftlichen ist aber auch der persönliche Nutzen, welchen die Person aus diesem Engagement (vgl. Bropst/Beutler 2015:24) ziehen kann, ein wichtiger Motivator; das muss entsprechend vermittelt werden, wenn Ehrenamtliche für eine ehrenamtliche Tätigkeit gewonnen werden wollen.

Das Konzept des aktiven Alterns zeigt, dass die Teilnahme an Aktivitäten als auch ehrenamtliches Engagement im fortgeschrittenen Alter dazu beiträgt, die Lebensqualität und Lebenszufriedenheit zu fördern, Kompetenzen sichtbar zu machen und dadurch Wertschätzung und Respekt sowie Anerkennung für die erbrachte Leistung zu erhalten. Dies gewinnt vor allem in der Pension an Bedeutung (vgl. bmask, 2013:10f; Bropst/Beutler 2015:132)

Ein wichtiger Teilaspekt dabei ist auch die Übernahme von Verantwortung (vgl. bmask, 2013:10f; Bropst/Beutler 2015:129). Die Steigerung des Selbstwertgefühls, welche unmittelbar mit der Anerkennung einhergeht, hilft, weggefallene Rollen wie z.B. die als Berufstätige zu kompensieren. Dieses Phänomen wird auch als „role substitution“ bezeichnet (vgl. More-Hollweger/Rameder 2009:122; Hanke/Stuck 2007:3; Bropst/Beutler 2015:132). Anerkennung wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden bei einer Aktivität aus (vgl. Hanke/Stuck 2007:4), was dazu führt, dass diese Tätigkeit positiv besetzt wird und daher gerne ausgeführt wird. Zusätzlich wird durch die Interaktion zwischen jüngeren und älteren Menschen möglicher Isolation und Vereinsamung vorgebeugt, und neue Netzwerke außerhalb der Familie können entstehen (vgl. Findenig 2014:6).

Der Begriff Einsamkeit bezeichnet ein negatives Gefühl eines bestimmten Mangels von sozialen Beziehungen (vgl. Petrich 2011:11). Da Einsamkeit ein subjektiv erfahrenes Phänomen darstellt,

unterliegt die Bewertung und Bedeutungszuschreibung dieses Begriffs nur dem betroffenen Individuum. Im Zusammenhang mit Einsamkeit fallen auch häufig Aussagen zum Thema sozialer Isolation. Diesen Begriff definiert Petrich (2011) als den objektiven Mangel an Sozialkontakten. (vgl. Petrich 2011:12) Dieser ist daher für Dritte mess- und beurteilbar. In der Literatur werden die zwei Begriffe gerne synonym verwendet, was dazu beitragen kann, dass die Diskussion über dieses Thema unterschiedlich wahrgenommen wird.

In Bezug auf die Frage, ob ehrenamtliches Engagement Einsamkeit bzw. sozialer Isolation entgegenwirken kann, sind Experten und Expertinnen unterschiedlicher Meinung. So kam die Hochschule Osnabrück in ihrem Abschlussbericht zum Projekt „Einsamkeit und Ehrenamt im Alter“ im Jahr 2013 zum Ergebnis, dass die Empfindung von Einsamkeit extrem individuell ist und nicht mit der Ausübung von Ehrenamt einhergeht. Andere Autoren und Autorinnen wie Findenig (2006) oder Backes/Clemens (2013) sehen im ehrenamtlichen Engagement eine Prophylaxe gegen soziale Isolation und Einsamkeit (vgl. Findenig 2014:6; Backes/Clemens 2013:222). Bropst und Beutler sprechen davon, dass ehrenamtliches Engagement dabei hilft, sein „[...] *soziales Netzwerk zu erweitern*“. (Bropst/Beutler 2015:132)

Prinzipiell wurde herausgefunden, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen Menschen, welche eine ehrenamtliche Tätigkeit ausführen, und solchen, welche nicht ehrenamtlich engagiert sind, gibt. (vgl. Abschlussbericht HS Osnabrück 2013: 89f). Dies bedeutet, dass Menschen, egal ob ehrenamtlich engagiert oder nicht, sich einsam oder nicht einsam fühlen können. Daher ist das Argument, Ehrenamt würde Einsamkeit vorbeugen, verhindern oder reduzieren, nicht wirklich zulässig.

Vor allem auf die Gesundheit sind positive Auswirkungen von ehrenamtlicher Tätigkeit beobachtbar (vgl. More-Hollweger/Rameder 2009:122). Dazu tragen die körperliche (vgl. Findenig 2014:5) und geistige Betätigung wie auch der Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen bei. Voraussetzung ist natürlich, dass die Belastung zu den vorhandenen Ressourcen passt und somit keine Überforderung eintritt (vgl. Findenig 2014:5). Hanke und Stuck stellen sogar fest, dass Mehrfachbelastungen durch verschiedene freiwillige Tätigkeiten durch sogenannte „super helpers“ (dies sind Personen welche mehrere unterschiedliche ehrenamtliche Betätigungen nebeneinander ausüben) trotz gegenteiliger Annahmen, von den betroffenen Ehrenamtlichen nicht als belastend erlebt werden (vgl. Hanke/Stuck 2007:4).

Im Zuge der Zusammenarbeit mit anderen Menschen, sei es mit ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen oder Empfängerinnen und Empfängern der Hilfeleistung, kann auch Sozialkompetenz erworben werden. Die Interaktion mit anderen Personen aus unterschiedlichsten Milieus, aber auch mit divergenten Prägungen fördert Offenheit und Einfühlungsvermögen und hilft dabei, die Bedürfnisse Anderer wahrzunehmen und zu erkennen. (vgl. Bropst/Beutler 2015:127)

Auch im Bereich der psychischen Gesundheit kann Ehrenamt positive Effekte haben. Eine außerhäusliche Aktivität, welche noch dazu in einer Gemeinschaft ausgeübt wird, bietet die Gelegenheit, belastende Situationen zu kompensieren. Es besteht dadurch die Möglichkeit, sich ohne schlechtes Gewissen eine Auszeit von Sorgen und Problemen zu nehmen (vgl. Findenig 2014:5; Hanke/Stuck 2007:4). Auch Bropst und Beutler zeigten auf, dass ehrenamtliche Tätigkeit eine Flucht aus dem familiären Umfeld sein kann und dazu dient, neue Sozialkontakte zu knüpfen. Sie haben festgestellt, dass ehrenamtliches Engagement bei der Bewältigung kritischer Lebensphasen helfen kann. (vgl. Bropst/Beutler 2015:116)

Ehrenamtliche Tätigkeit ist, egal um welche Altersgruppe es sich handelt, immer mit persönlichen Ressourcen bzw. Lebensumständen verbunden. Dabei stehen vor allem die Bildung, die finanziellen Ressourcen sowie der Gesundheitszustand und die familiäre Situation im Vordergrund (vgl. Findenig 2014:5; Bropst/Beutler 2015:115). Bropst und Beutler konnten in qualitativen Interviews zeigen, dass ein sicherer Arbeitsplatz dazu führen kann, benachteiligten Gruppen z.B. dabei zu helfen, im Arbeitsleben Fuß zu fassen. (vgl. Bropst/Beutler 2015:116) Dies bedeutet, dass Menschen Positives, was sie in ihrem Leben erfahren, oftmals weitergeben möchten.

Ein weiterer wichtiger Punkt, welcher für ehrenamtliches Engagement spricht, ist der Wunsch, etwas Neues zu lernen und damit der Wille zu ständiger Weiterbildung und lebenslangem Lernen. Dadurch gelingt es auch, alltägliche Kompetenzen zu erhalten und möglicherweise zu erweitern (vgl. Findenig 2014:5; Bropst/Beutler 2015: 122f.). Es darf jedoch nicht vernachlässigt werden, dass gerade in der Anfangsphase einer ehrenamtlichen Tätigkeit ältere Personen gerne Aufgaben übernehmen, welchen ihnen aus der Biographie vertraut sind und durch welche sie auch bisher positive Erfahrungen gesammelt haben. (vgl. Bropst/Beutler 2015:125; Ulrich/Wiese 2011:169)

Im Sinne der Generationenverständigung können ehrenamtliche Tätigkeiten im Alter das Bild des älteren Menschen positiv verändern. Dazu tragen Partizipation, Engagement, Übertragung von Verantwortung sowie Wissensweitergabe und damit eine adäquate und für die Gesellschaft wichtige Freizeitgestaltung bei.

Wichtig für eine ehrenamtliche Betätigung in der Pension ist laut Erlinghagen (2008), das bereits in den letzten Berufsjahren aktiv an dem Übergang in die Pension und an die Freizeitgestaltung nach einem Berufsleben gedacht und diese geplant wird. Die Wahrscheinlichkeit für eine ehrenamtliches Engagement erhöht sich um 60%, wenn bereit fünf Jahre vor Pensionsantritt aktiv ein Ehrenamt betrieben wird (vgl. Erlinghagen 2008:109ff).

3.2.2. Motivatoren für ehrenamtliches Engagement im Alter

Bropst und Beutler (2015) konnten in ihren qualitativen Interviews feststellen, dass es bei erlebten Benachteiligungen oder ungünstigen Lebensumständen in der Kindheit dazu kommen kann, später selbst benachteiligten Personengruppen helfen zu wollen, indem sich ehemals Betroffene ehrenamtlich engagieren. Die Grundlage für die Bereitschaft, ehrenamtlich tätig zu werden, könnte demnach bereits in der Kindheit gelegt werden. Dies führen die Autoren darauf zurück, dass sich Personen, welche selbst schwierige Lebenslagen durchgemacht haben, besser in die Situation von benachteiligten Personen bzw. Gruppen hineinversetzen können und danach trachten, Leid zu verringern. Ein anderer Motivator ist laut Bropst und Beutler, dass Menschen, welche später ehrenamtlich tätig wurden, selbst Unterstützung von Ehrenamtlichen bekommen haben und dadurch „etwas zurückgeben zu wollen“. Aber auch schlechte Lebenserfahrungen führen gelegentlich dazu, dass Menschen sich ehrenamtlich engagieren, nämlich dann, wenn sie selbst etwas besser machen wollen als sie es selbst erlebt haben. (vgl. Bopst/Beutler 2015:115)

Neben Prädiktoren für ehrenamtliches Engagement aus Sicht des Lebenslaufs gibt es aber noch weitere Gründe, warum sich jemand ehrenamtlich engagiert. Als ein Grund für ehrenamtliche Betätigung wird der Spaß-Faktor unterschiedlich in der Literatur diskutiert. Laut Findenig (2014) und More-Hollerweger/Rameder (2009) ist es der primäre Beweggrund, warum Menschen zwischen 50 bis 79 Jahren ehrenamtlich tätig sind. Zunehmend gewinnen neben den altruistischen auch immer mehr egoistische Gründe an Bedeutung. Außerdem werden bisherige individuelle positive Erfahrungen mit Ehrenamt, welche sich in diversen Studien (z.B. Erlinghagen 2008, Aner 2007, Mühlpford 2006) als wichtig erwiesen haben, benannt (vgl.

Findenig 2014:3). Wenn Menschen bis zu ihrer Pensionierung noch keine (positive) Erfahrung mit Ehrenamt gemacht haben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in der Pension damit beginnen, eher gering. (vgl. Findenig 2014:4)

In einer österreichweiten Studie zum Thema Freiwilligenarbeit des BMASK 2009 wurden folgende Gründe von Menschen im Alter zwischen 65 bis 79 Jahren für ehrenamtliches Engagement angegeben (Reihung nach dem Grad der Zustimmung):

1. „macht Spaß“
 2. „hilft aktiv zu bleiben“, „anderen helfen“
 3. „Menschen treffen/Freunde gewinnen“
 4. „eigene Fähigkeiten/Kenntnisse einbringen“, „Möglichkeit Erfahrungen zu teilen“
 5. „Nützlich für das Gemeinwohl“
 6. „die Möglichkeit dazu zu lernen“, „damit mir geholfen wird, wenn ich Hilfe benötige“
- (bmask 2009:65)

Als weitere Punkte wurden genannt:

„erweitert die Lebenserfahrung“, „für eine wichtige Sache engagieren“, „bringt gesellschaftliche Anerkennung“ (bmask 2009:65)

Bemerkenswert sind die klar eigennutzenorientierte Beweggründe auf den ersten Plätzen. Die Motive sind auf persönlichen Gewinn bzw. Vorteil ausgerichtet. Erst dahinter finden sich die Motive altruistisch und am Gemeinwohl orientiert. Überraschend, aber auch wieder die Studienergebnisse der HS Osnabrück bestätigend stehen soziale Motivatoren sowie die Einbindung in eine Gemeinschaft erst relativ weit hinten in der Reihe der Beweggründe für ehrenamtliches Engagement. Andere, dem Eigennutzen dienende Gründe, werden sehr selten genannt (vgl. Seebauer 2013), wobei natürlich die Frage zu berücksichtigen ist, ob Antworten im Sinne der sozialen Erwünschtheit gegeben wurden.

3.2.3. Hemmnis, Barrieren und Hindernisse in Bezug auf Ehrenamt

Ehrenamtliche Tätigkeit gestaltet sich immer individuell. Das gilt für den Beginn, die Dauer und die Art der Tätigkeit sowie die Beendigung des ehrenamtlichen Engagements. Bestimmend für ehrenamtliche Tätigkeiten sind der Wohnsitzort und damit zusammenhängend die Möglichkeit

der Mobilität, aber auch finanzielle, materielle, physische und psychische Voraussetzungen sowie die soziale Grundeinstellung. (vgl. Findenig 2014:6; Brobst/Beutler 2015:24f.)

Brobst und Beutler beschreiben das Phänomen, dass zu Beginn der 3. Lebensphase oftmals Zeitmangel Personen davon abhält, ein ehrenamtliches Engagement auszuüben oder weiterzuführen. Dies wird darauf zurückgeführt, dass diese Menschen mit dem Eintritt in den Ruhestand informellen Betreuungspflichten (Enkelkinder oder pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige) nachkommen müssen (Brobst/Beutler 2015:26f.). Eine weitere in der Literatur beschriebene Barriere kann auch die Verpflichtung (vgl. Hank/Stuck 2007:4) sein, welche mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit vor allem im Sozialbereich einhergeht, bei der es auch zum Aufbau von Beziehungen und Bindungen sowie zur Angst vor Verlusten kommt. Hank und Stuck (2007) heben jedoch hervor, dass die Belastung durch Verpflichtung im Bereich der informellen freiwilligen Tätigkeit wesentlich höher ist als im Bereich des formellen Ehrenamtes. (vgl. Hank/Stuck 2007:4)

Des Weiteren sind auch die Einstellungen und Angebote von Institutionen, Organisationen und Kommunen dafür maßgeblich, ob sich ältere Personen im Ehrenamt engagieren können oder wollen (vgl. Findenig 2014:6).

Ein weiterer wichtiger Baustein für das soziale Zusammenleben der Generationen ist ihr Verhältnis zueinander. Der ältere Mensch muss sich als Person akzeptiert und wertgeschätzt fühlen, um seine Freizeit in ehrenamtliche Tätigkeit zu investieren. (vgl. Findenig 2014:6) Dies ist vor allem im Zusammenhang mit der Organisation zu sehen in welcher der oder die Ehrenamtliche ihren Dienst versieht. Es gilt nicht nur für Kolleginnen und Kollegen, sondern auch für die Leitung bzw. das Management den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber eine respektvolle und wertschätzende Haltung einzunehmen. Die Grundeinstellung der handelnden Personen ist sehr vom vorherrschenden Altersbild abhängig und kann bei einer negativen Sichtweise des Alters im Sinne von defizitären Altersbildern dazu führen, dass ältere Menschen im Bereich des Ehrenamtes nicht willkommen sind. Daher ist es notwendig, dass alle ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Menschen im Erwerbsprozess, welche mit ehrenamtlichen KollegInnen zusammenarbeiten, sich aktiv mit der Rolle des älteren Menschen im Ehrenamt auseinandersetzen und dass speziell Koordinatorinnen und Koordinatoren in diesem Bereich auch eine entsprechende Schulung dafür bekommen.

Folgende Faktoren sind hinderlich eine ehrenamtliche Tätigkeit zu übernehmen.

- **Hemmnis:** Diese Kategorie umfasst persönliche Hindernisse, welche jedoch mit einem gewissen zielgerichteten Engagement zu überwinden wären. Dabei bleibt es der betroffenen Person überlassen, ob sie die persönliche Hürde meistern kann oder nicht.
- **Barriere:** Darunter werden vor allem ideologische oder organisatorische Barrieren von Seiten der Kommunen, Institutionen oder Organisationen subsummiert, welche dazu dienen sollen, ältere Menschen von einer formell ehrenamtlichen Tätigkeit auszuschließen.
- **Hindernis:** Das bedeutet, dass diese Gründe nur schwer oder gar nicht zu beseitigen sind, um ein ehrenamtliches Engagement zu ermöglichen. Gerade im Alter stellen physische und psychische Erkrankungen häufig Ursachen dar, welche den Übergang vom 3. ins 4. Lebensalter markieren und damit zum eigenen Betreuungs- und Pflegebedarf führen; das ist für ein ehrenamtliches Engagement hinderlich.

Jedes Lebensalter ist durch Veränderungen geprägt, jedoch fällt es mit zunehmender Lebensdauer immer schwerer, sich auf Veränderungen einzustellen und sich diesen anzupassen. Daher sollte schon in früheren Jahren mit Überlegungen zur Gestaltung des 3. Lebensalters begonnen werden (vgl. Pettrich 2013:13). Bemerkenswert ist, dass in der Studie des BMASK (2009) „[...] ein Großteil der über 65-Jährigen, ehrenamtliche Tätigkeit nicht als adäquate Beschäftigung für ihre Altersgruppe ansieht.“ (bmask 2009:123) Diese Aussage wird auch in den Experteninterviews angesprochen wobei sich diese Personen es so erklären, dass die Werbung für Ehrenamt meist auf jüngere Personen abzielt und ältere Personen nicht das Gefühl haben auch etwas bewirken zu können. Es scheint so, als wäre ein defizitäres Altersbild in der Bevölkerung durchaus noch verhaftet.

3.2.4. Ehrenamt von älteren Frauen

Ein Zitat einer 73jährigen Frau aus dem privaten Umfeld der Autorin beschreibt, wie das Ehrenamt älterer Frauen auch negativ attribuiert sein kann:

„Wenn Ehrenamt damit verbunden wird, dass „Frau“ keine anderen Aufgaben mehr hat und daher im Sinne der Beschäftigung darauf angewiesen ist, sich ehrenamtlich zu engagieren, um noch Sozialkontakte zu bekommen, ist damit ein negatives Attribut verbunden, welches wenig mit einer positiven Alterseinstellung zu tun hat.“

Typisch für Frauen ist das Engagement im privaten Bereich in Form von informeller Freiwilligenarbeit (z.B. Nachbarschaftshilfe) bzw. bei der Pflege und Betreuung im Familienverband inner- und außerhalb des eigenen Haushaltes. Zurzeit werden betreuungs- und pflegebedürftige Menschen zu 75% von Familie und FreundInnen - meist von Frauen - unterstützt. Diese Arbeit ist im Gegensatz zum formellen Ehrenamt nur schwer erfass- und messbar, nichts desto trotz stellt sie eine wichtige Komponente im Bereich der subjektiven Lebensqualität (vgl. bmask, 2013:11) der ehrenamtlich engagierten Frau dar. Zusätzlich zu dieser subjektiven Ebene, trägt es auch einen wichtigen ökonomischen und sozialen Beitrag für die Gesellschaft bei (vgl. Bereswil/Braukmann 2013:10f.).

Es ist eine Tatsache, dass „Fürsorgetätigkeit“ prinzipiell vorwiegend weiblich kodiert ist und auch Berufe im Sozialwesens von Frauen dominiert werden (vgl. ebenda: 9, 20). Unter Fürsorgetätigkeit verstehen die Autorinnen das Bemühen um Personen, welche Hilfe benötigen, in Zusammenhang mit einer Weiblichkeitszuschreibung (ebenda: 9). Auf Grund der angeführten Literatur zeigt sich, dass Frauen vorwiegend informell tätig sind, was auch durch diverse Studien (vgl. Badelt 2001/Notz 2008/bmask 2009, 2013, 2015) belegt ist. Männer engagieren sich hingegen eher formell in Form von ehrenamtlichen Ämtern (vgl. Bereswil/Braukmann 2013:22f.). Trotz dieser Unterschiede ist der treibende Faktor für eine ehrenamtliche Tätigkeit die entsprechende Motivation.

Als Motivation für ehrenamtliches Engagement wird beschrieben, dass die subjektive Zufriedenheit bei den Personen, welche ehrenamtlich Hilfe leisten, mit der Intensität der Leistung steigt. Dabei ist die Stärke des positiven Gefühls abhängig vom Grad der persönlichen Zuwendung (vgl. bmask, 2013:11). Dies bedeutet, dass ehrenamtliche Tätigkeit und die damit verbundene Anerkennung ein wesentlicher Motivator dafür sind, diese Tätigkeiten auch auszuführen. Diese Anerkennung kann dabei durchaus auch von Dritten, das heißt Außenstehenden kommen. Frauen welche sich informell engagieren und damit soziale Verantwortung übernehmen, bekommen zumeist einen hohen Grad an Anerkennung durch ihr Umfeld. (vgl. Abschlussbericht FH Osnabrück 2013:86f)

Um die theoretischen Erkenntnisse welche durch die ausführliche Literaturrecherche gewonnen wurden mit der Praxis zu vergleichen wurden sowohl Experten als auch Vertreterinnen der

Baby-Boomer Generation zu diesem Thema befragt. Die Methoden und Ergebnisse werden in den nächsten Kapiteln dargestellt.

4. Empirischer Teil: Qualitative Forschung

Um die ausgewählte Fragestellung dieser Arbeit vertiefend zu bearbeiten, wurde in Ergänzung zum theoretischen Grundgerüst eine empirische Studie durchgeführt. Hierfür wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Die Begründung dafür lag im besonderen Interesse am subjektiven Erleben und der persönlichen Zugang der festgelegten Zielgruppe zum 3. Lebensabschnitt, der Pension. Die Vielfalt von sozialen Phänomenen sollte erforscht und der Zusammenhang mit der Biographie der Frauen verstanden werden. Generell wurde der qualitative Zugang gewählt, da die ganz privaten Vorstellungen zum Thema „Pensionierung“ und auch die persönlichen Strategien zum Umgang mit diesem neuen Lebensabschnitt erforscht werden sollten. Dabei ging es der Autorin nicht um eine Verallgemeinerung von Aussagen, sondern um einzelne Sichtweisen von Betroffenen. Zur Analyse sollte eine Methode herangezogen werden welche ein systematisches Vorgehen erlaubt. Mayring hat zu diesem Zwecke mit der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ ein Instrument geschaffen welches eine nachvollziehbare Systematik erlaubt.

Um die theoretischen Aspekte zum Forschungsthema zu erweitern und aktuelle Problemfelder des Themas besser zu erfassen wurden im Vorfeld *vier explorative Experteninterviews* mit Fachleuten zum Thema Ehrenamtsmanagement aus verschiedenen Bereichen geführt. Dies sollte dazu dienen ein möglichst umfassendes Bild von der Materie zu bekommen und zusätzliche Ansätze für die Interviews mit der Zielgruppe zu erarbeiten. Ein besonderes Anliegen war es einen aktuellen Einblick in den Bereich der Ehrenamtlichkeit und vor allem Ehrenamtlichkeit durch ältere Personen zu erhalten. Es galt herauszufinden welche Bereiche die ExpertInnen für besonders bedeutsam halten um ältere Frauen zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu bewegen bzw. welche Barrieren sie sehen.

In der Folge wurden als Zielgruppe fünf Frauen der Baby-Boomer-Generation für qualitative Leitfaden-Interviews ausgewählt. Um die Forschungsfragen aus möglichst vielen Perspektiven zu beleuchten, wurden Interviewpartnerinnen aus verschiedenen sozialen Schichten, unterschiedlichen beruflichen Kontexten und mit differierendem familiären Umfeld gesucht und auch gefunden. Dabei handelte es sich um Frauen aus dem Topmanagement, der mittleren Führungsschicht, sowie normale Angestellte und Arbeiterinnen. Vom beruflichen Kontext sind

sie im Bereich der direkten Dienstleistungserbringung als auch der Administration und dem Management tätig.

Der Interviewleitfaden, welcher im Vorfeld erstellt und mittels Pretest überprüft wurde, soll dazu dienen, in der Interviewsituation die Themen, welche zur Beantwortung der Forschungsfrage nötig waren, präsent zu haben, sowie um bei abschweifenden Antworten wieder leichter zum Inhalt des Interviews zurück zu finden. Für die Entwicklung des Leitfadens wurden sowohl Erkenntnisse aus der Literaturrecherche als auch aus dem Experteninterview herangezogen.

Zur Auswertung der Interviews wurde auf die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) zurückgegriffen. Dies erfolgte, da aus den unterschiedlichen transkribierten Interviews die Aussagen, welche zur Beantwortung der Forschungsfrage bedeuten sind, herausgearbeitet werden sollten. Dabei geht es um die Reduktion des gewonnenen Materials hin zu konkreten Aussagenkategorien (vgl. Flick 2014: 409ff.) für die Behandlung der Forschungsfragen. Dies erfolgt durch induktive Kategorienbildung aus dem Material und Reduktion des Materials durch Streichung und Generalisierung (vgl. Mayring 2015:85) um eine Interpretation des Materials zu ermöglichen. Von der Analyse abweichende Antworten sind in der Auswertung berücksichtigt und angeführt. Zur Begleitung des Forschungsprozesses wurde ein Forschungstagebuch geführt (vgl. Ramsenthaler 2013:38). Beobachtungen und Informationen aus dem Forschungstagebuch sind bei der Auswertung der Interviews beinhalten. Die genaue Vorgehensweise für die Inhaltsanalyse wird in Kapitel 6.4 dargelegt.

4.1. Das explorative ExpertInneninterview

Das ExpertInneninterview ist eine besondere Form des Leitfaden-Interviews. Dabei interessiert die ForscherInnen das Fachwissen der ExpertInnen in einem bestimmten Bereich. Der Experte/die Expertin gilt dabei als Repräsentant/in einer Gruppe (vgl. Flick 2014:214).

Laut Bogner, Littig und Menz handelt es sich bei ExpertInnen um Personen, welche „[...] über technisches, Prozess- und Deutungswissen [verfügen], das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht. Insofern besteht das Expertenwissen nicht allein aus systematisiertem, reflexiv zugänglichem Fach- oder Sonderwissen, sondern es weist zu großen Teilen den Charakter von Praxis- oder Handlungswissen auf [...].“ (Bogner/Littig/Menz, 2002:46)

Das ExpertInneninterview ist gekennzeichnet durch eine Einschränkung auf die relevanten Informationen, welche in Erfahrung gebracht werden sollen. Dies unterstreicht nochmals die Wichtigkeit des Interviewleitfadens, durch den es gelingen muss, die ExpertInnen auf die Fragestellung des Forschungsinteresses zu fokussieren sowie als kompetente GesprächspartnerInnen wahrgenommen zu werden (vgl. Flick 2014:217).

Als Problem in der Interviewsituation können laut Meuser und Nagel (2002: 77f.) auftreten,

- dass die vermeintlichen ExpertInnen keine ExpertInnen für diese Fragestellung sind,
- dass Konflikte und interne Probleme dargelegt werden, welche jedoch keinen Bezug zu der Fragestellung haben,
- dass Antworten aus Sicht der Privatperson und nicht nur des Experten / der Expertin gegeben werden, was bedeutet, dass subjektive Meinungen geäußert werden, sowie
- dass das Wissen in Form eines Vortrages referiert wird.

Dabei muss abgewogen werden, inwiefern die Interviewergebnisse als ExpertInnenwissen gesehen werden können (vgl. Flick 2014:217).

In dieser Forschungsarbeit wird das ExpertInneninterview einerseits explorativ als Vorbereitung auf die Zielgruppeninterviews genutzt. Andererseits soll herausgefunden werden, inwiefern die Erfahrungen von maßgeblichen Personen im Ehrenamtsmanagement mit den Wünschen und Bedürfnissen einer bestimmten Zielgruppe übereinstimmen und inwieweit maßgebliche Personen in der Ehrenamtskoordination auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet sind. Die Erkenntnisse aus den ExpertInneninterviews dienen auch gemeinsam mit den Informationen aus den Zielgruppeninterviews der Beantwortung der dritten Forschungsfrage.

Als Experten und Expertinnen wurden zwei Männer und zwei Frauen interviewt. Diesen ist gemein, dass sie bereits seit Jahrzehnten im Bereich des Ehrenamts im sozialen Sektor in Wien arbeiten und entweder hauptberuflich oder freiwillig in diesem Bereich tätig sind. Alle ExpertInnen kommen aus unterschiedlichen Bereichen und bringen Erfahrung, aus Katastrophenhilfsdienst, Rettungs- und Krankentransportdienst, Besuchsdienst und Tageszentren sowie dem Bereich der Flüchtlingshilfe, ehrenamtlichen Bildungseinrichtungen und kirchlicher Initiativen, mit. Ebenfalls repräsentieren sie unterschiedliche, große Organisationen. Alle verfügen alle über Management Erfahrung im Bereich der Ehrenamtskoordination. Zum Teil sind

sie auch politisch in diesem Feld aktiv. Wichtig war es, durch eine diversifizierte Auswahl der ExpertInnen, möglichst unterschiedliche Aspekte des ehrenamtlichen Engagements zu erfassen. Der Zugang zu den ExpertInnen hat sich durch persönliche bzw. berufliche Kontakte der Autorin bzw. durch Empfehlung von Personen aus diesen Bereichen ergeben. Wichtig für die Auswahl der Expertinnen und Experten war es, dass sie das Thema Ehrenamt aus verschiedenen Blickwinkeln sehen und so eine möglichst heterogene Informationsquelle darstellten. Die Interviews wurden persönlich vereinbart und fanden bis auf eines in den Büroräumlichkeiten der Autorin statt. Dies geschah auf Wunsch der InterviewpartnerInnen. Ein Interview wurde in einem Besprechungsraum in der Organisation für die diese Person arbeitete geführt. Für die Interviews wurde auf Basis der theoretischen Erkenntnisse ein Interviewleitfaden (siehe Anhang 1, A) vorbereitet, nach dem die Gespräche geführt wurden. Alle InterviewpartnerInnen waren gerne bereit zu diesem Thema ihre Erfahrungen zu teilen und auch Schattenseiten des Ehrenamtes anzusprechen. Als sehr positiv kann hervorgehoben werden, dass es überhaupt kein Problem war InterviewpartnerInnen zu diesem Thema zu finden. Die Interviews dauerten durchschnittlich etwa 60 Minuten wobei zumeist nur ein Redeanstoß gegeben werden musste welchen die/der InterviewpartnerInnen aufgriff um dann ausführlich über das Thema zu berichten und eigene Erfahrungen zu erzählen. Zur Auswertung der Ergebnisse wurden alle Expertinnen- und Experteninterviews transkribiert; allen Interviewten wurde Anonymität zugesichert. Danach erfolgte eine thematische Zusammenfassung der ExpertInneninterviews welche im Folgenden dargestellt wird.

4.2. Ergebnisse der explorativen ExpertInnen-Interviews

Im folgenden Abschnitt werden die vier ExpertInneninterviews thematisch zusammengefasst und dargestellt. Die Themenkategorien ergeben sich auf Grund der Fragestellung der Arbeit und weiteres aus den Leitfragen des Interviews bzw. den von den Experten und Expertinnen als zusätzlich wichtig angesprochenen Themen. Ergänzt wird die Darstellung mit einigen wörtlichen Zitaten der InterviewpartnerInnen.

4.2.1. Veränderungen im Bereich Ehrenamt

Früher war die Mitarbeit im kirchlichen Sektor selbstverständlich. Es gab lange Bindung an einen Verein, eine Organisation oder Institution. Am Land war das ehrenamtliche Engagement normal, da es gesellschaftlich hohe Anerkennung genoss - z.B. im Bereich der freiwilligen Feuerwehr oder der Kirche und es der Frau die Möglichkeit gab, erlaubterweise (gegenüber dem Partner bzw. sich selbst) aus dem Haus zu gehen - „*weil es ja wichtig ist*“ (ExpertInneninterview 01; Z. 151). Dies sieht man auch vereinzelt bei Frauen der älteren Generation im städtischen Bereich, jedoch nicht in der Intensität wie im ländlichen Bereich. Die alte Generation im Ehrenamt stirbt, so die ExpertInnen, aus.

Heute sind die potentiellen Ehrenamtlichen viel wählerischer, anspruchsvoller und selbstbewusster geworden. Es ist ihnen wichtig, nicht als BittstellerInnen, sondern auf Augenhöhe wahrgenommen zu werden. Die Organisation, die hinter einer Aufgabe steckt, ist heutzutage zweitrangig. Ein/e Experte/in formulierte es wie folgt: „[...] *sonst sind die fokussiert auf ihre Aufgabe, das machen sie und brauchen keine Einbindung in ein Team oder in irgendeine Organisation, also die Identifikation mit der Organisation als Ganzes ist bei vielen Freiwilligen deutlich weniger als vorher noch, [...].*“ (ExpertInneninterview 03; Z. 62-64). Hauptsache ist, dass die Aufgabe passt und die Tätigkeit in der näheren Umgebung durchgeführt werden kann.

Es wird häufig ein eher kurzfristigeres oder projektartiges Engagement gesucht, bei dem von Anfang an klar ist, worauf man sich im Sinne der Zeit, die man zu Verfügung stellt, einlässt. Eine besondere Bedeutung hat auch die Selbstbestimmung. Die Menschen werden spontaner – Lebensverläufe verändern sich – sind nicht mehr so linear wie früher und daher ist die Tendenz geringer, sich langfristig zu

binden. Für viele junge Menschen ist heute das ehrenamtliche Engagement nur mehr ein vorübergehender Job bzw. eine vorübergehende Freizeitgestaltung.

Laut Expertinnen und Experten sind jedoch ausreichend potentielle Ehrenamtliche vorhanden. Die Meinung geht es sogar so weit, dass das Potential an ehrenamtlichen Mitarbeitern durch die großen Pensionierungswellen noch steigen wird.

Es kann auch eine Einzelperson eine Initiative auf die Beine stellen – es benötigt grundsätzlich nicht einer Organisation. Ein Beispiel dafür stellt die Hilfe für in Österreich ankommende Flüchtlinge im Jahr 2015 dar, welche zu Beginn größtenteils von spontan entstandenen Initiativen getragen wurde. Staatliche und etablierte Hilfsorganisationen wurden hier erst mit einiger Verzögerung tätig. Das Problem bei großen Organisationen ist oft die Schwerfälligkeit und Trägheit, sich auf Veränderungen einzustellen, bemängeln einige ExpertInnen. Problematisch bei informellen Setting ist jedoch, dass - wenn die Organisatorin oder der Organisator wegbreicht - damit auch zumeist die Initiative endet.

In Bezug auf die Untersuchungskohorte lassen sich einige Spezifika finden. Laut einem/r Experten/in, welche/r selbst zu dieser Kohorte gehört, haben die Baby-Boomerinnen keine Vorbilder im Bereich der geschlechertypischen Rollenbilder mehr. Sie müssen erst selbst ihr eigenes Rollenbild finden. Dies beruht häufig auf der Prägung durch das Rollenbild der Frau und Mutter des beginnenden 20 Jahrhunderts. Andererseits ist die Beeinflussung durch den Zeitgeist auch ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Entwicklung. Dies bedeutet die Veränderung des Rollenbildes anhand der vermehrten Bildung und der eigenen Berufstätigkeit, sowie dem noch existierenden (zum Teil klassischen) Rollenbild des Mannes als Familienoberhaupt. Es ist zu beachten, dass im Gegensatz zu der vorhergehenden Generation, die Baby-Boomerinnen sehr stark vernetzt und computeraffin sind. Daher

können sie die ganze Informationsvielfalt zum Thema ehrenamtliches Engagement nutzen, um die für sie geeignete Tätigkeit zu finden.

Ihrer Erfahrung nach wollen auch viele Frauen, welche jetzt in Pension gehen, ihr Leben vorerst einmal genießen. Nach dem ersten Pensionsjahr beginnen sie sich dann gedanklich mit einem ehrenamtlichen Engagement zu beschäftigen.

4.2.2. Sozialer und demographischer Wandel und sein Einfluss auf Ehrenamt

Der Einfluss des sozialen und demographischen Wandels wird von einem/r Experten/-in neutral gesehen - er wird sich ihrer Ansicht nach nur verschieben (erhöhte Lebenserwartung, verbesserte Gesundheit), aber prinzipiell wird es genügend potentielle Ehrenamtliche geben. Experten und Expertinnen kritisieren jedoch die Doppelbotschaft, dass die Politik die Ehrenamtlichkeit fördern möchte, jedoch bei sozialpolitischen Maßnahmen anscheinend bewusst einspart mit der Gewissheit, dass die Freiwilligen den Mangel ausgleichen werden.

Dabei bedenken die politischen EntscheidungsträgerInnen anscheinend nicht, dass die Gruppe an Personen, welche bisher hauptsächlich eingesprungen ist, dies auf Grund anderer sozialpolitischer Regelungen, wie z.B. die Erhöhung des Frauenpensionsalters, private Betreuungspflichten, private Interessen etc. zunehmend weniger leisten kann. Es wird kritisiert, dass in Bezug auf die Freiwilligenarbeit noch kein politischer Konsens darüber erarbeitet wurde, wohin der Weg führen soll, was die Ziele sind und wieviel Mittel dafür zu Verfügung gestellt werden. Die ExpertenInnen sehen die freiwillig tätigen Menschen oft als Lückenbüßer für einen sozialpolitischen Mangel. Ein Szenario, wovor ein/e Experte/in warnt, ist, weiterhin den Weg zu gehen und dem Irrglauben anzuhängen, dass hauptamtliche durch ehrenamtliche Mitarbeiter ersetzt werden können.

Ein/e weitere/r Experte/in vertritt die Ansicht, dass der Wettkampf um geeignete Ehrenamtliche sich in Zukunft verschärfen wird, da es viele Möglichkeiten gibt sich ehrenamtlich zu engagieren und es ohne diese MitarbeiterInnen nicht mehr gehen wird, da das System nicht mehr finanzierbar ist. Deshalb wird es als notwendig erachtet, die Gruppe der Ehrenamtlichen gut zu betreuen.

Die/Der Experte/in bezeichnet die Einstellung der Politik zu diesem Thema wie folgt:

„... die Damen und Herren der Politik kapierten es sehr langsam, aber schön langsam haben sie es auch kapiert und versuchen natürlich jetzt schon ein bisschen zu streicheln und Honig ums Maul zu schmieren, den Ehrenamtlichen, nur wirklich Dinge, die den Ehrenamtlichen helfen

würden, wie eine Dienstfreistellung im Fall eines Einsatzes oder eine Anerkennung auf – weiß ich nicht – Pension oder so – da tut sich ja überhaupt nichts. Da gibt es wunderschöne Worte, aber geschehen ist nichts in die Richtung. Ich glaube, das würde uns viel helfen, wenn es da was gebe, so in der Richtung.“ (ExpertInneninterview 04; Z.174-180)

4.2.3. Prinzipielle Einstellung zum Ehrenamt

Eine Erfahrung, welche ein/e Experte/in anspricht ist, dass sich rund um den Zeitpunkt der Pensionierung viele Menschen über das Thema Ehrenamt informieren. Einige möchten sofort beginnen sich zu engagieren, andere wollen Informationsmaterial zu Hause haben. Viele sehen Ehrenamt als eine Möglichkeit ihre Freizeit zu gestalten. Dabei geht es darum, etwas Sinnvolles und Nützliches zu tun, Neues zu erfahren und zu sehen. Ein/e Experte/in formulierte die Bedeutung wie folgt: „*Den Menschen auf Augenhöhe begegnen und helfen*“ (ExpertInneninterview 01; Z. 339) Viele Menschen suchen auch nach der Pensionierung Sozialkontakte und wollen mit anderen zusammen sein. Ein Input von zwei ExpertInnen ist, dass Menschen etwas Persönliches für andere tun wollen, egal ob für Menschen oder Tiere. Dies ist für viele ehrenamtlich tätige Frauen und Männer eine Hauptmotivation sich in der Freizeit zu engagieren.

Ehrenamtliches Engagement ist jedoch aus Sicht der ExpertInnen auch abhängig vom sozialen Umfeld. Damit meinten sie, dass sich Menschen eher ehrenamtlich engagieren, wenn auch das soziale Umfeld diesem Engagement positiv gegenübersteht und die potentiellen Ehrenamtlichen auch entsprechende Angebote finden. Nicht zu vernachlässigen sind in diesem Zusammenhang auch die Bildung und die soziale Schicht. Laut den Expertinnen und Experten kommen ehrenamtliche Mitarbeiter zumeist aus einer mittleren Bildungs- und sozialen Schicht.

Ein Problem, welches von den ExpertInnen aufgezeigt wird, ist, dass Ehrenamt zu wenig präsent in der Öffentlichkeit ist. Bezüglich der öffentlichen Meinung zum Thema Ehrenamt merkt ein/e Experte/in an, dass es wichtig wäre, bekannte Persönlichkeiten aus der Politik für das Thema Ehrenamt gewinnen zu können und „... *nicht nur mit der Kamera im Rücken, sondern wirklich irgendwo* [Anm.: regelmäßige Tätigkeit], *das gäbe ein Vorbild für die Bevölkerung...*“ (ExpertInneninterview 04; Z. 198-199)

Gründe, sich gegen ein Ehrenamt zu entscheiden, sind laut der Erfahrung der ExpertInnen vor allem zu wenig subjektive Zeit- und finanzielle Ressourcen. Eine Aussage, welche die Expertinnen und Experten immer wieder hören, ist: „*Mir reicht es eh hinten und vorne nicht, jetzt mach ich nicht das auch noch – ohne Geld – gratis.*“ (ExpertInneninterview 01; Z. 230-231). Diese Gruppe hat laut den ExpertInnen andere Sorgen, nämlich ihr Überleben zu sichern, sie hätten zwar vermutlich die Zeit aber nicht „den Kopf dafür“, sich auf Probleme anderer Menschen einzulassen. Der Wunsch „Zeit für mich“, um eigene Interessen zu verfolgen, ist auch ein Grund, warum sich viele nicht ehrenamtlich engagieren. Viele schreckt auch die mögliche Verpflichtung, egal ob tatsächlich schriftlich vereinbart oder nur durch psychischen Druck, der Gedanke „ich habe mich zu etwas bereit erklärt“, ab. Ein/e Experte/in beschreibt die Aussagen von Menschen zu diesem Thema so: „*Naja, wissen Sie, ich will mich da nicht verpflichten, das mag ich nicht, das ist mir zu viel Verantwortung.*“ (ExpertInneninterview 04; Z. 156-157)

Ein weiteres Argument, welches von einem/r Experten/in angeführt wird und welches sie schon oft gehört hat ist, dass Menschen der älteren Generation nicht wirklich mit alten Menschen arbeiten wollen, da sie das Gefühl haben, einen Spiegel vorgehalten zu bekommen.

Eine Veränderung beim Generationenverhalten ist ebenfalls auffällig: im Gegensatz zu früher engagieren sich Kinder nicht mehr zwangsläufig in der gleichen Organisation oder im gleichen Kontext wie ihre Eltern bzw. wollen sie gar nicht ehrenamtlich tätig werden. Diese Familienverbände fallen zunehmend weg. Ein Grund dafür dürfte laut den ExpertInnen auch die starke Zunahme an unterschiedlichen Möglichkeiten eines Engagements sein und der leichtere Zugang zu diesem Markt.

Als problematisch wird von einem/r Experten/in angesprochen, dass es Menschen gibt, welche ins Ehrenamt kommen, um Macht auszuüben. Dies betrifft jedoch eher die 20- bis 50-Jährigen. Dies müssen die Verantwortlichen, laut eigenen Aussagen, stets im Auge behalten.

Der Zugang zu Ehrenamtlichkeit ist laut den ExpertInnen in der Stadt leichter als am Land, weil es in der Stadt mehr Möglichkeiten für unterschiedlichstes Engagement gibt. Das beginnt im Bereich der Bildung, Sport, Kunst und Kultur bis hin zu verschiedensten Sozialprojekten. Am Land sind die Möglichkeiten sich zu engagieren eher traditioneller im Bereich der freiwilligen Feuerwehr, kirchlichen Aktivitäten und diversen Vereinen.

Es gibt laut Einschätzung der ExpertInnen viele Menschen, die sich engagieren wollen, aber die Angebote nicht kennen. Der Wunsch bei Menschen „etwas mit Menschen zu machen“ ist laut allen ExpertInnen sehr zentral. Das zeigt schon, dass der Mensch sich gerne in einer Gruppe und für andere betätigt. Um jedoch tatsächlich einem ehrenamtlichen Engagement nachzugehen muss dies in den Worten eines/r Experten/in „cool“ sein. Unter diese Kategorie, so der/die Experte/in, fallen Tätigkeiten im Sozialbereich mit Randgruppen wie z.B. obdachlosen Menschen oder Flüchtlinge sowie in den Bereichen in denen es um Nachhaltigkeit und den Umweltschutz geht.

Prinzipiell gibt es viele Möglichkeiten für Personen ehrenamtlich tätig zu werden. Große Organisationen haben jedoch häufig das Problem ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ausreichender Zahl zu finden und dies beschreibt ein/e Experte/in wie folgt „... *das [ist für] so alte etablierte ein bisschen knorrige Organisationen manchmal ein bisschen schwer, weil sie zu starr daherkommen und weil sie oft bestimmte Voraussetzungen haben, die sehr hochschwellig sind...*“ (ExpertInneninterview 03; Z. 95–97). Er/Sie zielt damit auf Ausbildungen ab, die Voraussetzung für das ehrenamtliche Engagement sind und welche sich über Monate hinziehen können. Vor allem Personen, welche einen begrenzten Zeithorizont für ihr Engagement sehen, möchten keine langwierige Ausbildung machen. Das ist auch der Grund, warum kleine, moderne Organisationen zumeist kein Problem haben, ausreichend ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden. Teilweise gibt es bei manchen Organisationen sogar eine Art Warteliste, da der Andrang von Personen, die sich engagieren wollen, so hoch ist.

4.2.4. Ehrenamtsmanagement

Im folgenden Abschnitt erfolgt eine Zusammenfassung der Interviewergebnisse aus den ExpertInnen-Interviews bezüglich der Bedürfnisse der Menschen, welche sich ehrenamtlich engagieren wollen.

Vor allem die ältere Generation erwartet laut Expertinnen und Experten eine persönliche Ansprache und will in einer Gemeinschaft eingebettet sein sowie ein gemeinschaftliches Erleben haben. Es ist ihnen wichtig, die Andern zu kennen, zu wissen, was der Andere kann und sich auf einander verlassen zu können. Ein/e Experte/in spricht davon, „...*dieses absolut unmoderne Wort Kameradschaft ist einfach wichtig, sonst fühlen sie sich irgendwie verloren...*“ (ExpertIn-

neninterview 04, Z. 64-65). Aber auch der niveauvolle Austausch in der Gruppe und die familiäre Atmosphäre unter den Ehrenamtlichen sind Ihnen wichtig.

Für eine neue Gruppe der Ehrenamtlichen steht die Tätigkeit im Fokus; sie vermeiden den Anschluss an eine Gruppe und zeigen auch kein Interesse an der Eingliederung in ein bestehendes System.

Als zunehmenden kritischen Bereich für so manche etablierte Organisation sieht ein/e Experte/in das steigende Autonomie- und Selbstbestimmungsbedürfnis bei manchen Ehrenamtlichen, weil sich diese nicht mehr so einfach in bestehende Systeme pressen lassen und kein Interesse an Regeln und Kooperationen zeigen, sondern im Fall, dass die Tätigkeit nicht ihren Vorstellungen entspricht, sich wieder davon zurückziehen. Die neue Generation der Ehrenamtlichen strebt oft keine längere Bindung mehr an. Sie suchen interessante Tätigkeiten auf Zeit. Dabei stehen die Flexibilität und die Ausrichtung der Organisation an ihre Bedürfnisse im Vordergrund. Diese Gruppe der Ehrenamtlichen kommt mit einer spezifischen Erwartungshaltung, welche, wenn sie nicht erfüllt wird, zum Abbruch der ehrenamtlichen Tätigkeit führt. Gerade für diese neue Generation der Ehrenamtlichen ist es wichtig, dass mittels Vertrag die Aufgabengebiete klar umrissen sind und es auch angesprochen und festgehalten wird, wie die Tätigkeit beendet werden kann.

Zu Konflikten kann es kommen, wenn die Organisationen immer größer werden und es nicht mehr möglich ist, den Gemeinschaftscharakter zwischen den tätigen Personen zu bewahren. Das stößt dann viele ehrenamtliche MitarbeiterInnen, vor allem jene, welche den Entwicklungsprozess der Organisation miterlebt haben, ab. Auch wenn die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen das Gefühl vermittelt bekommen, es gehe nur mehr ums Geld, widerspricht das der Ehrenamts-Philosophie.

Eine besondere Bedeutung kommt laut einem/r Experten/in auch der professionellen Ausbildung der Ehrenamtskoordination zu. Konflikte kann es immer wieder zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geben, da die ehrenamtlich Tätigen aus der Sicht der hauptamtlichen MitarbeiterInnen immer jene Arbeit machen können, welche ihnen Spaß macht. Außerdem sind die freiwilligen MitarbeiterInnen meist sehr beliebt bei den NutzerInnengruppen von ehrenamtlichen Dienstleistungen. Daher ist es notwendig, dass es für beide Gruppen eine Ansprechperson gibt, welche als Puffer fungiert. Die Aufgabe dieser Person ist es, mögliche Kon-

flikte zu bearbeiten und zu lösen. Des Weiteren ist es ihre Aufgabe Austauschmöglichkeiten in der Gruppe der Ehrenamtlichen untereinander und zu anderen Personenkreisen wie hauptamtlichen Mitarbeitern oder Angehörigen zu schaffen.

Auf Grund der dargelegten Probleme aber auch des zunehmenden wählerischen Verhaltens von potentiellen Ehrenamtlichen ist die gute und professionelle Betreuung laut allen befragten ExpertInnen sehr wichtig. Die Anliegen und Probleme der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen müssen regelmäßig besprochen und gelöst werden und dafür ist eine geschulte Ansprechperson mit entsprechenden Zeitressourcen von Nöten. Das Thema Führung bzw. Ehrenamtskoordination ist ein grundlegendes Thema in der Ehrenamtsarbeit. Gegenüber der Arbeit mit Hauptamtlichen unterscheidet sich die Art und Weise, wie man Führung leben muss prinzipiell nicht, ein kollegialer und partizipativer Führungsstil ist jedoch im ehrenamtlichen Bereich Pflicht, da die Kommunikation deutlich mehr Fingerspitzengefühl verlangt. Dies ist laut den ExpertInnen noch ein Schwachpunkt in manchen Organisationen, da es in diesem Bereich manchmal an Professionalität fehlt.

Alle ExpertInnen stimmen dahingehend überein, dass eine Motivation, sich ehrenamtlich zu betätigen, die Langeweile zu Hause ist, oder dass Personen einen Ausgleich zum Job suchen. Diese Menschen wollen etwas Gutes tun bzw. zurückgeben und zu mehr Gerechtigkeit beitragen. Sehr häufig möchten sie gerne andere Tätigkeit ausprobieren als jene, die sie ein Leben lang in ihrem Berufsalltag gemacht haben. Es gibt nur wenige, welche Tätigkeiten aus ihrem Berufsleben auch im ehrenamtlichen Engagement ausüben wollen. Von großer Bedeutung ist das die Tätigkeit selbständig durchgeführt werden kann. Zum äußeren Zeichen der Zugehörigkeit zu einer Gruppe tragen auch viele Ehrenamtliche gerne eine Uniform.

Das Thema Generationenbeziehung ist in der Arbeit mit Ehrenamtlichen wichtig. Die Zusammenarbeit von Jung und Alt wird meist als sehr befruchtend erlebt. Eine besondere Bedeutung hat das Thema jedoch für die Rekrutierung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Es hat sich laut den ExpertInnen in der Praxis gezeigt, dass die jeweilige Generation nur in ihrem eigenen Altersbereich ehrenamtliche MitarbeiterInnen werben kann. Es gelingt nur schwer, dass junge Menschen, ältere Personen zu einem Ehrenamt motivieren, da diese laut einem/er Experten/in nicht an ihre Fähigkeit glauben, den Anforderungen zu entsprechen zu können welche vermeintlich an sie gestellt werden. Prinzipiell können jedoch laut den ExpertInnen alle das Gleiche ma-

chen, man muss nur auf die körperlichen Ressourcen bedacht nehmen. Ein/e Experte/in befasst sich zurzeit genau mit dieser Frage nämlich, wie die intergenerationelle Zusammenarbeit noch mehr forciert werden kann. Wie stark das Thema der Generationenbeziehungen in den Organisationen bereits implementiert ist, ist anscheinend stark kontextbezogen, da es in den klassischen Rettungs- und Katastrophenhilfsdienst Organisationen eher kein Thema ist, und Jung und Alt ganz selbstverständlich zusammenarbeiten, jedoch in Organisationen, welche eher in den sozialen Dienstleistungen beheimatet sind, laut den ExpertInnen schon eher kritisch gesehen wird. Im Zentrum der Generationenbeziehung steht für alle ExpertInnen der Wissenstransfer von Alt zu Jung und umgekehrt und damit die Förderung des lebenslangen Lernens vorwiegend bei der älteren Generation.

Ein/e Experte/in ist der Meinung, dass es sich heutzutage für sie schwierig darstellt, die Zielgruppe der Baby-Boomerinnen zu erreichen. Er/Sie hat die Erfahrung gemacht, dass gerade diese Zielgruppe persönlich angesprochen werden möchte, bzw. sich auch zum Teil zu alt fühlt, um in gewissen Organisationen, welche ein eher jugendliches Bild des Ehrenamts verbreiten, ehrenamtlich mit zu arbeiten. Grundlage für die Rekrutierung ist, dass die gefragten Kompetenzen den potentiellen BewerberInnen bekannt sind und diese auch klar kommuniziert werden. Es ist wichtig herauszufinden, was eine Person machen möchte und auch was sie von ihren Fertigkeiten „hermachen“ kann. Viele potentielle Ehrenamtliche lassen sich auch laut Experten und Expertinnen mit einer gewissen Werthaltung erreichen, indem man den Menschen erklärt, wie wichtig ihr Engagement für andere wäre. Können diese davon überzeugt werden, kommen sie und machen mit. Entscheidend für eine erfolgreiche Rekrutierung ist laut einem/r Experten/in: „[...] *dass ich attraktive Einsatzfelder habe und dass ich ihnen [den Ehrenamtlichen; Anm.] auch die Möglichkeit [gebe], ihre eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen, Hobbies einzubringen, obwohl ich noch gar keine Aufgabe dafür designt habe...*“ (ExpertInneninterview 03; Z. 362-364)

Eine wichtige Voraussetzung im Ansprechen von potentiellen Ehrenamtlichen ist eine exzellente Öffentlichkeitsarbeit, welche die Angebote einer Organisation transparent macht. Weiters ist es hilfreich, wenn eine Organisation prominente GönnerInnen hat, die für bestimmte Werte stehen und für diese auch kritisch gegenüber dem Establishment eintreten. Damit kann sich der/die Einzelne identifizieren und verstehen, wofür eine Organisation steht. Grundlage jeglicher Rekrutierung ist jedoch Ehrlichkeit bei den Angeboten und Erwartungen, damit der Bewerber oder die Bewerberin nicht das Gefühl hat, ausgenutzt worden zu sein.

Mit einer entsprechenden auf die Zielgruppen ausgerichteten Werbung würde sich laut den ExpertInnen auch viele Personen erreichen lassen.

Als Strategien in der Rekrutierung von Ehrenamtlichen haben sich im Jahr 2015 die neuen Medien sehr bewährt, da es mit Hilfe der sozialen Netzwerke in der Flüchtlingskrise sehr effizient gelang, die notwendige Hilfe - von Humanressourcen bis hin zu Sachspenden - zu organisieren. Laut einem/r Experten/in sind jedoch Menschen über 50 Jahre mit Facebook kaum erreichbar, als andere Möglichkeiten nennt er/sie Mails und Aushänge.

Eine weitere wichtige Strategie in der Rekrutierung ist der persönliche Kontakt. „*Der eine sagt ‚Okay, das gefällt mir nicht‘, der andere sagt ‚Das probiere ich‘, und das ist eine mühsame Sisyphusarbeit, aber es funktioniert*“. (ExpertInneninterview 02; Z. 137-138) Auch bei dieser Strategie ist es wichtig, dort öffentlich wirksame Auftritte zu haben, wo die vermeintliche Zielgruppe anzutreffen ist. Dabei ist die Art und Weise der Kommunikation – also wie Menschen auf andere zugehen und sie zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit bewegen möchte besonders bedeutsam. Im Zentrum steht, bei dem Anderen Interesse zu wecken und ihm/ihr die Möglichkeit zu geben in die Tätigkeit hinein zu schnuppern.

Auch Aufrufe, Berichte oder Spots in Fernsehen, Radio oder der Bezirkszeitung sind weitere Möglichkeiten, an AdressatInnen zu gelangen. Schwieriger ist es natürlich, wenn für ein bestimmtes Projekt Ehrenamtliche gesucht werden, welche einem genauen Qualifikationsprofil entsprechen.

Ein/e Experte/in weist explizit darauf hin, dass Rekrutierung Geld kostet, wobei er/sie durchaus kritisch anmerkt, dass dies häufig nicht im Bewusstsein der Geldgeber ist. Basis jedes ehrenamtlichen Engagements sollte ein Vertrag bzw. eine Vereinbarung sein. Laut einem/r Experten/in weichen Frauen dem gerne aus, da sie sich nicht gerne fix binden wollen. Sie bevorzugen häufig ein informelleres Design. Wichtig ist eine schriftliche Vereinbarung, damit für beide Seiten klare Regeln gegeben sind. Dabei sollen neben den Rechten auch die Pflichten einer ehrenamtlich tätigen Person festgelegt sein. Die jeweilige Ansprechperson oder Leitung für die Ehrenamtlichen muss darauf achten, dass die Regeln auch eingehalten werden.

Bewährt hat sich laut einem/r Experten/in, dass sich ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Beginn der Tätigkeit nur für ein Jahr verpflichten, da bei vielen Freiwilligen die Angst vorherrscht „...*kleiner Finger – ganze Hand*...“ (ExpertInneninterview 03; Z. 148-149). Auch eine vereinbarte Schnupperzeit von zwei Monaten wird in der Praxis umgesetzt.

Ein für alle ExpertInnen zentraler Punkt in der Tätigkeit mit Ehrenamtlichen ist, die Menschen im Ehrenamt zu halten. Das bedeutet, dass Menschen auch Veränderungsmöglichkeiten geboten werden müssen, wenn sie wegen eines veränderten Gesundheitszustands oder veränderter Zeitressourcen die gewohnte Tätigkeit nicht mehr fortsetzen können.

Unterschiedliche Meinungen der Expertinnen und Experten gibt es zum Thema Schulungen. Drei von vier ExpertInnen vertreten die Ansicht, dass Ausbildungen sehr wichtig sind und sie den Ehrenamtlichen kostenlos oder kostengünstig ermöglicht werden sollten. Viele Ehrenamtliche hatten während ihrer beruflichen Tätigkeit keine Zeit oder Möglichkeit, Ausbildungen zu machen und nehmen sie daher gerne an *„Das haben wir in der Freiwilligenakademie gesehen, also da, ob es um Kommunikation geht oder Konfliktmanagement oder Zeitmanagement, solche Sachen, die werden sehr gerne angenommen.“* (ExpertInneninterview 01; Z. 220-221) Die ständige Möglichkeit zur Weiterentwicklung ist laut den ExpertInnen den ehrenamtlichen tätigen Personen sehr wichtig. Die Ausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dient auch als Schutz für sie selbst und als Schutz für jene Menschen, mit denen der/die Ehrenamtliche dann arbeitet. Ausbildung ist eine Möglichkeit, den Menschen welche sich freiwillig engagieren etwas zurückzugeben. Ein/e Experte/in vertritt jedoch die Meinung, dass dies von Generation zu Generation unterschiedlich ist und dass eher älteren Menschen Wert auf Ausbildung und Schulung legen.

Besondere Bedeutung für viele Ehrenamtliche hat die Anerkennung der freiwillig geleisteten Arbeit. Diese kann in verschiedenen Formen gezeigt werden. Viele Organisationen veranstalten Feiern, Ausflüge oder es gibt Urkunden oder Gratifikationen, um den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen im öffentlichen Rahmen zu danken. Ein/e Experte/in vertritt jedoch die Meinung, dass Schulungen als auch Einladungen zu Feiern oder Veranstaltungen oder Gratifikationen an Bedeutung für die freiwillig tätigen Menschen verlieren, da sie sich nicht mehr mit der Organisation, sondern in erster Linie mit ihrer Tätigkeit verbunden fühlen. Auch die Wichtigkeit eines Tätigkeitsnachweises nimmt ab, außer der oder die Betroffene benötigt ihn für eine Bewerbung.

4.2.5. Neue Einsatzgebiete im sozialen Bereich

Ehrenamt folgt laut den ExpertInnen einem Mangel. Durch das Fehlen professioneller Strukturen ergeben sich Chancen und Lücken für kreative Menschen, eigene Lösungen mittels - wie es in Deutschland so treffend genannt wird - „bürgerlichen Engagement“, in Österreich als Ehrenamt titulierte, zu schließen. Es ist wichtig, die neuen Initiativen zuzulassen und die Menschen in ihrer Einsatzbereitschaft professionell zu unterstützen. Eine Möglichkeit dafür ist, ein gutes Gesprächsklima in der Organisation, mit den dort tätigen Menschen in Form von MitarbeiterInnen-gesprächen oder Ideenkästen, zu schaffen. Wichtig ist jedoch, dass diese Ideen in Folge von den Verantwortlichen ernst genommen werden müssen. Als Beispiel dafür führt ein/e Experte/in an, dass *„[...] vor einigen Jahren in der Steiermark sich die Fördergelder für die Betreuung von behinderten Menschen total reduziert haben und wenn die Vereine im Behindertenbereich noch weiterhin ihr Angebot machen wollen, dann haben sie das mit Freiwilligen machen müssen, anders ist es sich nicht ausgegangen...“* (ExpertInneninterview 03; Z. 300-304)

Ein großes zukünftiges Betätigungsfeld für ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sieht ein/e Experte/in in der Seniorenbetreuung. Durch die Zunahme der Single-Haushalte und die Reduktion bzw. den Wegfall der familiären Unterstützung sieht er/sie in 10 bis 15 Jahren einen großen Bedarf, sich um diese Altersgruppe zu kümmern. Ebenso sieht er/sie einen Bedarf in der Kinderbetreuung, da die Mütter heute voll im Beruf stehen und dabei vor allem die Ferienbetreuung eine große Herausforderung darstellt. Ebenso wird von ihm/ihr die Integration von MigrantInnen als zukünftige Herausforderung genannt. Auch Betätigungsfelder in der Pflege und Betreuung hält diese/r Experte/in für durchaus wahrscheinlich - nicht als Ersatz für die „Profis“, aber als Ergänzung, da er/sie vermutet, dass die Betreuung durch den professionellen Dienst auf ein Minimum reduziert wird. Das Problem, das diese/r Experte/in sieht ist, dass das Klientel, welches die obigen Dienstleitungen anspricht, auf Kontinuität Wert legt. Der durchaus bekannte Wunsch vieler Personen auf Tätigkeiten ohne Bindung und nur für gewisse Zeit, stellt hierbei ein gewisses Spannungsfeld zu den Kundenbedürfnissen dar.

4.2.6. Neue Wege fürs Ehrenamt

Von Seiten der ExpertInnen wurden viele Vorschläge benannt, wie sich das Ehrenamt entwickeln muss, um auch in Zukunft noch gut zu funktionieren.

In den Niederlanden werden z.B. Inserate mit einer genauen Jobbeschreibung und dem Anforderungsprofil für Ehrenamtliche geschaltet oder es laufen regelmäßige Fernsehsendungen wie z.B. „der Ehrenamtliche der Woche“. Der angloamerikanischen Raum und die Beneluxstaaten haben eine ganz andere Einstellung und Kultur zu diesem Thema. Dies muss uns auch in Österreich gelingen, und Kreativität ist dabei wichtig.

Um das Thema Ehrenamt mehr in den Köpfen der Menschen zu verankern, wäre mehr Aktivitäten wie z.B. über Facebook notwendig, um auch die jüngere Generation für das Thema zu interessieren. Eine gute Plattform ist auch die Ehrenamtsbörse. Als nachteilig sehen manche ExpertInnen jedoch, dass die Ehrenamtsbörse zu wenig bekannt ist; sie wünschen sich mehr Werbung im Fernsehen und in den Medien. Eine Strategie wäre auch vermehrt in der Öffentlichkeit aufzutreten, um Menschen persönlich anzusprechen und die Arbeit hautnah zu vermitteln. Die Expertinnen und Experten vertreten die Ansicht, dass man den Menschen zeigen muss, was sie als Ehrenamtliche machen können. Besonders wichtig ist es auf die Menschen zuzugehen. Wichtige zukünftige Strategien um Ehrenamtliche zu rekrutieren sind laut den Experten und Expertinnen eine gute Mundpropaganda bzw. auch ein Mentoring-System, bei dem Freiwillige selbst neue Freiwillige suchen.

Im sozialpolitischen Bereich befürworten die ExpertInnen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten einen höheren Stellenwert bei Bewerbungen oder in beruflichen Auswahlverfahren haben.

Im Bereich der Organisationen zeichnet es sich ab, dass sich die Anbieter für ehrenamtliches Engagement noch diversifizierter aufstellen müssen, da die Menschen, mit denen sie es zukünftig zu tun haben, vielfältiger in ihren Lebenswelten, Lebensentwürfen, Wünschen sowie ihren Erwartungen und Bedürfnissen werden und der Eigennutz, den sich der oder die Ehrenamtliche erwartet, sehr speziell sein wird.

Auch die typische Ehrenamtskarriere wird es zukünftig wahrscheinlich nicht mehr in der Form geben, dass eine Person als Ehrenamtliche/r eintritt und sich langsam zur Führungskraft im ehrenamtlichen Bereich hinaufarbeitet. Die Führungsrolle erfolgt zusehends partnerschaftlicher und

durch hauptamtliche Mitarbeiter; sie unterstützt das Engagement und behält gleichzeitig die Qualität der Dienstleistung im Auge. Zusätzlich besteht die Aufgabe einer Führungskraft auch darin, die Wünsche und Bedürfnisse einer zunehmend heterogenen Gruppe zu berücksichtigen und in den Organisationsalltag zu integrieren. Dies gilt es gerade für große Organisationen in den nächsten Jahren zu entwickeln.

Ein weiterer wichtiger Punkt für jede Organisation ist es, sich klar darüber zu werden, welche Motivation bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen vorherrschen soll und diesbezüglich auch die Information gestalten. Dazu ein Auszug aus einem Interview: „[...] möchte ich Leute, die einen geselligen Anschluss suchen, die ein soziales Setting brauchen, oder will ich Einzelkämpfer die ein Einzelsetting brauchen oder sogar alleine in einer Kleiderkammer arbeiten und das muss ich halt entsprechend in meine Bewerbung hineinschreiben, in mein Inserat oder in den Zeitungsartikel und dann spreche ich genau die an, die für mich in Frage kommen.“ (ExpertInneninterview 03; Z. 342-346)

Diese Erkenntnisse dienen einerseits zur Beantwortung der dritten Forschungsfragen in Kapitel 7 aber auch der Gestaltung des Interviewleitfadens für die Zielgruppe dieser Arbeit, den Baby-Boomerinnen. Zentral für diese Arbeit sind die Erkenntnisse welche durch die Interviews mit der Zielgruppe - der weiblichen Baby-Boomer – gewonnen werden. Dieser Forschungsprozess wird im nächsten Abschnitt näher erläutert.

4.3. Die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015)

Bezüglich der Auswertung der Interviews gab es zwei Forschungsmethoden welche in die engere Wahl kamen. Das war einerseits die thematische Kodierung nach Flick oder die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Da jedoch die zwei Gruppen der Expertinnen bzw. Experten und andererseits der Baby-Boomerinnen nicht wirklich miteinander zu vergleichen waren und auch unterschiedliche Inhaltsschwerpunkte bei den Interviews geplant waren wurde die thematische Codierung nach Flick sehr bald verworfen.

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring hat zum Ziel, Kommunikation systematisch, regel- und theoriegeleitet zu analysieren und dabei Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte zu ziehen.

(vgl. Mayring 2015:13) Die Stärken dieser Methode sind die Übersichtlichkeit des Verfahrens und die klaren Schritte und Regeln im Analysevorgang. Des Weiteren können die Inhalte von Texten gut Klassifiziert werden. Als Schwachpunkt ist zu sehen, dass die Methode nach Mayring zu vorschneller Kategorienbildung verleitet und weniger Interpretativ ist als andere Verfahren (vgl. Kogler 2016: 43).

Für den Forschungsprozess wurde nach dem Erkenntnisgewinn durch die ExpertInneninterviews und der Literaturrecherche ein Probe-Interviewleitfaden für die Interviews mit der tatsächlichen Zielgruppe erstellt. Dabei ging es darum Erkenntnisse aus der Literatur in der Praxis zu überprüfen. Der Interviewleitfaden wurde nach einem Pretest im KollegInnenkreis und nach Rücksprache mit der Betreuerin entsprechend der Anmerkungen konkretisiert und finalisiert, da die Fragen in der Erstversion zu global gestellt waren. (Anhang 1, B).

Als Interviewpartnerinnen wurden Frauen der Generation der Baby-Boomerinnen gesucht welche unterschiedliche berufliche und soziale Hintergründe und keine berufliche oder private Abhängigkeit oder Beziehung zur Autorin haben. Insofern wurde versucht für die sechs geplanten Interviews Vertreterinnen aus dem Top-Management bis zu Arbeiterinnen zu finden. Die Interviewteilnehmerinnen wurden zufällig aus dem Umfeld der Interviewerin ausgewählt, indem über Bekannte und KollegInnen nachgefragt wurde ob jemand Frauen kenne welche den Kriterien (Baby-Boomer-Generation/geplanter Pensionsantritt in den nächsten 3 Jahren) entsprachen und bereit wäre ein Interview zu geben. Zufällig hat es sich ergeben, dass die Interviewpartnerinnen in unterschiedlichen privaten Situationen (Single, Lebensgemeinschaft, Ehe, verwitwet) leben.

Als Thema für das Interview wurde angegeben, dass es sich um die Vorstellungen zur Pensionierung handelt. Das Thema „Ehrenamtlichkeit“ wurde nicht von Beginn weg angesprochen, da im Zuge des Interviews herausgefunden werden sollte, ob die Frauen sich mit dem Thema bereits eigenständig auseinandergesetzt haben. Mit den Personen welche der Autorin genannt wurden, wurde dann persönlich Kontakt aufgenommen und Termine vereinbart.

Im Einzelnen handelt es sich dabei um:

Person 1: leitende Angestellte/Geburtsjahrgang 1958/Pensionsantritt Anfang 2018

Person 2: leitende Pflegeperson/ Geburtsjahrgang 1960/Pensionsantritt Mitte 2017 (Altersteilzeit)

Person 3: Büroangestellte/Geburtsjahrgang 1963/Pensionsantritt Anfang 2019

Person 4: Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegefachkraft/Geburtsjahrgang 1958/Pensionsantritt Mitte 2017

Person 5: Büroangestellte/Geburtsjahrgang 1956/Pensionsantritt Jänner 2017

Person 6: Arbeiterin/Geburtsjahrgang 1959/Pensionsantritt Jänner 2018

Ausschlusskriterien für das Interview waren:

Verwandtschaftsbeziehung,

berufliche Zusammenarbeit oder Anhängigkeit,

enge Bekanntschaft

geplanter Pensionsantritt später als in drei Jahren

bereits in Pension

Geburtsjahrgang außerhalb 1956-1969

Die Teilnahme war freiwillig und die Rahmenbedingungen wurden beim telefonischen Informationsgespräch noch vor der Fixierung des Interviewtermins geklärt. Diese waren, dass alle Interviews mittels Diktafon aufgenommen und anschließend in anonymisierter Form transkribiert werden. Einzelne Zitate werden in der Arbeit veröffentlicht. Alle Angesprochenen erklärten sich zu einem Interview bereit. Die Interviews dauerten zwischen 20 und 35 Minuten und wurden mit Hilfe des Leitfadens (siehe Anhang 1, B) geführt. Alle Interviews konnten in die Analyse mit eingeschlossen werden.

Das Gespräch erfolgte als halbstrukturiertes Leitfadeninterview (siehe Anhang 1, B) mit offenem Gesprächsausgang. Die Interviews fanden in Räumlichkeiten am Arbeitsplatz der Interviewpartnerinnen bzw. der Interviewerin statt. Die Interviews wurden mittels Diktaphon aufgenommen und danach mittels Computer transkribiert. Die Zeilen wurden durchgehend für die Zitation nummeriert. Im Zuge der Transkription wurde das Interview anonymisiert und mit Buchstaben von A-F gekennzeichnet.

Für die Transkription galt folgende Regel (vgl. Kuckartz 2007:27ff):

Vollständige und wörtliche Transkription des Inhalts

„Äh“, und Ähnliches wurden weggelassen, Dialektfärbungen eingedeutscht. Echte Dialektausdrücke blieben erhalten und wurden nach Gehör geschrieben

Bei Pausen, Stockungen und Ähnlichem wurden Punkte gemacht, je nach Länge der Pause pro Sekunde ein Punkt.

Bei Unklarheiten wurde ein Fragezeichen gesetzt

Alle Zeilen wurden durchnummeriert

Alle Fragen und Äußerungen des Interviewers werden kursiv hervorgehoben und mit I: gekennzeichnet

Alle Äußerungen des Interviewpartners werden mit IP: gekennzeichnet

Unterbrechungen und Störungen während des Interviews wurden gekennzeichnet

Emotionale Äußerungen wurden ebenfalls in Klammer gesetzt gekennzeichnet

Zur Auswertung des Datenmaterials wurde nach dem allgemeinen inhaltsanalytischen Ablaufmodell nach Mayring (2015) vorgegangen. Dieses wird im Folgenden, auf den spezifischen Forschungsprozess hin erläutert.

4.4. Methodik

Als Ausgangsmaterial für die Analyse dienten die transkribierten Interviews mit den sechs Vertreterinnen der Baby-Boomerinnen-Generation.

Bei den zur Analyse herangezogenen Textpassagen der Interviews handelt es sich um jene Interviewpassagen, welche einen Rückschluss auf das Forschungsthema zulassen. Dies bedeutet, dass alle Interviews mehrmals im Kontext zu den Forschungsfragen analysiert wurden. Da das Material die jeweilige persönliche Situation der interviewten Frauen betrifft, kann es nicht als für die Gruppe der Baby-Boomerinnen repräsentativ gelten. Dennoch kam es zu übereinstimmenden Antworten bei gewissen Fragestellungen welche einen Rückschluss auf die Grundgesamtheit der weiblichen Baby-Boomer zulassen. Darauf wird im Kapitel 7 noch näher eingegangen. Ein Bereich, welcher durch die Stichprobe zu wenig abgedeckt ist, ist die Situation von sozial schlechter gestellten Frauen. Um diesen Bereich näher zu untersuchen müssten mehr Vertreterinnen dieser Gruppe befragt werden. Auch sollten in weiterführenden Untersuchungen mehr Frauen aus Berufen welche gewinnorientiert sind, gesucht werden und welche keiner „Dienstleistung“ im herkömmlichen Sinne nachgehe um herauszufinden, ob diese Personen eher zu einem Ehrenamt im Bereich der sozialen Dienste tendieren.

Durch das Interview sollten die Interviewpartnerinnen dazu angeregt werden, ihre derzeitige Einstellung zum Pensionsantritt zu erzählen und die Pläne, welche sie für ihren zukünftigen Pensionsalltag haben, darzulegen. Sie wurden aufgefordert, ihre diesbezüglichen Pläne zu erläutern

und biographisch zu reflektieren. Es war Ziel des Interviews, Aussagen zu dem emotionalen, biographischen und kognitiven Handlungshintergrund zu erhalten.

In der Literatur (vgl. Erlinghagen 2008:109ff) wird angegeben, dass ehrenamtliches Engagement in der 3. Lebensphase auch davon abhängt, ob man sich schon vor Pensionsantritt damit auseinandergesetzt hat. In diesem Zusammenhang ist es im Zuge des Interviews von Interesse, ob die Interviewpartnerinnen von sich aus schon an ein ehrenamtliches Engagement gedacht haben, ohne dass dieses Thema im Interview zu Beginn gezielt abgefragt wird. Daher wurde beim Intervieweinstieg sehr allgemein nach den Vorstellungen zum Pensionsalltag gefragt. Erst später wird entlang des Interviewleitfadens dieses Thema angesprochen, falls es nicht bereits von Seiten der Interviewpartnerinnen thematisiert wird. (siehe Anhang 2: Interviewleitfaden)

Für die Analyse der Interviews wurde wie bereits am Anfang des Kapitels erwähnt die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) gewählt. Die Auswertung erfolgte nach induktiver Kategorienbildung. Dabei leiteten sich die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab (vgl. Mayring 2015: 85). Diese Methode wurde gewählt, da es sich bei dem Forschungsschwerpunkt um neue Themenaspekte handelt welche bis dato in der Theorie noch nicht entsprechend abgebildet wurden und da diese Methode das Material sehr gegenstandsnahe erfasst ohne das es zu Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers/der Forscherin kommt (vgl. Mayring 2015: 86).

Im Folgenden findet sich die Ablaufbeschreibung der Analyseschritte.

1. Schritt	<i>Bestimmung der Analyseeinheiten:</i> Alle Interviews konnten in die Analyse eingeschlossen werden. Sie wurden wie oben angegeben transkribiert und jede Zeile pro Interview mit einer fortlaufenden Nummer gekennzeichnet
2. Schritt	<i>Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen:</i> Dabei standen die Forschungsfragen und die Leitfragen des Interviews (siehe Anhang 2) im Zentrum des Interesses. Im Zuge des Paraphrasierens wurden alle Interviewinhalte, welchen keine Kontexte zur Fragestellung oder zum Thema haben, weggelassen. Alle inhaltstragenden Aussagen wurden für die erste Zusammenfassung exzerpiert und mit der entsprechenden Quellenangabe versehen.
3. Schritt	Das angestrebte <i>Abstraktionsniveau</i> ist, dass fallspezifische Aussagen der Interviewpartnerinnen zum Thema Pensionierung und Ehrenamt möglichst allgemein dargestellt werden. Dabei erfolgt eine Generalisierung der Paraphrasen bzw. Satzaussagen auf eine Abstraktionsebene, sodass die alte Bedeutung impliziert

	ist. Im Zuge dessen werden theoretische Vorannahmen im Zweifel zu Hilfe genommen.
4.Schritt	<i>Erste Reduktion durch Selektion, Streichung bedeutungsgleicher Paraphrasen:</i> Paraphrasen welcher sich wiederholen und Inhaltlich zusammenpassen werden zu Kategorien zusammengefasst. In der mittleren Hauptspalte (siehe Anhang 2, A) sind die Aussagen entsprechend generalisiert worden, um in der dritten Hauptspalte dann durch Bündelung und Integration zu neuen fallspezifischen Aussagen (Kategorien) verallgemeinert zu werden.
5. Schritt	In der <i>zweiten Reduktion</i> entstand durch <i>neuerliche Bündelung, Konstruktion und Integration der Aussagen</i> eine neuerliche Reduktion auf das angestrebte Abstraktionsniveau (siehe Anhang 2, B).
6. Schritt	Aus Schritt 5 ergab sich nun eine <i>Zusammenstellung neuer Aussagen</i> (siehe Anhang 2, B) als endgültiges Kategoriensystem.
7. Schritt	Ob die Kategorien mit dem Ausgangsmaterial übereinstimmen, wurde durch nochmaliges durch arbeiten des Ausgangsmaterials (Rücküberprüfung), des Ausgangsmaterials überprüft.

Quelle: Mayring 2015: 70; ergänzt durch die Autorin

Im Zuge der Bearbeitung der einzelnen Schritte zeigte sich eine nicht erwartete Homogenität vieler Aussagen der Interviewpartnerinnen. Des Weiteren wurden Annahmen welche die Autorin in Bezug auf die Gestaltung des 3.Lebensabschnitt hatte teilweise widerlegt.

Diese Vorannahmen waren:

Fehlende Auseinandersetzung der Interviewpartnerinnen mit dem Thema Pension – alle Interviewpartnerinnen hatten sich bereits sehr bewusst mit dem 3. Lebensabschnitt auseinandergesetzt. Diesbezüglich könnte eine Ungenauigkeit in der Stichprobe sein, da es sich nicht, um eine im wissenschaftlichen Sinne, „Zufallsstichprobe“ handelt, sondern die Personen gefragt wurden ob sie bereit wären zu diesem Thema ein Interview zu geben. Es könnte angenommen werden, dass Personen welche sich mit diesem Thema noch nicht auseinandergesetzt haben oder es verdrängen nicht bereit sind zu diesem Thema Stellung zu nehmen.

Fehlendes Interesse an ehrenamtlichem Engagement aus egoistischen Beweggründen – bis auf eine Person gaben alle Interviewpartnerinnen im Zuge des Interviews an, fix einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen zu wollen bzw. bereit Vorbereitungen dafür zu treffen.

Betreuungspflichten gegenüber Dritten und damit keine Ressourcen für ehrenamtliche Tätigkeit – selbst eine Frau, welche bereits Betreuungspflichten hat, gab an, sich zusätzlich, soweit es mit den Betreuungspflichten vereinbar ist, ehrenamtlich engagieren zu wollen. Auch sie hat bereits konkrete Vorstellungen zur Organisation der Gesamtsituation.

Im Folgenden werden die Ergebnisse mit Hilfe der Darstellung der Kategorien erläutert.

4.5. Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Interviews

Im folgenden Abschnitt werden Bedeutungskategorien erstellt welche sich durch die zwei Reduktionen der Schritte 4 und 5 des Ablaufmodells der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ergeben.

Dieser systematische und nachvollziehbare Schritt (siehe Anhang 2, A und B) führt zur Definition des Kategoriensystems. Dabei weisen die einzelnen Kategorien auf Bedeutungsdimensionen hin welche sich aus den Interviewinhalten ergeben. Bei der Analyse wurde sich für ein deduktiv-induktives Vorgehen entschieden welches erlaubte, theoretische Vorüberlegungen bei der Auswahl der Bedeutungskategorien zu berücksichtigen und gleichzeitig auch die subjektiven Sichtweisen der Interviewpartnerinnen zu erfassen. Die Vorgehensweise für die Kategorienerstellung orientierte sich an dem Interviewleitfaden und an den Forschungsfragen.

Persönliche Einstellung zur Erwerbsarbeit

Erwartungen an die Pensionierungsphase

Zeitgestaltung in der Pension

Prinzipielle Einstellung zu ehrenamtlichen Engagement inkl. Motivatoren

Bedingungen für ehrenamtliches Engagement

Erleben der Pension von unterschiedlichen Generationen

Die aus der Datenanalyse extrahierten Kategorien werden folgend dargestellt und erläutert. Zum besseren Verständnis wurden auch entsprechende Ankerbeispiele angeführt.

Da zu dem Beginn der Interviews immer auf die derzeitige Situation eingegangen wurde konnte aus den unterschiedlichen Aussagen folgend Kategorie extrahiert werden:

Kategorie 1: Menschen definieren sich häufig über die Erwerbsarbeit und arbeiten prinzipiell gerne.

In allen Interviews sagten die Frauen, dass sie gerne arbeiten, manche planen sogar, länger im Arbeitsprozess verbleiben zu wollen als sie eigentlich müssten. Die Arbeit ist ein wichtiger Platz für Sozialkontakte und für die Definition der sozialen Stellung. So sagte eine Interviewpartnerin *„Also ich freue mich grundsätzlich, [...] nicht mehr in der Mühle sein zu müssen [...].*

Manchmal, wenn ich nicht so belastet bin, dann denke ich, was wird da sein, naja ob das so super ist, die einflussreiche Tätigkeit [...], ob mir das nicht abgehen wird [...].“ (Interview A; Z. 10-18)

Diese Ambivalenz zeigte sich fast durchgehend bei allen Interviewpartnerinnen, dass ihnen noch nicht ganz klar ist, wie sie mit dem Verlust der Erwerbsarbeit wirklich umgehen können werden. Manche stellen sich die Pension zu Beginn wie einen langen Urlaub vor:

„ Ich glaube, das wird so sein, wie wenn ich in Urlaub oben im Haus wäre, dass ich zeitweise, wenn es ihm [dem Gatten] gut geht, bei den Enkelkindern sein werde [...] und halt ihn [den Gatten] betreuen und die ganzen Arzttermine, und erstens mal länger schlafen, das habe ich mir sicher vorgenommen [...].“ (Interview F; Z. 15-18)

Es konnte festgestellt werden, dass der Abschied vom Beruf, egal in welchen beruflichen Kontext die Frauen stehen, für sie einen enormen Einschnitt in ihr Leben bringt. Aus den Aussagen zu diesem Thema bildete sich Kategorie 2.

Kategorie 2: Die Pensionierung ist ein Lebensabschnitt mit Veränderungen, der bewusst geplant wird, da die Angst vor einem Pensionsschock gegenwärtig ist.

Alle befragten Frauen gaben an, dass der Pensionsschock für sie Thema ist und dass sie sich, um diesem zu entgehen, bewusst auf die Zeit der Pension vorbereiten. Eine Interviewpartnerin hat den Pensionsschock wirklich erlebt, konnte dann jedoch ihren Vertrag um ein Jahr verlängern, sodass sie Zeit hatte, sich auf den neuen Lebensabschnitt vorzubereiten. Sie sagt darüber:

„Also eigentlich wäre ich ja voriges Jahr schon in Pension gegangen, weil ich ja ein 56er Jahrgang war und ein halbes Jahr davor war es ein Schock in Pension zu gehen, also was mache ich, weil ich ja gerne arbeiten gehe, ich war echt durcheinander, [...] weil ich das gewohnt bin, immer zu arbeiten, obwohl die Leute sagen, du hast dann viel mehr Zeit, du kannst dich ausschlafen, habe ich mir gedacht, das kann es nicht sein.“ (Interview E; Z. 5-9)

Gerade die Generation der Baby-Boomerinnen fühlt sich laut Aussagen mehreren Interviewpartnerinnen noch nicht reif für die Pension.

„[...] – jetzt bin ich mitten im Leben – von 120% auf 0% hinunterfahren und dann würde ich im Garten wahrscheinlich jedem Grashalm nachrennen und das mag ich auch nicht.“ (Interview B; Z. 125-126)

Die Vorbereitungen auf die Pension erfolgen sehr bewusst und hängen bei allen Frauen, die interviewt wurden, sehr stark von der persönlichen Situation und dem jeweiligen Lebensumfeld ab. Besondere Wichtigkeit hat die folgende Kategorie.

Kategorie 3: Selbstbestimmung hat einen essentiellen Stellenwert

Als besonders wichtig strichen alle Interviewpartnerinnen die Selbstbestimmung in der Pension heraus. Dies resultiert daraus, dass sie sich durch die Erwerbsarbeit an Regeln gebunden fühlen und sich freuen, diese in der Pension abstreifen zu können. Bei einem Interview fiel dazu folgende Aussage:

„[...] dieses nicht mehr eingeteilt sein ist wichtig für mich - ...“ (Interview A; Z. 136)

Jedoch fügte sie dann ambivalent hinzu:

„- aber vielleicht giert man dann nach Aufgaben, das kann ja sein, dass man sich dann freut, wenn man weiß, am Montag muss ich das und am Dienstag das machen.“ (Interview A; Z. 136-138)

Sie bezeichnete die Pension auch als Zeit, um Ballast abzuwerfen.

Eine andere Frau meinte zum Thema, ob sie ein Vorbild für die Pension habe, wie folgt;

„[...] ich finde es immer toll, wenn ältere Leute, oder Leute die in Pension sind, [...] Dinge, was sie ihr Leben lang machen wollten, eben dann tun können - ohne Rücksicht auf irgendjemanden oder irgendetwas [...]“. (Interview D; Z. 52-54)

Dabei brachte sie zum Ausdruck, dass diese Haltung auch für sie erstrebenswert wäre. Alle Interviewpartnerinnen verdeutlichten, dass sie bei der Gestaltung der Pension sich keinesfalls durch Notwendigkeiten von ehrenamtlichen Tätigkeiten einschränken lassen wollen.

Wenn ehrenamtliches Engagement geplant wird, muss es sich ihren Zeitressourcen anpassen. Die Motivatoren für ehrenamtliches Engagement werden in der nächsten Kategorie behandelt.

Kategorie 5: Motive für ehrenamtliches Engagement sind:

Herausfordernde und interessante Tätigkeit

Wissenserwerb

Etwas nachholen

Stolz auf Tätigkeit sein

Spaß haben

Ausgleich zu anderen Verpflichtungen

Aus dem Haus kommen

Soziale Kontakte pflegen können

Wichtig ist für alle Frauen, welche interviewt wurden, dass- egal wo und wie sie sich engagieren würden - die Tätigkeit interessant und herausfordernd sein muss. Sie muss sich zumeist auch von der Tätigkeit, welche sie im Erwerbsleben ausgeführt haben, unterscheiden. Ihnen ist wichtig, sich in anderen Bereichen zu engagieren. Vier von sechs Frauen gaben an, sie würden gerne mit Tieren arbeiten. Alle befragten Frauen – außer eine – kommen aus dem Sozialbereich, wo sie sehr viel mit Menschen zu tun haben. Eine Frau, die in einem Büro arbeitet, gab hingegen an, sich im Sozialbereich engagieren zu wollen.

Für die meisten Interviewpartnerinnen ist die Pension eine Zeit, in der man Wissen auffrischen oder neu erwerben kann, vor allem, wenn neben der Erwerbsarbeit zu wenige Ressourcen dafür vorhanden waren. Eine Interviewpartnerin gab an, dass das Lernen in der Pension für sie nicht mehr wichtig sei.

„Nein, das sicher nicht [lernen, Anm.], ich denke, dass ich das lerne, [...] dass ich meinen Alltag [...] meistere [...]. Nicht, dass ich jetzt noch irgendetwas lerne, ein Studium mache oder sonst irgendwas in der Richtung. Nur so, dass ich am Ball bleibe, was sich an Veränderungen und Modernisierungen und dergleichen abspielt.“ (Interview C; Z.160-164)

Ein spannender Einwand kann von einer Interviewpartnerin, welche in einer Organisation mit vielen ehrenamtlichen Mitarbeitern tätig ist, welche meinte, man muss auf die ehrenamtliche Arbeit stolz sein können und sie habe die Erfahrung gemacht, dass ehrenamtliche Tätigkeiten mit

einem hohen sozialen Prestige verstärkt von Personen ehrenamtlich ausgeführt werden. Sie sagte dazu sie hätte den Eindruck, dass:

„[...] wenn du jetzt sagst, ich gehe einmal pro Woche ins Pflegewohnhaus, wieviel kann ich mich dann schmücken, obwohl das gerade sehr herausfordernd ist, [...].“ (Interview B; Z. 107-108)

Eine Interviewpartnerin gibt aber auch an, dass das ehrenamtliche Engagement ihr die Möglichkeit bieten würde, einer privaten sehr fordernden Pflegesituation zu entkommen, eine ausgleichende Tätigkeit zu machen und Sozialkontakte aufrecht erhalten zu können. Sie sagt:

„Dass ich mit anderen Menschen mehr in Kontakt treten würde und das würde einen inneren Frieden herstellen, einen Ausgleich zu den anderen (Tätigkeiten), auch wenn es mit kranken Menschen trotzdem zu tun hat, [...] aber ich komme weg von allem. Es ist etwas Anderes eben.“ (Interview F; Z. 83-88)

Dazu passt auch die nächste Kategorie.

Kategorie 6: Ehrenamt ist sowohl altruistisch aber auch eigennützig motiviert.

Alle Interviewpartnerinnen gaben an, dass es wichtig sei im Ehrenamt etwas für Andere zu machen. Gleichzeitig war es ihnen jedoch auch wichtig, dass die Tätigkeit, zu der sie sich bereitklären würden, wirklich ihren Vorstellungen entspricht und sie in der Gestaltung ihrer Freizeit nicht einschränkt. Wichtig war für sie zu betonen, es müsse ihnen Spaß machen. An sonst würden sie es nicht machen oder sich etwas Anderes suchen. Einer Interviewpartnerin war es auch wichtig, dass sie, wenn sie sich für etwas Engagieren sollte, auch unmittelbare Erfolge ihrer Tätigkeit sehen wolle.

„[...] es muss was sein wo man einen Erfolg sieht und wo ich gefordert werde, also was nicht ganz easy ist, weil sonst würde ich nicht aufstehen dafür, wenn ich es eh kann dann brauche ich es nicht mehr machen, dann kann ich es eh bereits.“ (Interview A; Z. 150-152)

Prinzipiell vertritt aber die gleiche Person auch folgende Meinung:

„[...] ich glaube, dass Ehrenamt per se eine sehr wichtige Sache ist, weil ich glaube, dass die gesellschaftlichen Entwicklungen auch von Menschen aus der Gesellschaft getragen werden müssen und sollen.“ (Interview A; Z. 69-71)

Insofern stellt sich dar, dass ehrenamtliches Engagement von allen Interviewpartnerinnen befürwortet wird und dass, bis auf eine, auch alle eine ehrenamtliche Betätigung planen.

Wie sie Informationen bekommen stellt sich in der nächsten Kategorie dar.

Kategorie 7: Informationen werden in modernen Medien oder über Mundpropaganda gesucht.

Eine sehr häufig geäußerte Informationsquelle ist die Mundpropaganda. Von anderen Personen eingeladen zu werden um sich zu betätigen ist für viele der Befragten sehr wichtig. Eine Interviewpartnerin wurde auch bereits aus dem Bekanntenkreis dazu aufgefordert,

„[...] ich bin von meiner Nachbarin angesprochen worden, ob ich da nicht mitmachen würde, [...].“ (Interview F; Zeile 62-63)

Als zweite Informationsquelle wurde das Internet genannt, wobei vor allem eine Frau dieser Quelle auch sehr skeptisch gegenübersteht,

„[...], das Internet ist durchaus eine Quelle, wo du aber auch furchtbar aufpassen musst. Da steht oft so viel Schwachsinn drin.“ (Interview C; Z. 167-168)

Des Weiteren ergab sich folgender Zusammenhang:

Kategorie 8: Ehrenamtliches Engagement ist eng mit der Biographie, mit der aktuellen Lebenssituation und dem sozialen Umfeld des Menschen verbunden.

Familiäre Verpflichtungen werden vorrangig gesehen.

Ganz klar kam in allen Interviews heraus, dass sich ehrenamtliches Engagement familiären Verpflichtungen unterzuordnen hätte. Viele der Frauen, für die ein ehrenamtliches Engagement selbstverständlich ist, gaben auch an in ihrer Kindheit mit einem Gemeinschaftscharakter aufgewachsen zu sein. Zumeist waren die Eltern sehr sozial geprägt und lebten diese Einstellung vor. Dazu sagte eine interviewte Frau:

„Ja also, mein Vater war bei einer NPO und hat in Afrika ein Spital aufgebaut und ich habe mit den Kindern dort geturnt – mein Vater hat es mir gezeigt – mit den Kindern nach der Operation geturnt und so, wir haben zwar eine Physiotherapeutin gehabt, aber ich habe wahnsinnig gerne mit ihnen geturnt.“ (Interview E; Z. 41-44)

Aber auch Freunde und Lebenspartner haben durchaus Einfluss auf die Tätigkeiten im späteren Leben. So ist bei sozial eingestellten Personen anscheinend der Freundeskreis auch geprägt durch Personen welche sich ehrenamtlich engagieren. Eine Interviewpartnerin erzählte dazu folgendes:

„[...] mein Mann hat eigentlich, obwohl er was ganz anders gemacht hat, das auch mitgelebt [soziale Einstellung, Anm.] und war überall hilfsbereit und hat Gott und der Welt geholfen. Also, das kommt immer auf [das] Familienleben darauf an, glaube ich jetzt dann.“ (Interview B; Z. 67-69)

Auffallend ist, dass eine Interviewpartnerin, welche einer sehr fordernden Erwerbsarbeit nachgeht, in der Pension bewusst die Ruhe sucht. Sie sagt:

„[...] ich möchte mich zurzeit nicht verpflichten müssen [...] – ich möchte nicht mehr so viele Pflichten haben wie jetzt [...] dieses nicht mehr eingeteilt sein ist wichtig für mich [...]. (Interview A; Z. 129-136)

Alle Frauen gaben jedoch an, dass wenn ihr Engagement im Familienverbund benötigt würde, dieses Vorrang vor einer ehrenamtlichen Tätigkeit hätte. Eine Interviewpartnerin drückt es wie folgt aus:

„Mein Enkelkind braucht mich noch nicht so intensiv [...] und somit habe ich mir eigentlich was gesucht [...]. [...] also bis man mich braucht, also schaue ich jetzt mal die nächsten drei Jahre, was ich da noch machen kann in den nächsten drei/vier Jahren.“ (Interview B; Z. 8-10; 48-50)

Ein Thema, welches auch von allen Interviewpartnerinnen betont wurde, ist:

Kategorie 9: Das Erleben der Pension ist individuell und hängt mit dem Umfeld zusammen

Alle Interviewpartnerinnen gestalten ihre Pension in Abstimmung zu den Bedürfnissen ihrer Umgebung, seien es jetzt der Lebenspartner oder die Familie. Wirklich frei in der Gestaltung der Pension sind anscheinend nur Frauen, welche keinerlei Verpflichtungen haben.

Als Antwort auf eine Frage bezüglich der Unterstützung der Tochter, antwortete eine Interviewpartnerin wie folgt:

„Eventuell schon, vielleicht schon, dass sie dann doch einen Job annehmen kann. Das muss erst alles dann abgeschätzt werden, wie der Gesundheitszustand von meinem Mann ist. Wenn, angenommen, 24 Stunden jemand bei ihm sein muss, dann ist es mir nicht möglich, dass ich sie unterstütze, weil die Kinder können nicht mit dem Schulbus in den Ort fahren wo wir wohnen, das sind 12 km.“ (Interview F; Zeile 30-34)

Ein Thema, welches viele Interviewpartnerinnen anführten, war:

Kategorie 10: Soziale Kontakte müssen neu geschaffen werden

Allen ist bewusst, dass mit der Pensionierung die Sozialkontakte, welche durch das Erwerbsleben gegeben waren, aufhören und „nur der private Freundeskreis“ über bleibt. Dies führt bei fast allen Interviewpartnerinnen zu einer massiven Reduktion der sozialen Kontaktmöglichkeiten. Der Aufbau eines neuen sozialen Netzwerks wird als Notwendigkeit gesehen jedoch haben noch nicht alle Frauen entsprechende Strategien. Sie sagen folgendes:

„[...] der Kontakt mit Menschen, das muss ich mir dann ja in irgendeiner Form erst erwirtschaften [...].“ (Interview A; Z. 19-20)

„Ich denke es ist wichtig so lange wie möglich noch was zu tun, [...] dass man trotzdem unter Leute kommt, dass man sich wo austauschen kann, dass man sich nicht komplett wie auf einer einsamen Insel abschottet [...].“ (Interview C; Z. 42-45)

Damit regelmäßige soziale Kontakte entstehen können ist es auch für einzelne Frauen wichtig, dass, ehrenamtliches Engagement eine gewisse Regelmäßigkeit aufweist, dazu folgende Kategorie:

Kategorie 11: Ehrenamtliche Tätigkeit muss eine gewisse Kontinuität aufweisen

Dieser Punkt wurde durchaus kontroversiell angesprochen. Die meisten Interviewpartnerinnen würden sich prinzipiell, wenn sie ehrenamtlich tätig wären, schon eher kontinuierlich engagieren. Nur eine Befragte, die ein Ehrenamt für sich eher ausschloss, meinte, sie würde, wenn überhaupt, nur kurzzeitig für Projekte zu Verfügung stehen. Alle anderen streben eine regelmäßige Tätigkeit an, wobei allen wichtig ist, dass dabei auf ihre privaten Bedürfnisse Rücksicht genommen wird.

„[...] es sollte vormittags möglich sein, weil den Nachmittag möchte ich für mich haben, ich möchte nicht mehr 100% den ganzen Tag arbeiten, aber halbtags von der Früh um 8:00 Uhr bis um eins.“ (Interview E; Z. 63-63)

Eine andere Befragte sagte zu diesem Thema:

„[...] also, dass ich dann zumindest einmal pro Woche dann da wohin gehe [...], dass man halt wirklich regelmäßig, wenn ich da bin [...].“ (Interview D; Z. 126-127/134-135)

Mittels der zwei Reduktionen war es möglich alle Interviews systematisch und regelgeleitet zu analysieren. Die Entwicklung der Kategorien war hilfreich um alle wesentlichen Aussagen der

Interviewpartnerinnen entsprechend zu beachten und das Material wirklich vollständig zu bearbeiten und keine relevanten Informationen zu übersehen.

Die Abstraktion der Aussagen der Interviewpartnerinnen in Form der gebildeten Kategorien ist für die folgenden Schritte, den Resümee und der Beantwortung der Forschungsfragen eine notwendige Voraussetzung.

5. Resümee

Bezüglich der ersten Forschungsfrage, welche Vorstellung Frauen der Baby-Boomer-Generation haben, konnte in der vorliegenden Arbeit gezeigt werden, dass ehrenamtliches Engagement in der Pension bei der Generation der Baby-Boomerinnen ein Thema ist.

Dies ist sicherlich auch darin begründet, dass das Thema Pensionsschock durchaus als reales Thema in den Köpfen ist und sich viele Frauen dieser Generation konkrete Gedanken machen, wie sie diesem Phänomen entgehen könnten. Sie fühlen sich häufig zum Zeitpunkt der Pension noch fit und es ist schwer für sie, von einem Moment auf den anderen von einer 100%igen Beanspruchung im Job auf 0% in der Pension zurückzufahren. Insofern ist die Pension für sie ein Lebensabschnitt, welchen sie auch bewusst vorbereiten möchten - sowohl gedanklich als auch durch konkrete Vorbereitungen.

Einige Befragte glauben, dass sie eine Zeit der Umstellung benötigen und sich auch darauf freuen, eine gewisse Zeit als „Auszeit“ ohne jegliche Verpflichtungen zu haben. Diese Erfahrung wurde auch durch die Experten und Expertinnen bestätigt.

Überraschend zu den Aussagen der ExpertInnen war, dass sich im Zuge der Interviews herausgestellt hat, dass der soziale und private Background nicht zwingend mit der Entscheidung für oder gegen ein Ehrenamt verknüpft ist. Dies bedeutet, dass die Verallgemeinerung, dass Personen aus niedriger sozialer Sicht oder mit geringem Bildungsniveau nicht per se kein Ehrenamt anstreben nicht zulässig ist. Besonders aufgefallen ist, dass die Koordination, Schulung sowie Anerkennungssysteme keine Relevanz bei den Zielgruppeninterviews hatten. Daraus lässt sich der Schluss ableiten, dass die Frauen unabhängig von Organisationen oder Strukturen ihren Interessen nachgehen wollen und die soziale Eingliederung in ein System für sie nicht im Zentrum steht.

Die ExpertInnen sind auch der Ansicht, dass sich ausreichend Personen für ehrenamtliche Tätigkeit interessieren würden - nur die Art und Weise, wie sie ehrenamtlich tätig werden wollen, unterscheidet sich von früheren Generationen.

Die Generation der Baby-Boomerinnen ist hinsichtlich ihrer möglichen Betätigungsfelder - ob privat oder als Ehrenamtliche - wählerischer, selbstbewusster und anspruchsvoller als vergleichbare Generationen vor ihnen. Für diese Personengruppe hat die Selbstbestimmung eine besondere Bedeutung und sie würden sich in keine Schablonen pressen lassen. Das bedeutet, bei

allen Tätigkeiten wissen diese Frauen sehr genau, was sie wollen und suchen auch danach. Dabei haben die Bedürfnisse der Familie immer Vorrang vor ehrenamtlichen Tätigkeiten außer Haus. Das ehrenamtliche Engagement soll ihrer Vorstellung nach dafür genützt werden, den „Ruhestand“ mit Abwechslung zu füllen, etwas zu machen, was ihnen Spaß macht und wo sie durch die Person verloren gegangene soziale Kontakte ersetzen können.

Spannend ist, dass die meisten befragten Frauen der Pension zwiespältig gegenüberstehen. Einerseits erleben sie den täglichen Arbeitsstress als herausfordernd und teilweise überfordernd, andererseits arbeiten sie doch alles in allem gerne und die Erwerbstätigkeit ist ihnen wichtig.

Auch wenn Kolland (2015) den Wertewandel der Baby-Boomer-Generation postuliert kann, auf Grundlage der qualitativen Interviews festgestellt werden, dass auch diese Generation sich freiwillig sozial engagieren möchte. Der Wertewandel stellt jedoch eine mögliche Hürde für die Organisationen im Bereich des Ehrenamts dar, weil diese sich zukünftig breiter im Sinne der Angebotsvielfalt und auch der organisatorischen Rahmenbedingungen aufstellen müssen.

In Bezug auf die Motivatoren, welche Frauen knapp vor ihrer Pension dazu bringen könnten, sich im Bereich sozialer Dienste zu engagieren, kann festgestellt werden, dass alle Frauen, mit denen Interviews geführt wurden, derzeit sich noch nicht ehrenamtlich betätigen und dieses auch vor ihrer Pension nicht planen. Sie haben zwar bereits Ideen und teilweise auch konkrete Pläne, wie sie ihre Pension gestalten wollen, aber dass sie sich noch während der Berufstätigkeit, nebenbei engagieren wird eigentlich, zumindest bei der Stichprobe dieser Arbeit nicht gefunden. Das unterstreicht auch die Position einer/s ExpertIn, welcher die Erfahrung gemacht hat, dass die Menschen sich zwar informieren, aber mit dem tatsächlichen Engagement durchaus zuwarten, bis sie sehen, wie sich die Pension tatsächlich entwickelt. Oft wird auch zu Beginn der Pension die Zeit für Reisen und Ähnliches genutzt: das planen auch einige Interviewpartnerinnen; sie wollen sich daher vor dieser Zeit noch nicht durch ein ehrenamtliches Engagement binden.

Was im Rahmen der Befragung festgestellt werden konnte ist, dass alle sechs Interviewpartnerinnen sich nicht in dem Bereich ehrenamtlich engagieren wollten, in dessen beruflichen Kontext sie gearbeitet haben. Das heißt, jene Frauen, welche im Sozialbereich tätig sind, wollen eher ehrenamtlich mit Tieren arbeiten und jene Frauen, welche im Büro oder als Arbeiterin tätig sind, im Sozialbereich mit Menschen arbeiten.

Vielen der interviewten Frauen war auch gemein, dass sie in der Pension ihre Zeit dazu nutzen wollen, etwas zu machen, dem sie während ihrer Erwerbstätigkeit nicht entsprechend

nachkommen konnten. Das beginnt beim Sprachen auffrischen, sich einen Hund anschaffen, Handwerken, sich um den Garten zu kümmern und Ähnliches.

Ehrenamt soll laut einer Interviewpartnerin auch dazu dienen, der Routine zu Hause entfliehen zu können und eigene Kontakte knüpfen zu können. Auch dieses Phänomen wurde von einem Experten bereits mehrfach beobachtet und angeführt.

Prinzipiell sind ehrenamtliche Tätigkeiten für die Frauen der Baby-Boomer-Generation interessant, wenn sie folgenden Faktoren folgen:

- ✓ Sie sollten herausfordernd und interessant sein und die Möglichkeit bieten, etwas Neues auszuprobieren.
- ✓ Sie sollten die Möglichkeiten beinhalten, bereits vorhandenes Wissen anzuwenden und neues Wissen zu generieren. Die Wissensvermittlung muss durch die Anbieterorganisation zu Verfügung gestellt werden und sollte gratis sein.
- ✓ Die Tätigkeit muss den Interessen der potentiell ehrenamtlichen Person entsprechen und die Möglichkeit eröffnen, etwas, was diese Person schon immer machen wollte, nachzuholen.
- ✓ Die Tätigkeit sollte mit einem gewissen sozialen Prestige einhergehen. Viele Ehrenamtliche wollen voller Stolz davon berichten, wofür sie sich engagieren. Das bedeutet, dass die Tätigkeit an sich eine soziale Anerkennung braucht.
- ✓ Der wichtigste Faktor von allen ist, dass die Frauen, welche eine ehrenamtliche Tätigkeit ausführen, dabei Spaß haben wollen; sonst beenden sie ihr Engagement sofort.
- ✓ Ein außerhäusliches Engagement sollte laut dem Wunsch einer Interviewpartnerin auch einen Ausgleich zu familiären und häuslichen Verpflichtungen ermöglichen. Es soll dazu dienen, außer Haus zukommen, soziale Kontakte zu pflegen und die Alltagsroutine zu verlassen.
- ✓ Die ehrenamtliche Tätigkeit kann auch die Möglichkeit bieten, anderen Menschen Hilfe, die jemandem selbst zuteilwurde, zurückzugeben.

Ehrenamtlich interessierte Frauen erwarten, dass die Tätigkeit ihren Interessen entspricht. Dabei ist es relativ unwichtig, welche Organisation diese Tätigkeitsmöglichkeiten anbietet; das kann den Wettbewerb unter den unterschiedlichen Anbietern in Zukunft forcieren.

Die potentiellen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen sollen das Gefühl haben, dass die Organisation, für die sie sich engagieren, auf ihre Zeitressourcen Rücksicht nimmt. Vielen Frauen ist es auch wichtig, sich zeitlich nicht zu sehr zu verpflichten. Dies ist auch ein Aspekt, den Bereswill/Braukmann (2014) bereits beobachtet haben. Eine neuerliche Verpflichtung nach der Erwerbsarbeit wird als abschreckend empfunden. Die Frauen wollen die Sicherheit haben, wenn die Tätigkeit nicht mehr zu ihrer Lebenssituation passt, diese jederzeit beenden zu können. Eine Interviewpartnerin gab auch an, es sei ihr wichtig, selbstbestimmt und eigenständig arbeiten zu können und nicht von jemandem anderen gesagt zu bekommen, was sie machen soll. Es ist den

befragten Frauen der Babyboomer-Generation auch wichtig, bei der Arbeit, die sie verrichten, mitbestimmen zu können und ernst genommen zu werden. Als mögliche interessante ehrenamtliche Tätigkeiten wurden explizit genannt:

- ✓ Mithilfe in einem Tierheim
- ✓ Besuche in Einrichtungen mit Besuchshunden
- ✓ Mithilfe am Notruftelefon
- ✓ Unterstützung und Mitarbeit bei Festen von NPO zur Spendenlukrierung
- ✓ Deutschunterricht für Migranten
- ✓ Mitarbeit bei Projekten im Sinne der Entwicklungshilfe
- ✓ Zeitlich begrenztes politisches Engagement (z.B. im Wahlkampf)

Von Seiten der Expertinnen und Experten wurde betont, dass es wichtig sei, im Ehrenamtsmanagement professionelle Strukturen und hauptberufliche EhrenamtskoordinatorInnen zu haben. Auch wurde beobachtet, dass die Verbundenheit ehrenamtlichen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen zur Organisation abnimmt. Ein weiterer Punkt, welcher sich sowohl bei den Experten und Expertinnen als auch bei den Interviewpartnerinnen findet, ist, dass die Mundpropaganda sehr wichtig für diese Generation ist und dass sie persönlich angesprochen werden möchten und sie mittels dieser Strategien vermehrt zu motivieren sei.

6. Fazit und Ausblick

Der soziale Wandel trägt dazu bei, dass das Thema „Ehrenamtlichkeit“ zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit gerät. Dabei geht es vor allem um den Aspekt, Lösungen für den Umgang mit der alternden Gesellschaft zu finden. Wichtig ist jedoch Van Dyk (2013) mit ihrem Postulat im Kopf zu haben, dass die ältere Generation nicht jene sein darf, auf deren Rücken sozialpolitische Leistungen gekürzt und individualisiert werden dürfen. Dieses Argument führt auch ein Experte ganz besonders an, da seiner Erfahrung nach Ehrenamt einem Mangel folgt und dass durch Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand bewusst ein Mangel erzeugt wird und damit gerechnet wird, dass dieser Mangel durch bürgerliches Engagement ausgeglichen wird. Der Großteil der Expertinnen und Experten kritisiert den Umgang der Politik mit dem Thema Ehrenamt, da trotz der Statements von Regierungskreisen über die Bedeutung des Ehrenamtes es zu keiner Verbesserung der Situation für die ehrenamtlich tätigen Personen kommt.

Ein wichtiges Schlagwort, auf das Van Dyk anspielt, ist der Begriff des „Aktiven Alterns“. Damit Personen in der dritten Lebensphase entsprechend altern, ist es laut der vorliegenden Literatur wichtig, dass sie sich eine herausfordernde Aufgabe suchen und den entsprechenden Lebensabschnitt auch aktiv gestalten. Kruse (1999) betont, dass sie Neues lernen sowie körperlich, geistig und sozial in der Gesellschaft integriert bleiben müssen. Um älteren Menschen nach der Pensionierung attraktive Angebote machen zu können müssen Organisationen, welche ehrenamtliche Mitarbeiter suchen, beachten, dass wie Aepli und Eng (2008) herausgefunden haben, Menschen für gewöhnlich in der Pension keine neuen Freizeitaktivitäten beginnen, sondern vorhandene Interessen und Tätigkeiten ausweiten. Auch Bropst et al. (2015) und Ulrich et al (2011) konnten in Studien nachweisen, dass gerade in der Anfangsphase einer ehrenamtlichen Tätigkeit, vor allem ältere Personen, gerne Aufgaben übernehmen, zu welchen sie aus ihrer Biographie einen Bezug haben.

Egal welche Tätigkeit ausgeführt wird, äußern sich viele StudienautorInnen übereinstimmend positiv über die Wirkung der sogenannten „role substitution“ als Steigerung des Selbstwertgefühls. Neue Erfahrungen außerhalb der Familie und mit unterschiedlichen Altersgruppen zu sammeln ist laut ihnen ein essentieller Bestandteil des gesunden Älterwerdens und des Generationenaustausches. Ehrenamtliches Engagement kann dazu beitragen, die

Lebensqualität und Lebenszufriedenheit zu fördern und Anerkennung für die erbrachte Leistung zu erhalten. Auch auf die Gesundheit sind positive Auswirkungen zu verzeichnen. Sowohl in Studien von Bropst et al (2015), Finding (2014) als auch von Hanke et al (2007) und auch aus einem Interview kommt die Aussage, dass Frauen die Zeit des Ehrenamtes als Ausgleich von belastenden Situationen oder dem Alltag zu Hause nehmen, welche ihnen ermöglicht andere soziale Kontakte zu pflegen. Des Weiteren können diese Kontakte auch über kritische Lebensumstände hinweghelfen. Es wird auch immer wieder angeführt, dass das lebenslange Lernen durch ehrenamtliches Engagement gefördert wird und auch dabei hilft die alltäglich notwendigen Kompetenzen zu erhalten.

Ein Grund, weshalb das gerade für die Zielgruppe dieser Arbeit so wichtig ist, liegt in der Tatsache, dass sowohl nach der Theorie (Backes/Clemens 2013) als auch auf Grund von Aussagen der interviewten Frauen, wenn sie im Alter von ungefähr 60 Jahren in Pension gehen, sich diese noch nicht alt fühlen. Viele dieser Frauen definieren sich sehr stark über die Arbeit. Auch diese Erkenntnis ließ sich sowohl in den Theorien (Kolland 2015) als auch bei den Interviews finden. Es erscheint daher sinnvoll, dass Frauen knapp vor der Pensionierung sich wirklich aktiv auf diesen neuen Lebensabschnitt vorbereiten. Dies bedeutet für Organisationen in ihrer Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen, sich verstärkt diese Altersgruppe mit attraktiven, spannenden und herausfordernden Aufgaben nähern zu müssen.

Ein Punkt, in dem Theorie und Praxis auseinanderklaffen, ist, dass die Frauen bereits in der letzten Phase ihres Berufslebens für ein ehrenamtliches Engagement gewonnen werden sollten. Dazu zeichnete sich in den qualitativen Interviews für diese Arbeit keine Bereitschaft ab. Im Vordergrund stand bei den Interviews erst einmal eine Auszeit vom Beruf direkt nach dem Pensionsantritt zu genießen oder bereits vereinbarte familiäre Verpflichtungen zu erfüllen. Dazu trägt auch die vielfach geäußerte Aussage bei, dass die Erwerbsarbeit zunehmend als belastend empfunden wird. Die Interpretation der Interviews zeigt, dass offenbar der Grad der beruflichen Belastung auch mitspielt, ob nach der Pensionierung ein ehrenamtliches Engagement geplant wird. Zu dieser Überlegung führte die Erkenntnis, dass jene Personen, welche Führungsverantwortung haben, in ihren Planungen bezüglich ehrenamtlichen Engagements deutlich zurückhaltender sind als Personen ohne Managementfunktion.

Ein weiterer Grund für die gedankliche Auseinandersetzung für oder gegen Ehrenamt dürfte auch in der Biographie beheimatet sein. Eine entsprechende Erziehung und Prägung vom

Kindesalter bis zum jungen Erwachsenenalters verstärkt den natürlichen Umgang mit diesem Thema und macht ein ehrenamtliches Engagement wahrscheinlicher. Gedanklich haben sich alle Befragten bereits sehr genau mit Plänen für den neuen Lebensabschnitt auseinandergesetzt. Dabei zeigte sich jedoch, dass die eigennutzorientierten Beweggründe für ein ehrenamtliches Engagement die altruistischen bei weitem überwiegen. Ein ausschließlich altruistisch motiviertes Interesse an Ehrenamt kommt praktisch nicht vor. Irgendeinen Nutzen, auch wenn dieser nicht im Vordergrund steht oder manchmal auch nicht wirklich bewusst ist, ist immer mit dem Engagement verbunden. Als wichtigster Motivator wird sowohl in der Literatur als auch von jeder Interviewpartnerin der Spaß an der Tätigkeit genannt.

Sowohl in der Literatur als auch in den Interviews wurde bestätigt, dass Frauen gerade nach der Pensionierung noch Aufgaben, Anerkennung und soziale Kontakte suchen. Oft können laut Staudinger (2010) Menschen nicht abschätzen, was es bedeutet, wenn die Erwerbstätigkeit plötzlich wegfällt. Um die genannten Bedürfnisse zu befriedigen, ist ein ehrenamtliches Engagement eine Möglichkeit, welche von einem Teil der Frauen in Betracht gezogen wird. Wichtig ist dabei festzuhalten, dass „das Gefühl des Gebrauchtwerdens“ sehr stark mit dem Gefühl des Wohlbefindens verknüpft ist und dass Inaktivität zum Anstieg der Pflegeanfälligkeit führen kann.

Als schwierig stellt sich zurzeit die Rekrutierung der potentiellen Ehrenamtlichen da. Wie bereits der Freiwilligenbericht (2012) gezeigt hat wollen die Menschen persönlich angesprochen werden. Auch ExpertInnen äußerten diese Vorlieben von Personen, welche potentiell die Ressourcen für ein Engagement hätten. Dies führt dazu, dass die Rekrutierung sich häufig als sehr herausfordernd gestaltet. Eine Möglichkeit, welche durch eine Expertin aufgezeigt wurde ist, dass Ehrenamtlich zukünftig auch verstärkt dazu gewonnen werden müssen wiederum mögliche neue Freiwillige anzusprechen und von einem Engagement zu überzeugen. Die entsprechende Auswahl der Personen für diese Tätigkeit und die notwendige Schulung wird sicherlich für viele Organisationen eine Herausforderung für die Zukunft. Dieses System wird auch von einem Experten als das sinnvollste beurteilt. Dies bedeutet jedoch, dass sich der gesamte Prozess der Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeitern als sehr komplex und durchaus auch kostenintensiv darstellt. Warum diese Strategie zurzeit so gefragt ist, kann nur spekulativ beantwortet werden. Es erscheint jedoch so, dass die persönliche Empfehlung und gute Erfahrungen von anderen Personen das Vertrauen in eine Organisation herstellen und so dazu

beitragen, sich für diese Organisation zu engagieren. Eine interessante Tatsache ist, wie ein Experte betont, dass nur die gleichen Altersgruppen einander rekrutieren können. Eine andere Expertin betont, dass über die Öffentlichkeitsarbeit sehr häufig eher junge Generationen für ein ehrenamtliches Engagement angesprochen werden und daher ältere Personen gar nicht auf die Idee kommen, sich ebenfalls bei dieser Organisation betätigen zu können. Neue Medien spielen im Sinne des Erreichens der Zielgruppe dieser Arbeit nur eine untergeordnete Rolle. Von Seiten der Experten und Expertinnen wird angeführt, dass sie sich mehr prominente Unterstützung mit einem tatsächlichen Engagement und nicht nur für einen Werbespot wünschen und dass im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit noch mehr Bewusstsein für ehrenamtliche Tätigkeiten geschaffen werden muss.

Übereinstimmend ist es die Meinung der ExpertInnen als auch die diesbezügliche Literatur, dass der Pool an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch lange nicht ausgeschöpft ist. Begünstigt wird der Trend zum ehrenamtlichen Engagement auch noch laut einer Studie des bmask (2013) dadurch, dass die Erwerbsarbeit vielfach nicht als erfüllend wahrgenommen wird. Ausschlaggebend für ein ehrenamtliches Engagement ist jedoch die Übereinstimmung der Art der Tätigkeit mit den persönlichen Vorlieben der Person, die Wohnortnähe, wobei dabei größere Städte sicherlich einen Vorteil gegenüber ländlichen Gebieten haben, die Mobilität, aber auch finanzielle, materielle, physische und psychische Voraussetzungen sowie die soziale Grundeinstellung. Wichtig ist auch vielen Personen, dass sich ihre ehrenamtliche Tätigkeit von der hauptberuflichen Tätigkeit unterscheidet. Zumeist entstammen die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der mittleren Sozial- und Bildungsschicht. Zu berücksichtigen ist für Organisationen, dass zukünftige Ehrenamtliche sich weniger gerne auf Verpflichtungen einlassen als frühere Generationen und eine gewisse Scheu vor Bindungen haben. Nichts desto trotz sind Regelungen für beide Seiten wichtig damit jede Partei weiß was für Rechte und Pflichten mit der Tätigkeit einhergehen. Es wird daher dringend empfohlen, auch für ehrenamtliche Tätigkeit eine schriftliche Abmachung, einen sogenannten Ehrenamtsvertrag zu treffen. Als vorteilhaft werden zeitlich begrenzte Verträge und Schnupperzeiten erachtet. Einen Bedarf sehen die Expertinnen und Experten zukünftig in den Bereichen der Senioren- und Kinderbetreuung sowie im Bereich der Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge.

Von grundlegender Bedeutung eines professionellen Ehrenamtsmanagements ist die vorzugsweise hauptberufliche Ehrenamtskoordination geworden, welche über eine Ausbildung,

entsprechende Zeitressourcen und eine fixe Erreichbarkeit verfügt. Prinzipiell sind Ehrenamtliche wählerischer, anspruchsvoller und selbstbewusster geworden und die Bindung zu gewissen Organisationen ist nicht mehr so vorhanden wie noch vor einigen Jahren. Daher ist es besonders wichtig, dass die freiwillig tätigen Personen das Gefühl haben gut aufgehoben zu sein und eine Ansprechperson bei Problemen zu haben. Die Aufgabe dieser Person ist es auch, dass sie sensibel auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Ehrenamtlichen eingeht, aber auch das Funktionieren des Bereichs der Ehrenamtlichkeit sicherstellt. Dies wird bedeuten, dass sie für gewisse Gruppen von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ein Gemeinschaftsgefühl erzeugen und anderen sehr viel Freiheit lassen und deren Ideen zu Weiterentwicklung aufgreifen muss. Professionelles Ehrenamtsmanagement bedeutet jedoch auch Regeln zu definieren und Grenzen aufzuzeigen und dafür zu sorgen, dass diese eingehalten werden. Der Wettkampf um geeignete Ehrenamtliche wird sich zukünftig verschärfen und die Organisation der Ehrenamtlichkeit wird einen maßgeblichen Einfluss auf die Zahl und die Kontinuität der Ehrenamtlichen in einer Organisation haben. Wichtig für Organisationen ist es sich im Vorfeld klar zu werden, wen sie suchen und dies auch klar zu kommunizieren und entsprechend professionelle Auswahlverfahren durchzuführen.

Ein Bereich, in welchem die Forschung zukünftig aktiver werden sollte ist der Bereich der sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Die Erforschung deren Bedürfnisse in der Pension und wie diese Gruppe sich nach der Erwerbstätigkeit in Bereich der Ehrenamtlichkeit integrieren lässt, könnte einen großen Pool an ehrenamtlich Tätigen Personen erschließen. Dies wäre auch unter dem Aspekt der EU-Vorgaben aus dem Jahr 1999 zur Verbesserung der Lebensqualität von älteren Menschen ein Aspekt, welchem noch sehr wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Im Zuge dieser Arbeit wurde nur mit einer Person aus dieser Kohorte gesprochen.

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die Stichprobe in dieser Arbeit als keinesfalls repräsentativ zu werten ist. Trotzdem konnten einige spannende Erkenntnisse für die zukünftige Gestaltung des Ehrenamtsmanagements abgeleitet werden. Um weitere Erkenntnisse für die Ausrichtung des Ehrenamtes im sozialen Bereich zu erlangen sollten vermehrt Interviews mit Frauen, welche in anderen Berufsfeldern als dem Sozialbereich tätig sind, geführt werden.

Anhang 1

A) Interviewleitfaden Experteninterview

1. Danke für die Bereitschaft

Es werden kurz das Thema der Arbeit, die Forschungsfrage und das Forschungsdesign (exploratives Interview anhand eines Leitfadens/Transkription mit Anonymisierung/Vergleichende Inhaltsanalyse nach thematische Kodierung) erläutert und der zeitliche Ablauf - Dauer des Interviews ca. 1 Stunde - besprochen.

2. Erläuterung des Forschungsschwerpunktes

Mein Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Thema „Wie können ältere Frauen für formelles Ehrenamt im Sozialbereich in Wien gewonnen werden?“ Dazu steht für mich im Mittelpunkt, wie Ehrenamt gestaltet sein soll und was es bieten muss, um für ältere Frauen (im 3. Lebensalter) längerfristig attraktiv zu sein.

3. Eingrenzung des Themas

Es geht in der Forschungsfrage ausschließlich um formelles Ehrenamt (in Organisationen/Vereinen) im sozialen Sektor. Dabei handelt es sich um Frauen der Generation der Babyboomer (Geburtsjahrgänge 1950-1964), deren Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen im Zusammenhang mit einer möglichen ehrenamtlichen Tätigkeit.

4. Persönliche Erfahrung mit Ehrenamt?

Hier geht darum herauszufinden, welche Erfahrungen und Funktionen die Interviewpartnerin in Bezug auf ein Ehrenamt bereits gemacht hat.

5. Derzeitige Situation des Ehrenamtes allgemein?

Es soll herausgefunden werden, wie sich die derzeitige Situation des Ehrenamtes in Wien im sozialen Sektor aus der Sicht der ExpertInnen darstellt. Es geht vor allem darum, Antworten zu bekommen, ob aus Sicht der Experten ein Rückgang des ehrenamtlichen Engagements wahrgenommen wird. Weiter geht es darum herauszufinden, ob sich das Geschlechterverhältnis zwischen formell ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern zugunsten von Frauen in der letzten Zeit

verändert. Außerdem soll hinterfragt werden, ob es im Bereich des formellen Ehrenamtes typisch weibliche bzw. typisch männliche Tätigkeiten gibt.

Vertiefende Fragen können sein:

Wie sehen Sie persönlich den gesellschaftlichen Stellenwert ehrenamtlicher Arbeit zurzeit?

Gibt es zurzeit Schwerpunkte in den Bereichen Alter/Tätigkeit/Frauen?

Erkennen Sie derzeit einen Zustrom zu ehrenamtlicher Tätigkeit? Falls ja: in welchen Bereichen?

Mit welchen Ziel-/Personengruppen würden Sie gerne als Ehrenamtliche/r arbeiten?

6. Was kann die Attraktivität einer ehrenamtlichen Tätigkeit im sozialen Sektor für Frauen ab 55 Jahren in Wien erhöhen?

Im Zuge dieser Frage geht es darum, den Blickwinkel auf die im Forschungsschwerpunkt gelegte Zielgruppe der weiblichen Babyboomer zu fokussieren (als Unterschied zu ehrenamtlich tätigen Personen im Allgemeinen). Des Weiteren soll der Blick auf zusätzliche bisher noch nicht vorhandene oder verbreitete Einsatzmöglichkeiten im Ehrenamt gelenkt werden. Es soll herausgefunden werden, was benötigt wird, um die Zielgruppe umfassender anzusprechen und für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu interessieren/begeistern.

Vertiefende Fragen können sein:

Welche Einsatzbereiche für formell Ehrenamtliche sind Ihnen im Bereich der sozialen Dienstleistungen in Wien bekannt?

Braucht es für diese Tätigkeiten spezielle Voraussetzungen oder können dafür notwendige Fähigkeiten erlernt werden?

Werden – falls erforderlich - spezielle Schulungen für Frauen, welche sich in den von Ihnen angesprochenen Bereichen ehrenamtlich engagieren wollen, angeboten?

Welche dieser Angebote werden aus Ihrer Sicht am liebsten angenommen und wieso?

Wo sehen Sie noch Bedarf für ehrenamtliches Engagement, ohne dass es dafür entsprechende Angebote gibt und wieso?

Was würde benötigt werden, um diese von Ihnen angesprochenen Angebote zu schaffen?

Was sind mögliche Gründe, warum ältere Frauen nicht formell ehrenamtlich tätig sind oder tätig sein können?

7. Welche Bedürfnisse haben ältere Frauen aus Ihrer Sicht in Bezug auf eine formelle längerfristige ehrenamtliche Tätigkeit?

Ziel dieser Frage ist es herauszufinden, welche Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, dass Frauen des 3. Lebensalters auch dauerhaft eine formelle ehrenamtliche Tätigkeit ausführen wollen. Dabei stehen vor allen unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern im Zentrum des Interesses.

Vertiefende Fragen können sein:

Was sind förderliche Faktoren dafür, dass ältere Frauen formell ehrenamtlich aktiv werden?

Was sind hemmende Faktoren dafür, dass ältere Frauen formell aktiv werden?

Sehen Sie bestimmte Präferenzen bei Frauen in Bezug auf ehrenamtliche Tätigkeiten?

Gibt es Unterschiede zwischen den Bedürfnissen von Männern und Frauen in Bezug auf ehrenamtliches Engagement?

Gibt es spezielle Wünsche von weiblichen Ehrenamtlichen der Altersgruppe 55+ in Bezug auf soziale Aktivitäten wie z.B. regelmäßige Treffen oder Austausch mit anderen Ehrenamtlichen?

Wie muss die zeitliche Einteilungsmöglichkeit der formell ehrenamtlichen Tätigkeit sein?

Brauchen Frauen mehr Flexibilität als Männer oder sind sie an einer sich regelmäßig wiederholenden langfristigen Tätigkeit interessiert?

Erfordert das Ehrenamt ein anderes Marketing? (Falls ja: welches) ...

8. Wie kann man die Zielgruppe der älteren Frauen als Ehrenamtliche erreichen?

Es geht darum herauszufinden, was von Organisationen getan werden muss, um die Zielgruppe entsprechend anzusprechen. Welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind dabei zu berücksichtigen?

Vertiefende Fragen können sein:

Welche Informationen brauchen Frauen im Vorfeld ihres ehrenamtlichen Engagements?

Gibt es hierbei einen Unterschied zwischen Mann und Frau?

Sind die Akquirierungsstrategien für Frauen andere als bei Männern?

Gibt es eigentlich Phasen der Akquise oder auch der Betreuung von Ehrenamtlichen? Diese sollten vielleicht auch in den Fragen mit bedacht werden!

B) Interviewleitfaden für Baby-Boomerinnen

1. Danke für die Bereitschaft

Es wird das Forschungsdesign (Interview anhand eines Leitfadens/Transkription mit Anonymisierung/Vergleichende Inhaltsanalyse nach thematische Kodierung) erläutert und der zeitliche Ablauf besprochen.

2. Erläuterung des Forschungsschwerpunktes

Mein Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Thema „Wie stellen sie sich das Leben als Pensionistin vor?“ Es ist auch für mich von Interesse ob Sie das Thema Ehrenamt angedacht haben und wenn ja, wie es gestaltet sein und was es bieten muss, um für Sie attraktiv zu sein.

3. Eingrenzung des Themas

Es geht in der Forschungsfrage ausschließlich um formelles (in Organisationen/Vereinen) Ehrenamt in sozialen Bereichen von Frauen der Generation der Babyboomer (Geburtsjahrgänge 1950-1964), deren Wünsche und Bedürfnisse im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit. Begriffsdefinition Ehrenamt sowie formelles und informelles Ehrenamt.

4. Wie stellt sich ihre derzeitige Situation?

Es soll herausgefunden werden, wie sich die derzeitige Situation der Interviewten darstellt.

Vertiefende Fragen können sein:

Vorlieben der Freizeitgestaltung?

Waren Sie schon mal ehrenamtlich tätig?

Gibt es familiäre Verpflichtungen oder sind solche zu erwarten?

Wie wird das Thema formelles Ehrenamt persönlich gesehen?

Wenn positiven Einstellung: was ist daran gut, warum schätze ich es?

Wenn negative Einstellung: warum lehne ich es ab?

Wenn neutrale Einstellung: was spricht für und was gegen formell ehrenamtliches Engagement?

5. Erwartungen an die Zeit der Pension?

Wie stelle ich mir meinen Alltag in der Pension vor, auf was freue ich mich, worüber mache ich mir Sorgen.

Vertiefende Fragen können sein:

Was bedeutet für Sie der Lebensabschnitt der Pension?

Pläne für die Zeit in der Pension?

Werden bereits Vorbereitungen getroffen?

Gibt es Vorbilder für die Pension?

Ist Einsamkeit oder soziale Isolation für Sie zurzeit ein bewusstes Thema?

6. Wie sehen Sie Ihre Generation im Vergleich zu der Ihrer Eltern bzw. Ihrer Kinder?

Im Zuge dieser Frage geht es darum, den Blickwinkel auf die im Forschungsschwerpunkt gelegene Zielgruppe zu fokussieren. Es soll herausgefunden werden, was es benötigt, um die Zielgruppe umfassender anzusprechen.

Vertiefende Fragen können sein:

Was unterscheidet Ihr Leben vom den der Vorgänger- bzw. Folgegeneration?

Wie war Ihr Leben bis zum 20. Lebensjahr geprägt?

Was ist Ihnen im Leben gut gelungen?

Wie erlebten bzw. erleben Sie die Geschlechterrollen?

Konnten Sie im Leben Ihre Vorstellungen verwirklichen oder mussten Sie sich häufig persönlich zurücknehmen?

Haben Sie ausreichend Zeit für eigene Interessen?

7. Stellen Sie sich vor, Sie würden sich ehrenamtlich engagieren wollen, wie müsste die Tätigkeit aussehen und welche Rahmenbedingungen sind für Sie zwingend?

Ziel dieser Frage ist es herauszufinden, welche Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, dass Frauen des 3. Lebensalters eine formelle ehrenamtliche Tätigkeit ausführen. Vertiefende Fragen können sein:

Was sind förderliche Faktoren dafür, dass Sie formell ehrenamtlich aktiv werden?

Was sind hemmende Faktoren dafür, dass Sie formell ehrenamtlich nicht aktiv werden?

Sehen Sie bestimmte Präferenzen in Bezug auf die Tätigkeit?

Gibt es spezielle Wünsche z.B. nach Schulungen oder spezielle Rahmenbedingungen wie z.B. regelmäßige Treffen oder ähnliches?

Wie muss die zeitliche Einteilungsmöglichkeit sein?

8. Wie könnte man Sie für ehrenamtliche Tätigkeiten gewinnen?

Es geht darum herauszufinden, was getan werden muss, um die Zielgruppe entsprechend anzusprechen.

Vertiefende Fragen können sein:

Welche Informationen brauchen Frauen im Vorfeld?

Was benötigt es, damit Sie auf so eine Tätigkeit aufmerksam werden?

Reichen die derzeitigen Informationsmöglichkeiten (Ehrenamtlichenmesse/Internet) aus oder wollen Sie persönlich angesprochen werden?

Anhang 2

A) Inhaltsanalyse - Erste Zusammenfassung

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
A	5-6	1	Ich könnte ja schon früher gehen, aber ich werde bis zum 60.Lebensjahr arbeiten	Über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeiten	K1 Arbeit als Belastung jedoch Angst vor Verlust der sozialen Stellung, des Einflusses und der Kontakte in der Pension.
A	6-7	2	Die Zeit ist reif, dass ich nicht mehr ständig gezwungen bin arbeiten zu gehen	Arbeit wird als belastend empfunden	
A	9-11	3	Ich bin Müde und habe genug – ich empfinde die Arbeit als Mühle	Arbeit wird als belastend empfunden	
A	14	4	Ich bin durch die Arbeit belastet	Arbeit wird als belastend empfunden	K2 Der 3. Lebensabschnitt wird bewußt geplant. Selbstbestimmung ist essentiell.
A	16-18	5	Ob mir die einflussreiche Tätigkeit und der Kontakt zu den Menschen nicht abgeht	Art der Tätigkeit ist wichtig für die soziale Stellung	
A	28	6	Wenn ich Zeit hätte ich wüsste gar nicht wo ich anfangen sollte	umfangreiche Wünsche und Pläne für die Zeit der 3.Lebensphase	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
A	32	7	Ich habe viele Interessen, ich habe keine Sekunde Sorge das mir langweilig wird	Pläne für die Zeit der 3. Lebensphase	K3 Es wird eine Zeit eingeplant in der man sich von der Erwerbsarbeit erholen kann bevor man etwas Neues beginnt.
A	33	8	Zu Beginn der Pension würde ich mich mal ausrasten und Ballast abwerfen	Zeit zum Abschalten direkt nach Pensionierung	
A	53/61-62	9	Ich habe viel am Menschen gearbeitet und mich viel eingebracht	Sozialen Schwerpunkt im Arbeitsleben	
A	56	10	Ich möchte etwas tun was mich freut oder mir was Gutes tun	Gestaltung der Freizeit soll eigene Vorlieben und eigenes Wohlbefinden fördern	
A	58	11	Ich würde mich eher familiär engagieren	Familiäres Engagement wird bevorzugt	
A	70-71	12	Ehrenamt ist eine wichtige Sache, weil ich glaube, dass gesellschaftliche Entwicklungen auch von Menschen aus der Gesellschaft getragen werden müssen	Ehrenamt wird als wichtig angesehen	
Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
A	76-77	13	Ich würde mich eher politisch engagieren	Politisches Engagement wird bevorzugt	K4 Tätigkeiten in der Pension (auch

A	85	14	Interessiere mich für viele Dinge die ich nicht so gut kann	In der Pension Wissen erweitern	Ehrenamt) unterscheiden sich zur Erwerbsarbeit und müssen persönlichen Motiven entsprechen. • Keine zeitliche Verpflichtung • Selbstbestimmung • Herausfordernder Charakter der Tätigkeit • Wissenserwerb • Etwas nachholen können • Stolz darauf sein können • Spaß machen • Ausgleich zu anderen Verpflichtungen • Aus dem Haus kommen • Soziale Kontakte pflegen
A	93-94	15	Ich würde nichts anfangen wo ich keinen Anknüpfungspunkt habe	Wissen erweitern	
A	106-108	16	Ich werde mein Leben so wie jetzt nur außerhalb der täglichen Arbeit weiterführen und das was ich jetzt vernachlässige in den Blickpunkt rücken	In der Pension etwas nachholen	
A	113-114	17	Ich definiere mich über Arbeit	Hohes Engagement im Berufsleben	
A	129-131	18	Ich möchte mich nicht verpflichten müssen und so viel Pflichten haben wie jetzt	Selbstbestimmung in der 3. Lebensphase wichtig	
A	136	19	Dieses nicht mehr eingeteilt sein ist für mich wichtig	Selbstbestimmung in der 3. Lebensphase wichtig	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
A	142-143	20	Vielleicht werde ich mir einmal denken, hätte ich mir nur früher was überlegen sollen jetzt gibt es nichts mehr	Bewusste Entscheidung für eine 3. Lebensphase ohne Ehrenamt	K5 Informationen über ehrenamtliches Engagement am sinnvollsten über Mundpropaganda – keine aktive Suche
A	146	21	Wenn ich mich ehrenamtlich engagiere müsste es etwas sein wo ich noch was dazulernen kann	Wissens Erweiterung	
A	154-155	22	Ich höre etwas oder lese etwas oder es erzählt mir jemand was von einer Idee oder einer Initiative und ich denke mir das wäre jetzt spannend	Information bevorzugt über Mund zu Mund Propaganda	
A	156	23	Ich würde mir nichts suchen	Es wird dem Zufall überlassen oder es wird keine neue Tätigkeit gewünscht?	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
B	4	24	Wenn ich in Pension gehe habe ich schon ein paar Nebenjobs	Pläne für die 3. Lebensphase	K6 Pensionsschock wird befürchtet, daher wird bewusst nach Beschäftigung gesucht
B	7	25	Pensionsschock ist große Sorge	Angst vor Pensionsschock	
B	8	26	Enkelkind braucht mich noch nicht so intensiv	Familiäres Engagement wird bevorzugt	
B	9-10	27	Ich habe mir etwas gesucht, weil ich brauche etwas	Beschäftigung für die Pension wurde gesucht	
B	11-12	28	Ich muss nur aufpassen, dass es nicht wieder Vollzeit ist	Ehrenamt soll nicht so viel Zeit einnehmen wie berufliche Arbeit	K7 Engagement erfolgt nicht ausschließlich unter altruistischen Gesichtspunkten
B	15-16	29	Teilweise mit Werkvertrag und teilweise ehrenamtlich	Engagement nicht ausschließlich Altruistisch	
B	22-23	30	Ich habe immer gesagt, wenn ich in Pension gehe arbeite ich mit Tieren und nicht mehr im Sozialbereich	Ehrenamt muss eine andere Tätigkeit als die Erwerbsarbeit sein	
B	25-26	31	Konnte wegen der Arbeit nie einen Hund haben	In der Pension Zeit zum Nachholen	
B	34-35	32	Ehrenamtliches Engagement muss sich jedoch von meinem Grundberuf unterscheiden, dass würde ich nicht machen	Wechsel der Tätigkeit im Ehrenamt	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
B	46-48	33	Das geplante Engagement ist durch private Umstände gesteuert	Private Situation ist essentiell für ehrenamtliches Engagement	K8 Ehrenamtliches Engagement hängt stark von der Prägung, der privaten Situation und dem Freundeskreis ab.
B	69	34	Die Einstellung zum Ehrenamt ist Erziehungs- und Prägungsgeschichte, wenn man immer sozial aufgewachsen ist, ist ehrenamtliches Engagement selbstverständlich	Ob man sich ehrenamtlich engagiert hängt auch von der Prägung und Erziehung ab	
B	74-80	35	Der Freundeskreis ist durch ehrenamtliche Tätigkeit in der Freizeit geprägt	Freundeskreis hat Einfluss auf Engagement	
B	92-96	36	Für spannende oder prestigeträchtige Projekte ist es leicht Ehrenamtliche zu finden	Viele wollen eine ehrenamtliche Tätigkeit auf die man stolz sein kann	
B	116	37	Man bekommt immer wieder diesen Pensionsschock bei anderen Leuten mit	Angst vor Pensionsschock	
B	119-120	38	In meinem Beruf tue ich immer wieder etwas ehrenamtlich, ich bekomme ja nicht die Zeit bezahlt die ich tatsächliche brauche	Hohes Engagement im Berufsleben	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
B	125	39	Ich bin mitten im Leben und dann von 120% auf 0% - das mag ich nicht	Angst vor Pensionsschock	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
C	8-9	40	Frauen haben es in der Pension leichter, weil sie den Haushalt haben	Geschlechterunterschied beim Erleben des Pensionseintrittes	K9 Geschlechter erleben den Pensionsantritt unterschiedlich
C	10-12	41	Ich möchte mir einen Hund nehmen, das war aber bisher nicht möglich	In der Pension etwas nachholen	
C	14-15	42	Hoffnung den Pensionsbeginn in guter Gesundheit zu erleben	Unsicherheit ob die Pension in gutem Gesundheitszustand erlebt wird	
C	25-26	43	Man sollte sich den Alltag in der Pension so planen wie die Arbeit sonst verliert man den Ablauf	Tagesstruktur haben	K10 Aktivitäten hängen vom Gesundheitszustand in der Pension ab sind aber wichtig für eine Tagesstruktur
C	31-32	44	Einteilung mit Luft dazwischen	Über mehr freien Zeitressourcen verfügen	
C	36	45	Selbstbestimmung sehr wichtig	Selbstbestimmung in der 3. Lebensphase wichtig	
C	42	46	So lange wie möglich etwas tun um aktiv zu bleiben	Suchen nach Aufgaben und Beschäftigung	K11 Mehr freie Zeitressourcen
C	43	47	Darauf achten trotzdem unter Leute zu kommen	Suche nach sozialen Kontakten	
					K12 Bewusster Aufbau von Sozialkontakten in der Pension

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
C	56-57	48	Senioren gehen mir jetzt schon auf die Nerven	Keine Beschäftigung mit älteren Menschen	K13 Stadt/Land unterschiede für ehrenamtliches Engagement
C	61	49	Engagement muss Spaß machen; rein egoistische Beweggründe	Gestaltung der Freizeit nach egoistischen Beweggründen	
C	63	50	Am Land ist es schwieriger etwas zu finden	Unterschied sich ehrenamtlich engagieren zu können zwischen Stadt und Land	
C	81	51	Ehrenamt käme nur mit Tieren in frage	Ehrenamt muss eine andere Tätigkeit als die Erwerbsarbeit sein	
C	97	52	Zeit er Pension für eigene Interessen nützen	In der Pension etwas nachholen	
C	110	53	Engagement muss zu den persönlichen Vorstellungen passen	Ehrenamt muss Spaß machen und den eigenen Vorstellungen entsprechen	K14 Keine Angst vor Einsamkeit oder Isolation in der Pension
C	115	54	Keine Bindung eingehen	Selbstbestimmung in der 3. Lebensphase wichtig	
C	134	55	Ich habe noch so allein sein können und bin mir nie Einsam vorgekommen	Keine Angst vor Einsamkeit in der Pension	K15 Kein Interesse an „unnützem“ Wissenserwerb
Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
C	160 - 162	56	Ich möchte nur mehr das lernen müssen was notwendig ist um den Alltag zu meistern	Kein Interesse an Wissenserwerb, außer dem der fürs Leben notwendig ist	K16 Generationen erleben die Pension unterschiedlich
C	172- 173	57	Das Arbeitsleben reicht – ich muss schon länger gehen als meine Mutter	Arbeit wird als belastend empfunden	
C	204	58	Frühere Generationen haben die Pension hingenommen und die Zeit verrinnen lassen	Generationenbedingtes unterschiedliches planen und erleben der 3. Lebensphase	
C	205	59	Frühere Generationen haben sich in der Pension keine Träume erfüllt	Generationenbedingtes unterschiedliches planen und erleben der 3. Lebensphase	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
------	-------	-----	------------	-----------------	-----------

D	9	60	In der Pension werden wir mit den Wohnwagen und dem Hund auf Reisen sein	Pläne für die Zeit der 3. Lebensphase	
D	18	61	Macht gerade mit ihrem Hund eine Ausbildung	Pläne für die Zeit der 3. Lebensphase	
D	20	62	Plant sich mit dem Hund in der Pension ehrenamtlich zu engagieren	Pläne für die Zeit der 3. Lebensphase	
D	32	63	Plant eine Tätigkeit zu machen die ihr Spaß macht egal in welcher Form (ob ehrenamtlich oder nicht)	Ehrenamt muss Spaß machen und den eigenen Vorstellungen entsprechen	
D	53-54	64	Ich finde es toll, wenn Menschen in der Pension Dinge tun können die sie ihr Leben lang machen wollten ohne Rücksicht auf irgendjemanden	In der Pension Zeit zum Nachholen	
D	61-62	65	Die früheren Generationen haben andere Ziele und Wertvorstellungen vom Leben gehabt	Generationenbedingtes unterschiedliches planen und erleben der 3. Lebensphase	
Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
D	126-	66	Möchte sich wenn sie nicht auf	Regelmäßiges ehrenamtliches Enga-	K17 Wenn Ehrenamt dann kontinuierlich

	127		Reisen ist zumindest einmal in der Woche ehrenamtlich engagieren	gement wird geplant	
D	126	67	Die Tätigkeit muss jedoch eher für den Hund passen als für sie	Suchen nach Aufgaben und Beschäftigung	
D	134	68	Sieht ehrenamtliches Engagement vorrangig als Beschäftigung für den Hund	Gestaltung der Freizeit nach egoistischen Beweggründen	
D	146 - 148	69	Tätigkeit muss mit Privatleben vereinbar sein	Gestaltung der Freizeit nach egoistischen Beweggründen	K18 Umstellungsphase zu Beginn der Pension K19 Ehrenamt muss auch altruistisch motiviert sein
D	174 – 177	70	In der Pension das machen worauf man Lust hat und zeitlich ungebunden sein	Gestaltung der Freizeit nach egoistischen Beweggründen	
D	179	71	Zu Beginn der Pension wird man Zeit zur Umstellung benötigen	Umstellungsphase zu Beginn der Pension	
D	192-193	72	Ehrenamt bedeutet etwas für jemanden anderen machen – nicht nur für sich	Ehrenamt sollte altruistisch motiviert sein	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
E	6	73	Ein halbes Jahr vor meinem ur-	Pensionsschock	

			sprünglichen Pensionsantritt habe ich den totalen Pensionsschock bekommen		K20 Die Vorstellung der Pensionierung kann von Menschen welche sich nicht vorbereiten als Schock empfunden werden sie ist immer individuell K21 Personen stehen gerne im Erwerbsprozess
E	6-7	74	Weil ich gerne arbeite	Arbeitet prinzipiell gerne	
E	7-10	75	Ich war echt durcheinander – ich kann doch nicht den ganzen Tag das Haus putzen	Plötzlich keine geregelte Tätigkeit mehr	
E	8-9	76	Die Leute sagen, ich hätte mehr Zeit und könnte länger schlafen...	Pension wirkt auf jeden anders	
E	12	77	Ich konnte noch ein Jahr in meiner Erwerbsarbeit verlängern	So lange wie möglich arbeiten	
E	15-16	78	Ich hatte jetzt ein Jahr Zeit mich darauf einzustellen	Pläne für die Zeit der 3.Lebensphase	
E	17	79	Der Beruf ist sehr stressig	Arbeit wird als belastend empfunden	
E	19-21	80	Möchte mich weiter beschäftigen damit ich nicht raus aus dem Berufsleben raus komme, weil mein Mann arbeitet noch und wenn wir was machen, dann machen wir es gemeinsam	Suchen nach Aufgaben und Beschäftigung	
Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
E	22-25	81	Werde familiär weiterarbeiten, aber	Suchen nach Aufgaben und Beschäftigung	

			nur noch Halbtags für ein Jahr, denn dann ist mein Mann auch in Pension	gung	
E	27	82	Möchte die Freiheit haben am Nachmittag meinen Interessen nachzugehen	Gestaltung der Freizeit nach egoistischen Beweggründen	
E	30-31	83	Komme jetzt zu vieles nicht da ich zu müde und lustlos bin und die Wochenenden mir zur Erholung dienen	In der Pension etwas nachholen	
E	35-38	84	Ich möchte Zeit haben zum Reisen, mich wieder mit Sprachen beschäftigen und eventuell ehrenamtlich Flüchtlingen deutsch beibringen	Gestaltung der Freizeit nach egoistischen Beweggründen	
E	38-39	85	Ich möchte Sachen machen die mir Spaß machen und das Leben genießen	In der Pension etwas nachholen	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
E	41-42	86	Habe schon als Kind wahnsinnig gerne mit anderen Kindern geturnt nachdem sie eine Operation hatten – mein Vater war Arzt in Afrika	War schon als Kind ehrenamtlich tätig	K22 Ehrenamt als Wissensvermittlung für Jüngere oder Migranten
E	47	87	Ich möchte etwas mit jüngeren Men-	ehrenamtliches Engagement mit jünge-	

			schen machen,	rer Altersgruppe	K23 Information über Internet
E	58 - 73	88	Etwas soziales, mein Wissen weitergeben, Spaß haben	Wissen vermitteln als ehrenamtliche Tätigkeit	
E	62 - 75	89	Es ist mir wichtig das ich selbständig arbeiten und mich einbringen kann – ich sage was ich mir denke	Selbstbestimmung in der 3. Lebensphase wichtig	
E	65	90	Ich würde gerne halbtags was machen von 8-13 Uhr	Genaue zeitliche Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement	
E	67	91	Ich suche im Internet nach Möglichkeiten und was zu meinen Vorstellungen passt	Ehrenamtlichen Tätigkeit wird im Internet gesucht und muss die Erwartungen erfüllen	
E	78-83	92	Ich stehe beruflich sehr unter Druck und habe miterlebt das Kollegen bereits an Krebs gestorben sind – das möchte ich nicht	Arbeit wird als belastend empfunden	
Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
E	88	93	Frühere Generationen haben oft nur eine kleine Pension bekommen, da konnte man sich nicht sehr vielleisten	Generationenbedingtes unterschiedliches planen und erleben der 3. Lebensphase	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
F	3	94	Auf Grund der Krankheit vom Angehörigen, Pensionsantritt zum erstmöglichen Zeitpunkt	Über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeiten	K 24 Familiäre Verpflichtungen haben gegenüber ehrenamtlichen Engagement Vorrang
F	4	95	Möchte Belastung reduzieren	Arbeit wird als belastend empfunden	
F	5	96	Möchte intensiver betreuen können	Private Verpflichtungen haben Priorität	
F	15	97	Pension wird so sein wie ein langer Urlaub im Zweitwohnsitz	Vorstellung vom Leben in der Pension vorhanden	
F	19	98	Kann wieder Sachen machen für die ich jetzt keine Zeit	In der Pension etwas nachholen	
F	27	99	Zweitwohnsitz wird in der Pension Hauptwohnsitz	Umzug in der Pension	K 25 3. Lebensabschnitt kann das Leben stark verändern
F	30-32	100	Viele Verpflichtungen im privaten Bereich (Gatten/Tochter)	Familiäres Engagement wird bevorzugt	
F	38	101	Pensionsschock ist vorstellbar	Angst vor Pensionsschock	
F	38	102	Mit der Arbeit verwurzelt	Arbeitet prinzipiell gerne	
F	44	103	Es wird Zeit für die Umstellung benötigt	Umstellungsphase zu Beginn der Pension	
F	46	104	Begrenzten Freundeskreis am Zweitwohnsitz	Suche nach sozialen Kontakten	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
F	56-58	105	Beschäftigungsmöglichkeiten für die Pension werden gesucht und geplant	Suchen nach Aufgaben und Beschäftigung	s.o.
F	60-67	106	Ehrenamtliches Engagement wird abhängig von der privaten Situation angestrebt	Private Situation ist essentiell für ehrenamtliches Engagement	
F	69-88	107	Die Motivation dafür ist andern Menschen helfen zu können, Spaß haben, Kontakte haben, Ausgleich zur privaten Situation, etwas Anderes erleben, wegkommen von zu Hause	Motive: • andern Menschen helfen • Spaß haben, • Kontakte haben • Ausgleich zur privaten Situation • etwas Anderes erleben • wegkommen von zu Hause	
F	91	108	Menschen erleben die Pension unterschiedlich, davon hängt auch ab was sie machen	Pension wirkt auf jeden anders	
F	97-107	109	Früher haben Menschen so lange sie konnten gearbeitet auch wenn sie schon in Pension waren	So lange wie möglich arbeiten	

Fall	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
F	109-112	110	Manchmal freue ich mich auf die Pension manchmal denke ich mir, „das wird mir schon alles abgehen“	Pension wird ambivalent gesehen	
F	116-124	111	Ehrenamtliches Engagement hat nichts mit der finanziellen Absicherung zu tun, sondern mit der Erziehung und wie man aufwächst	Ob man sich ehrenamtlich engagiert hängt auch von der Prägung und Erziehung ab	

B) Inhaltsanalyse – 2. Zusammenfassung

Fall	1. Reduktion	Generalisierung	2. Reduktion
A	K1 Arbeit als Belastung jedoch Angst vor Verlust der soziale Stellung, des Einflusses und der Kontakte in der Pension.	Sozialer Status wird über Erwerbsarbeit definiert	K'1 Menschen definieren sich häufig über die Erwerbsarbeit und arbeiten prinzipiell gerne. K'2 Die Pensionierung ist ein Lebensabschnitt mit Veränderungen der bewusst geplant wird, da die Angst vor einem Pensionsschock gegenwärtig ist.
A	K2 Der 3. Lebensabschnitt wird bewusst geplant. Selbstbestimmung ist essentiell.	Pension wird bewusst und auf persönliche Bedürfnisse abgestimmt geplant	
A	K3 Es wird eine Zeit eingeplant in der man sich von der Erwerbsarbeit erholen kann bevor man etwas Neues beginnt.	Es wird eine Umstellungsphase erwartete	
A	K4 Tätigkeiten in der Pension (auch Ehrenamt) unterscheiden sich zur Erwerbsarbeit und müssen persönlichen Motiven entsprechen. - Keine zeitliche Verpflichtung, - Selbstbestimmung, - Herausfordernder Charakter der Tätigkeit - Wissenserwerb - Etwas nachholen können - Stolz darauf sein können - Spaß machen - Ausgleich zu anderen Verpflichtungen	Motivation für ehrenamtliche Tätigkeit: - Keine zeitliche Verpflichtung, - Selbstbestimmung, - Herausfordernder Charakter der Tätigkeit - Wissenserwerb - Etwas nachholen können - Stolz darauf sein können - Spaß machen - Ausgleich zu anderen Verpflichtungen - Aus dem Haus kommen	K'3 Selbstbestimmung hat einen essentiellen Stellenwert K'5 Motive für ehrenamtliches Engagement sind: - Herausfordernde Tätigkeit - Wissenserwerb - Etwas nachholen - Stolz auf Tätigkeit

	- Aus dem Haus kommen - Soziale Kontakte pflegen	- Soziale Kontakte pflegen	- Spaß haben - Ausgleich zu anderen Verpflichtungen - Aus dem Haus kommen - Soziale Kontakte pflegen - Interessant sein
A	K5 Informationen über ehrenamtliches Engagement an sinnvollsten über Mundpropaganda – keine aktive Suche	Mundpropaganda wichtige Rekrutierungsstrategie	K'6 Ehrenamt ist sowohl altruistisch aber auch eigennützig motiviert. K'7 Informationen werden in modernen Medien oder über Mundpropaganda gesucht. K'8 Ehrenamtliches Engagement ist eng mit der Biographie, mit der aktuellen Lebenssituation und dem sozialen Umfeld des Menschen verbunden. Familiäre Verpflichtungen werden vorrangig gesehen K'9 Das Erleben der Pension ist individuell und hängt mit dem Um-
B	K6 Pensionsschock wird befürchtet, daher wird bewusst nach Beschäftigung gesucht	Pensionsschock ist ein bekanntes Phänomen	
B	K7 Engagement erfolgt nicht ausschließlich unter altruistischen Gesichtspunkten	Ehrenamt hat altruistische als auch eigennützig Motive	
B	K8 Ehrenamtliches Engagement hängt stark von der Prägung, der privaten Situation und dem Freundeskreis ab.	Ehrenamtliches Engagement hängt mit der biographischen Prägung zusammen	
C	K9 Geschlechter erleben den Pensionsantritt unterschiedlich	Frauen erleben die Pension anders als Männer	
C	K10 Aktivitäten hängen vom Gesundheitszustand in der Pension ab sind wichtig für eine Tagesstruktur	Aktivitäten in der Pension helfen, eine Tagesstruktur beizubehalten	
C	K11 Mehr freie Zeitressourcen	Mehr Freizeit in der Pension	

C	K12 Bewusster Aufbau von Sozialkontakten in der Pension	Soziale Kontakte müssen neu geschaffen werden	feld zusammen
C	K13 Stadt/Land unterschiede für ehrenamtliches Engagement	Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement sind in der Stadt anders als am Land	
C	K14 Keine Angst vor Einsamkeit oder Isolation in der Pension	Keine Angst vor Einsamkeit oder Isolation	K'10 Soziale Kontakte müssen neu geschaffen werden K'11 Ehrenamtliche Tätigkeit muss eine gewisse Kontinuität aufweisen
C	K15 Kein Interesse an „unnützem“ Wissenserwerb	Neues Wissen wird selektiert	
C	K16 Generationen erleben die Pension unterschiedlich	Pensionserleben ist individuell	
D	K18 Wenn Ehrenamt, dann kontinuierlich	Kontinuität im Ehrenamt ist wichtig	
D	K18 Umstellungsphase zu Beginn der Pension	Es wird eine Umstellungsphase erwartete	
D	K19 Ehrenamt muss auch altruistisch motiviert sein	Ehrenamt muss auch altruistisch motiviert sein	
E	K20 Die Vorstellung der Pensionierung kann von Menschen welche sich nicht vorbereiten als Schock empfunden werden sie ist immer individuell	Pensionsschock ist ein bekanntes Phänomen	
E	K21 Personen stehen gerne im Erwerbsprozess	Menschen arbeiten grundsätzlich gerne	
E	K22 Ehrenamt als Wissensvermittlung für Jüngere oder MigrantInnen	Tätigkeiten im Ehrenamt müssen persönlichen Interessen entsprechen	

E	K23 Information über das Internet	Moderne Medien zum Informationsgewinn	
F	K24 Familiäre Verpflichtungen haben gegenüber ehrenamtlichem Engagement Vorrang	Familiäre Verpflichtungen haben Vorrang	
F	K25 3.Lebensabschnitt kann das Leben stark verändern	Es wird eine Umstellungsphase erwartet	

Literatur

Aeppli, Ruth/Eng, Jasmin (2008): *Perspektiven nach der Pensionierung*, 2. Studienarbeit; Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften

Backes, Gertrude M. (2006): *Widersprüche und Ambivalenzen ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit im Alter*. In: Schroeter, Klaus R. (Hrsg.) *Altern und bürgerschaftliches Engagement: Aspekte der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung in der Lebensphase Alter*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft

Backes, Gertrud M./Clemens, Wolfgang (2013): *Lebensphase Alter – Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung*, 4.Aufl.; Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Badelt, Christoph/Hollerweger, Eva (2001): *Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich* Working Paper No. 6; SP Abteilung für Sozialpolitik, Universität Wien

Bereswill, Mechthild/Braukmann, Stephanie (2014): *Fürsorge und Geschlecht – Neue und alte Geschlechterkonstellationen im freiwilligen Engagement Älterer*; Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Beyer, Thomas/Görtler, Edmund/Rosenkranz, Doris (2015): *Seniorengenossenschaften – Organisierte Solidarität*; Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2002): *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung*; Opladen: Leske&Budrich

Bretschneider, Rudolf (2016): *Altersbunte Gesellschaft* In: Kohl, Andreas (Hrsg.): *Ihr Alter zählt nicht! Ihr Einsatz schon!*, Österreichischer Senioren Bund, Druck- und Verlagsgesellschaft St. Pölten

Brobst, Cornelia/ Beutler, Christoph (2015): *Ehrenamt als Lebensraum*, Masterarbeit Studienrichtung Bildungswissenschaften; Universität Wien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): *Freiwilliges Engagement in Österreich – Was Freiwillige leisten*, Studienbericht; Wien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): *Freiwilliges Engagement in Österreich – Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012*, Studienbericht; Wien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): *Altern und Zukunft- Bundesplan für Seniorinnen und Senioren*, Wien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2014): *Sozialschutz in Österreich*, Wien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015): *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen-Engagements in Österreich*; Wien

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligensurvey 2014*; Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin

Corsten, Michael/Kaupfert, Michael (2007): *Wir-Sinn und fokussierte Motive, Zur biographischen Genese bürgerlichen Engagements in Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36 Heft 5, Oktober 2007, S. 346-363

Dienel, Christiane (2011): *Wie stellt sich unsere Gesellschaft auf die demographische Entwicklung ein? Vortragsfolien zu Aufwind 55+ Gnadauer Fachtagung 3.-6. 04.2011, Marburg*
www.gnadauer.de/cms/fileadmin/...pdf/aufwind2011VortragDienel.pdf

Zugriff: 10.04.2016 um 13:30 Uhr

Dyk van, Silke/Lessenich, Stephan/Denninger, Tina/Richter, Anna (2013): *Gibt es ein Leben nach der Arbeit? Zur diskursiven Konstruktion und sozialen Akzeptanz des „aktiven Alters“*. In: WSI Mitteilungen, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwirtschaftlichen Instituts der Hans-Böck-Stiftung, 66(5), S. 321-328

Erlinghagen Marcel (2008): *Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt.* In: Erlinghagen Marcel/Hank Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 93-117

European Commission (2015): *Aging Report 2015, Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060);* European Economy 3/2015

Eurostat Newsrelease (168/2014): *More than 120 million persons at risk of poverty or social exclusion in 2013;* Eurostat Press office, 4 November 2014

Eurostat: *Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung in der EU;*
<http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/poverty-day-2016>;
Zugriff: 29.11.2016 um 09:30 Uhr

Findenig, Ines (2014): *Ehrenamtliches Engagement im Alter als Potential Sozialer Arbeit.* In: soziales_kapital, wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit Nr.11 (2014)/Rubrik „Thema“/Standort Graz.
<http://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/315/530>
Zugriff: 10.04.2016 um 13:00 Uhr

Flick, Uwe (2014): *Qualitative Sozialforschung*, 6. Aufl.; Hamburg: Rowohlt

Gilleard, Chris/Higgs, Paul (2007): *The Third Age and the Baby-Boomer. Two Approaches to the Social Structuring of Later Life.* In International Journal of Aging and Later Life 2(2) S. 13-30

Hank, Karsten/Erlinghagen, Marcel/Lemke, Anja (2006): *Ehrenamtliches Engagement in Europa: Eine vergleichende Untersuchung am Beispiel von Senioren.* In: Sozialer Fortschritt 1/2006 S. 6-12

Hanke, Karsten /Stuck Stephanie (2007): *Ehrenamt, Netzwerkhilfe und Pflege in Europa - Komplimentäre Dimensionen produktiven Alterns?* meam-Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Mannheim: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Hochschule Osnabrück (2013): *Einsamkeit und Ehrenamt im Alter*; Projektabschlussbericht

www.niedersachsen.de/download/81001

Zugriff: 10.04.2016 um 9:30 Uhr

Kogler, Raphaela (2016): *Grundlagen der qualitativen und quantitativen Methoden II*;

Foliensatz zur Vorlesung, ULG „Gerontologie und soziale Innovationen“; Wien

Kolland, Franz (2015): *Neue Kultur des Alterns – Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick*; BMASK Wien

Kruse, Andreas (1999): *15 Regeln des gesunden Älterwerdens*, Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V.; Heidelberg:

<http://www.bvpraevention.de/bvpg/images/publikationen/15%20regeln%20f%C3%BCr%20gesundes%20C3%A4lterwerden.pdf>

Zugriff: 10.04.2016 um 14:43

Kuckartz, Udo/ Dresing, Thorsten/ Rädiker, Stefan/ Stefer, Claus (2007): *Qualitative Evaluation – Der Einstieg in die Praxis*; VS Verlag für Sozialwissenschaft, Wiesbaden

Lasker, Judith N. (2016): *Hoping to Help – The promises and pitfalls of global health volunteering*; Ithaca and London: ILR Press

Lehr Ursula (2007): *Psychologie des Alters* (11. korrigierte Auflage); Wiebelsheim: Quelle & Meyer

Lehr, Ursula (2011): *Zum Geleit Langlebigkeit – Herausforderungen und Chancen in einer Gesellschaft des langen Lebens*. In: Petzhold, Hilarion G./Horn, Erika/Müller, Lotti (Hrsg.): *Hochaltrigkeit: Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit*; Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-20

Lindenberger Ulman/Schaefer Sabine (2008): *Erwachsenenalter und Alter* In: Keller, Heidi (Hrsg.): *Lehrbuch der Entwicklungspsychologie*; Bern: Hans Huber Verlag, S.366-409

Mayer, Hanna (2015): *Pflegeforschung anwenden – Elemente und Basiswissen für das Studium*, 4.Aufl., Wien: Facultas

Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse*, 12. Auflage; Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Menning, Sonja/Hoffmann, Elke (2009): *Die Babyboomer – ein demographisches Porträt*; Deutsches Zentrum für Altenfrage, Berlin: Gesis, Leipziger Institut für Sozialwissenschaften

More-Hollerweger, Eva/Rameder, Paul (2009): *Freiwilliges Engagement und ältere Menschen*. In: More-Hollerweger, Eva/Heimgartner Arno (Hrsg.): 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Wien: BMf Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Notz, Gisela (2008): *Arbeit, Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit*. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag. S. 472-480

Oertel, Jutta (2014): *Baby-Boomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generation* In: Klaffke, M. (Hrsg.): *Generationen-Management*; Wiesbaden: Springer Fachmedien

Petrich, Dorothea (2011): *Einsamkeit in Alter – Notwendigkeit und (ungenützte) Möglichkeiten Sozialer Arbeit mit allein lebenden alten Menschen in unserer Gesellschaft*; Jena: Jenaer Schriftenreihe zu Sozialwissenschaft, Band Nr. 6

Ramsenthaler, Christina (2013): *Was ist „Qualitative Inhaltsanalyse?“* In: Schnell, M. et al (Hrsg.): *Der Patient am Lebensende, Palliative Care und Forschung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien

Riedmüller, Babara/Schmalreck, Ulrike (2012): *Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter. Wandel der rentenpolitischen Implikationen*, Freie Universität Berlin, Berlin: FB Politik und Sozialwissenschaft

Scholz, Christan (2013): *Generation Z: Willkommen in der Arbeitswelt. Und was andere Generationen von ihr lernen können*, SAP-Forum für Personalmanagement, Karlsruhe am 20.3.2013

Seebauer, Sebastian (2013): *Bereitschaft und Motive für Freiwilligenarbeit*, VOICE Working Paper 01, Karl-Franzens-Universität, Graz

Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.) (2013): *Handbuch der Nonprofit-Organisation, Strukturen und Management*; 5. Auflage; Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart

Statistik Austria (2013): *Bildungsstand der Bevölkerung ab 15 Jahren 2013 nach Altersgruppen und Geschlecht*;

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html,

Zugriff: 16.08.2016 um 18:35

Statistik Austria (2014): *Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung der Bundesländer 2014*; Wien: Bundesanstalt Statistik Österreich

Statistik Austria (2016): *Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Bezieherinnen und Bezieher sowie Ausgaben der Bedarfsorientierten Mindestsicherung 2012-2015 sowie Bezieherinnen und Bezieher der Bedarfsorientierten Mindestsicherung 2015 nach Unterstützungskategorien: Frauen, Männer und Kinder*

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/bedarfsorientierte_mindestsicherung/index.html,

Zugriff 29.11.2016 um 09:45 Uhr

Staudinger, Ursula M. (2010): *Gewonnene Jahre: Potentiale eines längeren Lebens*; ÖPIA Vorlesung zur alternden Gesellschaft, 21. Oktober 2010

Trukeschitz, Birgit (2006): *Im Dienst Sozialer Dienste - Ökonomische Analyse der Beschäftigung in sozialen Dienstleistungseinrichtungen des Nonprofit Sektors*, Reihe: Forschungsergebnisse der Wirtschaftsuniversität Wien, Band 11. Frankfurt am Main: Lang.

Ulrich, Eberhard/Wiese, Bettina S. (2011): *Life Domain Balance, Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*; Wiesbaden.: Gabler Verlag, Springer Fachmedien

Wahrendorf, Morten/Sigrist, Johannes (2008): *Soziale Produktivität und Wohlbefinden im höheren Lebensalter*. In: Erlinghagen, Marcel / Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

World Health Organisation (2002): *Aktiv Altern: Rahmenbedingungen und Vorschläge zum politischen Handeln*; Weltgesundheitsorganisation (WHO), Abteilung für Vorbeugung von nichtübertragbaren Krankheiten und Förderung der geistigen Gesundheit, Altern und Lebenslauf, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/2/WHO_NMH_NPH_02.8_ger.pdf,
Zugriff 16.08.2016 um 19:00 Uhr