

Die Babyboomer und das freiwillige Engagement in der nachberuflichen Phase

Bachelorarbeit II

am

Studiengang „Aging Services Management“
an der Ferdinand Porsche FernFH

Judith Hofmarcher
Matrikelnummer 51807117

Begutachter: Mag. Martin Oberbauer

Hausmening, Mai 2020

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht.

22. Mai 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Hofmann', is positioned above the printed label 'Unterschrift'.

Unterschrift

Abstract

Das freiwillige Engagement unterliegt einem Strukturwandel, wodurch die Organisationen vermehrt auf professionelles Freiwilligenmanagement bei der Gewinnung von neuen Freiwilligen setzen. Eine große Gruppe mit hohem Engagementpotential stellen die VertreterInnen der Babyboomer-Generation dar. Leider mangelt es an wissenschaftlicher Literatur hinsichtlich der Babyboomer im freiwilligen Engagement. Daher beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der Frage, welche Erwartungen die VertreterInnen der Babyboomer-Generation an das formelle freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen haben. Die fünf Interviews wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Schlussfolgerungen der Bachelorarbeit I in Bezug auf die Gestaltung eines attraktiven freiwilligen Engagements für die Babyboomer größtenteils mit den Erwartungen dieser Generation decken. Viele der genannten Erwartungen der Babyboomer könnten jedoch auch auf andere Generationen zutreffen. Dennoch konnte herausgefunden werden, dass die Babyboomer einen großen Wert auf einen höflichen und respektvollen Umgang, eine Konfliktlösung bei Problemen sowie die Berücksichtigung ihrer Wünsche legen. Aus diesem Grund sollte in der Zusammenarbeit mit dieser Generation von den FreiwilligenkoordinatorInnen insbesondere auf eine offene und freundliche Willkommenskultur, eine gute Kommunikationsbasis innerhalb des Teams sowie ein wertschätzender und respektvoller Umgang geachtet werden. Zudem sollte ein Konzept zum Konfliktmanagement erarbeitet werden. Ferner sollten die Wünsche der Babyboomer bei der Gestaltung der Freiwilligenkarriere berücksichtigt und respektiert werden.

Schlüsselbegriffe: Babyboomer-Generation, Freiwilligenarbeit, Freiwilligen Engagement, Ehrenamt, Freiwilligenmanagement, Freiwilligenkoordination, Erwartungen

Abstract

In the last decades, there has been a major shift in the reason people are engaging in volunteer work. Therefore, the volunteer management gets more important for the organisations. The babyboomer generation is an interesting target group for volunteering in later life due to its size and its socioeconomic status. Unfortunately, there is no literature about the babyboomers in volunteer work. For this reason, the present work deals with the expectations of the babyboomers in the formal volunteer work and the organisational conditions. The five interviews were evaluated using the qualitative content analysis according to Mayring. The results show that many of the conclusions of the bachelor thesis I, how a formal volunteer work should be organized and designed to be attractive for the babyboomers correspond with the expectations of the babyboomers. Many of the mentioned expectations might apply to other generations. However, there could found out that a polite and respectful interaction, a conflict resolution and the consideration of their wishes are especially important for the babyboomers. Therefore, the volunteer coordinators should pay attention to an open and welcoming atmosphere, a good communicative basis and a respectful approach. They also should develop a conflict management. Furthermore, they should pay attention to design the babyboomers' volunteer career by taking all their wishes into account.

Keywords: babyboomer generation, volunteer work, volunteering, volunteer management, volunteer coordination, expectations

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Erkenntnisse aus der Literaturrecherche	2
1.1.1	Babyboomer-Generation	2
1.1.2	Freiwilligenmanagement und Freiwilligenkoordination	2
1.1.3	Schlussfolgerungen der Bachelorarbeit I	4
1.2	Zielsetzung der Arbeit	5
1.3	Forschungsfrage	5
1.4	Aufbau der Arbeit	5
2	Qualitative Untersuchung	6
2.1	Erhebungs- und Aufbereitungsmethode	6
2.1.1	Interviewleitfaden	6
2.1.2	InterviewpartnerInnen	10
2.1.3	Interviewdurchführung	12
2.1.4	Transkription	13
2.2	Auswertungsmethode	15
2.2.1	Deduktive Kategorienbildung	16
2.2.2	Induktive Kategorienbildung	17
2.2.3	Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit	18
3	Ergebnisse der Befragung	20
3.1	Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit	20
3.1.1	zeitlicher Aufwand	20
3.1.2	Autonomie	20
3.1.3	Aktivität	20
3.1.4	Flexibilität	21
3.1.5	Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen	21
3.1.6	Mitgestaltung und Ideeneinbringung	21
3.1.7	Mitentscheidung	22
3.2	Einstieg	22
3.2.1	Erstgespräch	22
3.2.2	Aufgabenprofil	23
3.2.3	Fortbildung zum Kompetenzerwerb	23
3.2.4	Schnupperphase	23
3.2.5	Einschulung	24
3.2.6	Einstiegserleichterungen	24

3.2.7	Gründe und Motive für die freiwillige Tätigkeit	25
3.2.8	Gründe für die Organisationswahl	25
3.3	Freiwilligenkarriere	26
3.3.1	Wünsche und Pläne zur Freiwilligenkarriere.....	26
3.3.2	geplante Dauer der freiwilligen Tätigkeit.....	26
3.3.3	Gründe für die Aufrechterhaltung	27
3.3.4	Gründe für sofortige Beendigung	27
3.4	Organisationale Rahmenbedingungen	27
3.4.1	Freiwilligenkoordination.....	28
3.4.2	Anerkennung.....	28
3.4.3	Fortbildung	29
3.4.4	Erfahrungsaustausch und gemeinsame Treffen	29
3.4.5	Öffentlichkeitsarbeit.....	30
3.4.6	strukturelle, personelle und finanzielle Ausstattung	30
3.5	Erfüllung der Erwartungen	31
4	Beantwortung der Forschungsfrage und Diskussion der Ergebnisse	32
5	Zusammenfassung und Ausblick.....	38
	Literaturverzeichnis	39
	Abbildungsverzeichnis	42
	Tabellenverzeichnis	42
	Anhang.....	43

1 Einleitung

Der Strukturwandel des freiwilligen Engagements bewirkt eine Verlagerung vom traditionellen zu einem modernen freiwilligen Engagement. Die Beweggründe, sich freiwillig zu engagieren, beruhen nicht mehr vorrangig auf altruistischen Ansichten, sondern werden vermehrt um egoistische Motive erweitert. Zudem wird das kurzfristige, projektbezogene Engagement immer beliebter. Die Wahl des Betätigungsbereiches wird kritischer getroffen und orientiert sich an den jeweiligen Interessen der Person (Heimgartner & More-Hollerweger, 2009, S. 177f.). Dies stellt die Organisationen bei der Gewinnung von Freiwilligen vor neue Herausforderungen. Aus diesem Grund setzen sie vermehrt auf professionelles Freiwilligenmanagement (Heimgartner & More-Hollerweger, 2009, S. 185).

Eine große Gruppe von Personen mit hohem Engagementpotential stellen die VertreterInnen der Babyboomer-Generation dar (IFES, 2013, S. 59). Dabei handelt es sich um Personen, die in den geburtenstärksten Jahrgängen der Nachkriegsjahre geboren wurden und größtenteils am Ende ihres Erwerbslebens stehen oder sich bereits im Ruhestand befinden (Wanka, 2019, S. 6f.). Diese Generation stellt nicht nur wegen ihrer Größe eine interessante Zielgruppe für das freiwillige Engagement dar, sondern auch wegen ihrer hohen materiellen und immateriellen Ressourcen (IFES, 2013, S. 59). Denn das freiwillige Engagement korreliert positiv mit dem sozioökonomischen Status einer Person. Demnach steigt die Wahrscheinlichkeit sich freiwillig zu engagieren mit dem Grad des Bildungsstandes und des Einkommens einer Person (IFES, 2016, S. 24). Das freiwillige Engagement im Alter bietet den Freiwilligen die Möglichkeit der Eingebundenheit in die Gesellschaft und somit den notwendigen sozialen Rückhalt, welcher oft nach Beendigung der Erwerbsphase verloren geht (More-Hollerweger, 2015, S. 146). Zudem belegen zahlreiche Studien, dass sich das freiwillige Engagement im Alter positiv auf den Gesundheitszustand auswirkt (Pass & Hofer, 2015, S. 157).

Im Zuge der Literaturrecherche zur Bachelorarbeit I zeigte sich, dass die Erforschung des freiwilligen Engagements im Alter bereits weit fortgeschritten ist. Ebenso verhält es sich mit dem Freiwilligenmanagement und der Freiwilligenkoordination. Jedoch mangelt es an wissenschaftlicher Literatur hinsichtlich der Babyboomer im freiwilligen Engagement. Denn laut soziologischen Erkenntnissen haben die VertreterInnen der Babyboomer-Generation, im Vergleich zu den vorigen älteren Generationen, andere Werte und Einstellungen sowie vielfältigere Lebensstile und andere Vorstellungen und Pläne für die nachberufliche Phase (Wanka, 2019, S. 7).

1.1 Erkenntnisse aus der Literaturrecherche

Um einen Einblick in den Stand der Forschung und das erforderliche Hintergrundwissen zur empirischen Untersuchung zu erhalten, werden in diesem Kapitel die Erkenntnisse der Literaturrecherche der Bachelorarbeit I zusammenfassend dargestellt.

1.1.1 Babyboomer-Generation

Die VertreterInnen der Babyboomer-Generation wurde in Österreich zwischen 1955 und 1969 geboren (Wanka, 2019, S. 6). Im Jahr 2020 befinden sich die Angehörigen dieser Generation im Alter zwischen 51 und 65 Jahren. Sie sind gebildet, selbstbewusst und wirtschaftlich gut abgesichert. In ihrer Jugend brachen sie mit den Traditionen ihrer Eltern und beteiligten sich aktiv an der Jugend- und Studentenrebellion. Sie experimentierten mit vorehelicher Sexualität, vorehelichem Zusammenleben, alternativen Lebensformen und wandelten die Rolle der Frau in der Gesellschaft. Zudem stieg in dieser Generation die Scheidungsrate von langjährigen Paaren. Die VertreterInnen dieser Generation fühlen sich jünger als sie tatsächlich sind und gestalten ihren Ruhestand aktiv. Sie bleiben bis ins hohe Lebensalter innovativ und lernbereit. Generell erreichen sie die nachberufliche Phase oftmals in besserer Gesundheit als die vorigen Generationen (Höpflinger, 2015, S. 1ff.). Autonomie, Sinnstiftung und Entscheidungsfreiheit ist ihnen im Berufsleben besonders wichtig. Ferner wollen sie ihre Ideen einbringen und ihr Wissen an die jüngeren Generationen weitergeben. Zudem gelten sie als pragmatisch, kollegial und traditionell und schätzen einen respektvollen Umgang untereinander (Kolland, Wanka, Bischof & Psihoda, 2015, S. 6ff.). Die VertreterInnen der Babyboomer-Generation sind gesundheitsorientiert und halten sich körperlich fit. Es handelt sich um eine reisefreudige, unternehmungslustige und konsumfreudige Generation, aber auch um eine kritische und anspruchsvolle Generation. Ihre Kaufentscheidungen wägen sie gründlich ab und bevorzugen gesunde, hochwertige Produkte von namhaften Unternehmen (Zukunftsinstitut, 2015, S. 6ff.). Die Leitvorstellungen Selbstbestimmung, Selbständigkeit und Individualisierung begleitet die Angehörigen der Babyboomer-Generation über den gesamten Lebensverlauf (Höpflinger, 2015, S. 3f.).

1.1.2 Freiwilligenmanagement und Freiwilligenkoordination

Wie bereits eingangs erwähnt, unterliegt das freiwillige Engagement einem Strukturwandel, wodurch das professionelle Freiwilligenmanagement in den Organisationen an Bedeutung zunimmt. Unter das Freiwilligenmanagement können alle Aktivitäten, die eine Organisation im Hinblick auf die Gestaltung der Zusammenarbeit mit ihren Freiwilligen unternimmt, zusammengefasst werden. Dazu zählen neben einer bewussten Grundhaltung und einem wertschätzenden Umgang auch die strategische Entscheidung und die klaren Handlungsanweisungen der

Organisation. Dabei hängt der Grad der Professionalisierung stark von der Organisationskultur, vom Grad der Formalisierung der Organisation und von der Anzahl der Freiwilligen ab. Das oberste Ziel des Freiwilligenmanagements ist die „Schaffung einer engagementfreundlichen Organisation“ (Reifenhäuser, O., 2013a, S. 15). Denn das Engagement, welches den Freiwilligen entgegengebracht wird, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Attraktivität einer Organisation, welche wiederum für die Gewinnung und Bindung der Freiwilligen ausschlaggebend ist (Reifenhäuser, O., 2013b, S. 94).

Das Freiwilligenmanagement wird unterteilt in das strategische Freiwilligenmanagement, welches die strategische Ausrichtung und die Implementierung der kulturellen, strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zur Aufgabe hat, und in die operative Freiwilligenkoordination, welche die unmittelbare Zusammenarbeit mit den Freiwilligen behandelt. Grundvoraussetzung für die Implementierung und Aufrechterhaltung des Freiwilligenmanagements sind die verantwortlichen MitarbeiterInnen. Sie fungieren als MultiplikatorInnen und Bindeglieder zwischen den Freiwilligen und der Organisation und müssen dementsprechend mit den erforderlichen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet werden (Reifenhäuser, O., 2013a, S. 15ff.). Diese MitarbeiterInnen werden unterschiedlich bezeichnet – FreiwilligenmanagerInnen, FreiwilligenkoordinatorInnen, Ehrenamtsbeauftragte, etc. (Reifenhäuser, O., 2013c, S. 34).

Die Freiwilligenkoordination ist verantwortlich für die Gewinnung, Einführung, Schulung, Begleitung und Verabschiedung der Freiwilligen (Reifenhäuser, O., 2013a, S. 17). Neue Freiwillige wollen nicht über allgemeine Aufrufe, sondern über konkrete Angebote zum freiwilligen Engagement angesprochen werden (Reifenhäuser, C., 2013a, S. 108). Aus diesem Grund ist eine systematische Identifikation der Engagementbereiche in der Organisation der erste Schritt für die Gewinnung von Freiwilligen. Hier können neue Engagementfelder entdeckt oder bestehende Aufgabenbereiche überarbeitet werden (Reifenhäuser, C., 2013b, S. 102). Im Anschluss wird ein Aufgabenprofil erstellt. Neben einer konkreten Beschreibung der Aufgabe und der Rahmenbedingungen enthält das Aufgabenprofil auch die erforderlichen bzw. wünschenswerten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zudem werden die Schnittstellen zu anderen Aufgaben bzw. Personen erläutert, um die Aufgaben voneinander abzugrenzen. Das Aufgabenprofil dient als Orientierungshilfe für die Freiwilligen und als Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit (Reifenhäuser, C., 2013a, S. 106f.). Interessierte Personen sollten bestmöglich im Entscheidungsfindungsprozess unterstützt werden. Hierzu eignet sich besonders ein formalisiertes Erstgespräch, in welchem die Motive, die Aufgaben, die Persönlichkeit, die Zeitressourcen, die Rahmenbedingungen sowie die gegenseitigen Erwartungen besprochen werden. Falls notwendig, sollten die interessierten Personen bei der Erlangung der erforderlichen Fähigkeiten

und Fertigkeiten bestmöglich unterstützt werden. Zudem kann eine Schnupper- bzw. Probezeit vereinbart werden (Reifenhäuser, C., 2013c, S. 114f.). Die Anfangsphase ist besonders wichtig für einen guten Start und die zukünftige Zusammenarbeit. Hier kann bereits späteren Konflikten und einer hohen Fluktuation vorgebeugt werden (Reifenhäuser, C., 2013d, S. 124). Eine gute Begleitung der Freiwilligen unterstützt sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und erhöht so die Zufriedenheit sowie die Qualität der erbrachten Leistungen und führt zu einer längeren Bindungsdauer an die Organisation. Zudem sollten regelmäßige Feedbackgespräche erfolgen, um einen Qualifizierungsbedarf festzustellen und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen anbieten zu können (Reifenhäuser, C., 2013e, S. 132ff.). Für die Aufrechterhaltung der Zufriedenheit und der Motivation der Freiwilligen ist die Anerkennung der erbrachten Leistungen besonders wichtig. Jede Person nimmt die Anerkennung unterschiedlich und individuell wahr. Aus diesem Grund sind die möglichen Anerkennungsformen auch sehr vielfältig. Sie reichen von Blumen und Geburtstagswünschen bis hin zu öffentlichen Ehrungen und Beiträgen auf der Homepage der Organisation (Reifenhäuser, C., 2013e, S. 158). Der Abschied von Freiwilligen sollte möglichst angemessen gestaltet werden und auf die Wünsche der Person, die Situation und die Verabschiedungskultur der Organisation abgestimmt sein. In jedem Fall sollte ein Engagementnachweis ausgehändigt werden, um die Leistungen der Person zu würdigen (Hoffmann, 2013, S. 177ff.).

1.1.3 Schlussfolgerungen der Bachelorarbeit I

In der Bachelorarbeit I konnten, mithilfe der Erkenntnisse zu den charakteristischen Merkmalen der Babyboomer-Generation und der Analyse der Aufgaben der Freiwilligenkoordination, folgende Schlussfolgerungen für ein attraktives freiwilliges Engagement für Babyboomer abgeleitet werden (Hofmarcher, 2020, S. 37ff.):

- Die freiwillige Tätigkeit sollte Autonomie, Sinnstiftung und Entscheidungsfreiheit aufweisen.
- Sie sollte aktiv und flexibel gestaltet sein.
- Es sollte die Möglichkeit bestehen, Ideen und Fähigkeiten einzubringen sowie Kenntnisse weiterzugeben.
- Die Babyboomer sollten aktiv in die Mitgestaltung und Mitentscheidung einbezogen werden. Hierzu eignen sich insbesondere kurzfristige und innovative Projekte.
- Es sollte eine laufende Begleitung in der richtigen Intensität zwischen Unterstützung und Autonomie bestehen. Hierzu eignet sich die Freiwilligenkoordination.
- Es sollte ein transparentes Aufgabenprofil über die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit vorliegen.
- In einem informativen Erstgespräch sollten alle notwendigen Auskünfte über die Tätigkeit und die Organisation erteilt werden.

- Im Entscheidungsfindungsprozess sollte auf eine individuelle Unterstützung geachtet werden.
- Die weitere Freiwilligenkarriere sollte flexibel gestaltet werden und die Ideen und Wünsche der Babyboomer berücksichtigen.
- Es sollte eine individuell abgestimmte und adäquate Anerkennungsform vorliegen. In diesem Zusammenhang ist ebenfalls die Berücksichtigung der Ideen und die Möglichkeit der Mitgestaltung und Mitentscheidung zu nennen.
- Das freiwillige Engagement im Alter sollte von den FreiwilligenkoordinatorInnen differenzierter im Hinblick auf die jeweiligen Wünsche und Sichtweisen der unterschiedlichen Generationen betrachtet werden.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

In der vorliegenden Arbeit sollen die Schlussfolgerungen der Bachelorarbeit I, mithilfe von qualitativen Interviews mit freiwillig tätigen Babyboomern, überprüft werden. Die Erkenntnisse sollen Aufschlüsse über die Sichtweisen der Babyboomer zum freiwilligen Engagement geben und in weiterer Folge den Freiwilligenorganisationen Hinweise für den richtigen Umgang mit Freiwilligen dieser Generation sowie die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen liefern.

1.3 Forschungsfrage

Im Zuge der Bachelorarbeit II soll folgende Forschungsfrage beantwortet werden:

Welche Erwartungen haben die VertreterInnen der Babyboomer-Generation an das formelle freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen?

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in fünf Kapitel. In Kapitel 1 wird einleitend auf die Thematik der Arbeit eingegangen, die Erkenntnisse der Bachelorarbeit I dargestellt sowie die Zielsetzung und die Forschungsfrage festgelegt. Kapitel 2 beleuchtet die methodische Vorgangsweise der empirischen Untersuchung und die Vorbereitung der Forschungsarbeit. Die Ergebnisse der qualitativen Befragung werden in Kapitel 3 präsentiert. In Kapitel 4 wird die Forschungsfrage beantwortet und die Erkenntnisse zusammenfassend diskutiert. In Kapitel 5 erfolgt eine abschließende Zusammenfassung und ein Ausblick.

2 Qualitative Untersuchung

Dieses Kapitel befasst sich mit der methodischen Vorgangsweise der empirischen Untersuchung. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Sichtweisen der VertreterInnen der Babyboomer-Generation zum formellen freiwilligen Engagement und den organisationalen Rahmenbedingungen zu erkunden. Subjektive Sichtweisen können gut anhand von qualitativen Verfahren erforscht werden (Helfferich, 2011, S. 21). Aus diesem Grund wurde für den zugrundeliegenden Forschungsgegenstand die qualitative Methode gewählt.

Mayring (2016, S. 65) unterteilt das Verfahren der qualitativen Analyse in die Erhebung, die Aufbereitung und die Auswertung. Die Gliederung dieses Kapitels orientiert sich an dieser Unterscheidung.

2.1 Erhebungs- und Aufbereitungsmethode

Unter der Erhebung versteht Mayring (2016, S. 65) all jene Methoden, die der Materialsammlung dienen. Hierzu zählen die Erstellung des Interviewleitfadens, die Auswahl der InterviewpartnerInnen sowie die Interviewdurchführung. Die Aufbereitungsmethoden befassen sich mit der Sicherung und Strukturierung des Forschungsmaterials. Hierzu zählen unter anderem die Protokollierungstechniken, wie etwa die wörtliche Transkription (Mayring, 2016, S. 85).

2.1.1 Interviewleitfaden

Um die subjektiven Sichtweisen und Bedeutungszuschreibungen der Personen zu erfahren und ableiten zu können, muss man die Personen selbst zu Wort kommen lassen. In der Praxis kommen eine Reihe von qualitativen Interviewtechniken zum Einsatz (Mayring, 2016, S. 66). Die konkreten Bezeichnungen der Interviewformen sind jedoch nicht einheitlich und daher oftmals verwirrend (Helfferich, 2011, S. 35).

Für die vorliegende Arbeit fiel die Entscheidung auf das Leitfadeninterview mit offenen Fragen. Denn ein Leitfadeninterview eignet sich besonders für die Befragung von subjektiven Sichtweisen und Meinungen und gewährleistet dadurch eine maximale Offenheit (Helfferich, 2011, S. 179). Der Leitfaden beinhaltet die zu stellenden Fragen oder Stichworte für Fragen. Zudem kann die Formulierung und die Reihenfolge der Fragen flexibel vorgenommen werden (Helfferich, 2011, S. 36). Neben der Entscheidung, welche Interviewform durchgeführt wird, zählt die Formulierung der Fragen zu den wichtigsten Vorarbeiten für ein qualitatives Interview (Helfferich, 2011, S. 178).

Helfferrich (2011, S. 102ff.) unterscheidet folgende Fragetypen:

- **Erzählaufforderungen:**

Hier handelt es sich weniger um Fragen, sondern vielmehr um Aufforderungen über einen bestimmten Gegenstand oder Sachverhalt zu erzählen. Meist beginnen sie mit „Erzählen Sie, ...“. Es sollte darauf geachtet werden, dass sie konkret genug sind, um verstanden zu werden, und offen genug sind, um eine längere Erzählung einzuleiten.

- **Aufrechterhaltungsfragen:**

Durch diese Fragen soll die Erzählung aufrechterhalten werden. Dazu werden keine inhaltlichen Impulse gesetzt, sondern inhaltsleere Fragen gestellt. Damit die erzählende Situation beibehalten bleibt, können Fragen, wie etwa „Wie war das für Sie?“ oder „Können Sie mir das genauer beschreiben?“, gestellt werden. Soll jedoch der Erzählvorgang vorangetrieben werden, eignen sich Fragen, wie zum Beispiel „Wie ging es dann weiter?“ oder „Und dann?“

- **Steuerungsfragen:**

Von Steuerungsfragen wird das Tempo, aber auch die inhaltliche Entwicklung des Interviews gesteuert. Einerseits können bereits erwähnte Themen nochmals aufgegriffen werden, um das Interview inhaltlich zu fokussieren. Geeignete Fragen hierzu sind beispielsweise „Können Sie ein Beispiel für ... nennen?“ oder „Können Sie ... noch ausführlicher beschreiben?“. Andererseits können neue, noch nicht genannte Themen eingebracht werden. Hierzu eignet sich etwa „Spielt es auch eine Rolle, dass ...?“.

- **Zurückspiegeln, Paraphrase, Angebot von Deutungen:**

Hier werden die Aussagen der befragten Person von dem/der InterviewerIn nochmals in eigenen Worten wiedergegeben bzw. zusammengefasst. Dazu werden die Gedanken aufgegriffen, fortgesetzt oder ergänzt. Bei fehlenden Worten wird ausgeholfen oder die genannten Aussagen werden kommentiert.

- **Aufklärung bei Widersprüchen, Hinterfragung von Selbstdarstellungen:**

Hier werden die befragten Personen mit Widersprüchen konfrontiert und um eine Erklärung gebeten. Es können aber auch als möglicherweise oberflächlich eingestufte Selbstdarstellungen hinterfragt werden.

- **Suggestivfragen:**

Suggestivfragen sollen die Reaktion des Befragten auf Unterstellungen provozieren.

- **Fakten-, Einstellungs-, Informations- oder Wissensfragen:**

Diese Art von Fragen kommen dann zum Einsatz, wenn das Forschungsinteresse informativ ausgerichtet ist. Sie setzen bei der befragten Person andere Prozesse als die Erzählaufforderungen in Gang und sollten aus diesem Grund beim Aufbau des Interviewleitfadens voneinander getrennt werden.

Hinsichtlich des Aufbaus des Interviewleitfadens sollte auf folgende Differenzierung geachtet werden (Helfferich, 2011, S. 181):

- **Rang:**
Einstiegsfragen, die einen öffnenden und erzählgenerierenden Effekt erzielen, haben den höchsten Rang. Diesen können Unterfragen zugeordnet werden.
- **Festlegung der Formulierung:**
Es können exakte Frageformulierungen, aber auch Stichworte vorgegeben werden, welche der Interviewsituation angepasst werden können.
- **Verbindlichkeit:**
Hier werden die Fragen oder Stichworte mit Zusätzen ergänzt. Beispielsweise, dass diese Frage nur gestellt wird, wenn das Thema von selbst angesprochen wird.
- **Grad der inhaltlichen Steuerung:**
Neben inhaltsbezogenen Fragen sind auch Steuerungsfragen oder Aufrechterhaltungsfragen in den Interviewleitfaden aufzunehmen.

Mittels des SPSS-Prinzips kann bei der Erstellung des Leitfadens das Grundprinzip der Offenheit gewahrt werden und die notwendige Strukturierung vorgenommen werden. Hinter der Abkürzung stehen die folgenden vier Schritte (Helfferich, 2011, S. 182ff.):

1. Sammeln:

Im ersten Schritt werden möglichst viele Fragen, die im Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand stehen, gesammelt. Hier sind die Eignung und die richtige Formulierung der Fragen noch nebensächlich. Es handelt sich um eine Art Brainstorming.

2. Prüfen:

Danach werden die Fragen auf ihre Offenheit hin überprüft. Hier kommt es zu einer starken Reduktion der Fragenliste, wodurch nur die wirklich wichtigen und brauchbaren Fragen übrigbleiben.

3. Sortieren:

Im nächsten Schritt werden die verbliebenen Fragen je nach Forschungsinteresse entweder in eine zeitliche Abfolge gebracht oder nach den inhaltlichen Aspekten sortiert.

4. Subsumieren:

Im letzten Schritt werden die sortierten Bündel unter einer möglichst einfachen Erzählaufforderung subsumiert. Das Ziel ist es, einen Leitfaden für ein möglichst offenes und erzählgenerierendes Gespräch zu erhalten.

Der Interviewleitfaden der vorliegenden Untersuchung enthält sechs Hauptfragen bzw. Erzählimpulse, die hier genauer dargestellt und die dahinterliegenden Gedanken und Absichten verdeutlichen sollen. Im Anhang der Arbeit befindet sich der gesamte Interviewleitfaden mit den dazugehörigen Unterfragen.

1. Sie engagieren sich bei der Organisation ____ freiwillig. Was sind Ihre Aufgaben?

Die erste Hauptfrage soll als leichte Einstiegsfrage den InterviewpartnerInnen die Möglichkeit bieten, sich an die Interviewsituation zu gewöhnen, und durch die einfache Beantwortung ein positives Gefühl vermitteln. Zudem bietet die Frage die Möglichkeit, einen Einblick in das Einsatzfeld zu erhalten und liefert so Antworten im Hinblick auf die Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit sowie die organisationalen Rahmenbedingungen.

2. Wie wurde der Einstieg organisiert?

Mit dieser Frage soll in Erfahrung gebracht werden, wie der Einstieg von den Organisationen gestaltet und organisiert wurde und somit einen Einblick in die Gestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Anfangsphase des freiwilligen Engagements liefern. Zudem sollen die Antworten Aufschlüsse darüber geben, welche Schritte und Maßnahmen den Einstieg erleichtert haben.

3. Was haben Sie sich vor Ihrem Einstieg vom freiwilligen Engagement erwartet?

Durch diese Frage soll ein Einblick in die Erwartungshaltung der InterviewteilnehmerInnen im Hinblick auf das freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen gewonnen werden.

4. Wie sollte das freiwillige Engagement Ihrer Meinung nach organisiert sein?

Mithilfe dieser Frage soll herausgefunden werden, welche organisationalen Rahmenbedingungen von den InterviewpartnerInnen erwartet werden und ihrer Meinung nach nicht fehlen dürfen.

5. Nehmen wir an, es sind nun einige Jahre vergangen und Sie sind noch immer freiwillig tätig, was hätte Sie solange durchhalten lassen?

Diese Frage soll Aufschlüsse über die Gründe zur Aufrechterhaltung des freiwilligen Engagements liefern. Zudem behandelt eine zugehörige Unterfrage mögliche Beendigungsgründe. Durch die Beantwortung dieser Unterfrage sollen notwendige und unerlässliche organisationale Rahmenbedingungen aufgedeckt werden.

6. Wir sind jetzt am Ende des Interviews angelangt. Gibt es noch etwas, was Sie ergänzen möchten?

Diese Frage soll den InterviewteilnehmerInnen die Möglichkeit geben, aus ihrer Sicht wichtige Aspekte zu ergänzen, falls diese noch nicht erwähnt wurden, oder bereits erwähnte Aspekte nochmals aufzugreifen und zu vertiefen.

Im Anschluss wurden die InterviewteilnehmerInnen zu ihren soziodemografischen und sozioökonomischen Merkmalen befragt. Wie bereits erwähnt, setzen Faktenfragen andere Prozesse bei den befragten Personen in Gang. Aus diesem Grund wurden diese Fragen erst am Ende des Interviews gestellt. Eine Darstellung diesbezüglich findet sich im nächsten Unterkapitel.

2.1.2 InterviewpartnerInnen

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte nach zuvor festgelegten Kriterien. Die Gesprächspartner sollten zwischen 1955 und 1969 geboren worden sein, sich bereits im Ruhestand befinden und sich erst seit maximal sechs Monaten freiwillig engagieren. Grund für den kurzen Engagementzeitraum ist, dass diese Personen noch relativ unbeeinflusst von der jeweiligen Organisation sind und so neutralere Forschungsergebnisse erzielt werden können. Die InterviewpartnerInnen wurden mithilfe des Verwandtschafts-, Bekannten- und Freundeskreises gefunden. Darüber hinaus wurden die FreiwilligenkoordinatorInnen von großen Vereinen, Organisationen und Einrichtungen des Sozialwesens in Niederösterreich kontaktiert und versucht, diese als Vermittler zu gewinnen. Die Kontaktaufnahme mit den Organisationen fand Mitte Februar 2020 statt. Dazu wurden die FreiwilligenkoordinatorInnen vorab telefonisch kontaktiert und das Anliegen geschildert. Im Anschluss an das Telefonat wurde eine Informationsmail versendet, welche nochmal die Kriterien und das Ziel der Forschung sowie die Kontaktdaten der Forscherin enthielt. Generell waren alle FreiwilligenkoordinatorInnen sehr hilfsbereit und bemüht. Leider gestaltete sich die Suche nach InterviewpartnerInnen mit diesen Kriterien als äußerst schwierig, da sich der Großteil dieser Generation bereits seit längerer Zeit freiwillig engagiert. Schlussendlich konnten aber fünf Personen für eine Interviewteilnahme gefunden werden. Alle Personen stammen aus dem westlichen Niederösterreich und sind im Sozialbereich freiwillig tätig. Die folgenden Tabellen 1-5 sollen einen Überblick über die Dauer des freiwilligen Engagements sowie über die soziodemografischen und sozioökonomischen Merkmale der InterviewteilnehmerInnen geben:

Tabelle 1: Einsatzdauer in Monaten

Einsatzdauer in Monaten	Anzahl
2 Monate	2 Personen
3 Monate	1 Person
6 Monate	2 Personen

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 2: Geburtsjahr

Geburtsjahr	Anzahl
1955	2 Personen
1957	2 Personen
1959	1 Person

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 3: Geschlecht

Geschlecht	Anzahl
weiblich	4 Personen
männlich	1 Person

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anzahl
Lehre, BMS	3 Personen
Meisterschule	1 Person
Universität	1 Person

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 5: Monatliches Nettohaushaltseinkommen

monatliches Nettohaushaltseinkommen	Anzahl
bis EUR 1.500,00	1 Person
bis EUR 3.000,00	2 Personen
keine Angabe	2 Personen

Quelle: eigene Darstellung

2.1.3 Interviewdurchführung

Aus forschungsethischen Aspekten und im Hinblick auf die Gewährleistung der Datenschutzbestimmungen sind vor Interviewdurchführung einige wichtige Punkte zu beachten. Dazu zählt in erster Linie die Einwilligungserklärung der InterviewteilnehmerInnen. Die Gesprächspartner müssen in die Lage versetzt werden, informiert über die Verarbeitung ihrer Daten entscheiden zu können. Aus diesem Grund muss die Einwilligungserklärung den Zweck der Forschung, den Träger sowie den Namen des Forschungsleiters bzw. der Forschungsleiterin enthalten. Darüber hinaus muss sie Informationen über die Datenverarbeitung und die Dauer der Datenspeicherung sowie die Information über den jederzeitigen Widerruf der Einwilligung aufweisen. Die Einwilligungserklärung muss freiwillig erfolgen und sollte im Idealfall schriftlich vorliegen (Helfferich, 2011, S. 190f.). Um das ermittelte Material weiterbearbeiten zu können, muss das Interview festgehalten werden. In der Regel erfolgt dies mit einer Tonbandaufzeichnung. Dafür ist ebenfalls das Einverständnis der InterviewteilnehmerInnen einzuholen (Mayring, 2016, S. 70). Für die Einholung des erforderlichen Einverständnisses der InterviewpartnerInnen diente das Dokument „Teilnehmerinformation und Einwilligungserklärung“ (siehe Anhang).

Die Interviews wurden im Zeitraum von 11. März bis 20. März 2020 durchgeführt. Es wurde geplant, dass die Interviews persönlich stattfinden. Aufgrund der Ausgangsbeschränkungen zum Coronavirus (Covid-19), welche am 16. März 2020 von der österreichischen Bundesregierung verhängt wurden, konnte nur das erste Interview persönlich abgehalten werden. Alle anderen Interviews wurden entweder telefonisch oder via Skype durchgeführt.

Tabelle 6 zeigt eine Übersicht über die Dauer der Interviews. Das Interview Nr. 3 dauerte mit 49 Minuten am längsten. Das Interview Nr. 2 ist mit knapp 24 Minuten das kürzeste.

Tabelle 6: Interviewdauer

Interview Nr.	Dauer des Interviews
Interview Nr. 1	28:26
Interview Nr. 2	23:49
Interview Nr. 3	49:10
Interview Nr. 4	37:01
Interview Nr. 5	32:26

Quelle: eigene Darstellung

2.1.4 Transkription

Mithilfe der Transkription werden die erhobenen Daten für die weitere Auswertung aufbereitet. Dazu werden die gesprochenen Worte des Interviews in eine schriftliche Form gebracht. Die Erstellung der Transkripte ist für eine wissenschaftliche Analyse unabdingbar. Denn dadurch können einzelne Aussagen in ihrem Kontext betrachtet werden, wodurch eine ausführliche Interpretation möglich ist. Die Transkription stellt somit die Ausgangsbasis für die weitere Auswertung des Datenmaterials dar (Mayring, 2016, S. 89).

Es bestehen unterschiedliche Transkriptionsarten. Beim zusammenfassenden Transkript wird das Gespräch gekürzt und nur die wichtigsten Aussagen sinngemäß verschriftlicht. Beim journalistischen Transkript wird das Gesprochene sprachlich geglättet und in die Schriftsprache übertragen, mit dem Ziel den Text leserfreundlich zu generieren. Beim wissenschaftlichen Transkript handelt es sich um eine Wort-für-Wort-Verschriftlichung. Dazu wird der Inhalt des Gesprächs Wort für Wort niedergeschrieben, um die Entwicklung des Gesprächsverlaufes zu dokumentieren. Zudem werden auch Varianten im Sprachklang, wie etwa Betonungen, und hörbare Handlungen, wie beispielsweise Husten oder Lachen in das Transkript aufgenommen (Fuß & Karbach, 2019, S. 18ff.).

Transkriptionsregeln gewährleisten eine einheitliche Transkription. Für die vorliegende Arbeit richtet sich die Vorgehensweise der Transkription nach den Vorgaben des Studiengangs „Aging Services Management“ (siehe Anhang). Die Interviews müssen mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet werden und im Anschluss vollständig, nicht zusammenfassend, transkribiert werden. Es kann eine leichte Glättung in die Umgangssprache vorgenommen werden. Namen, Orte, berufliche Stellung der InterviewpartnerInnen müssen pseudonymisiert werden. Zur besseren Lesbarkeit können angefangene, aber abgebrochene Wörter oder Stottern sowie „ähs“ weggelassen und Zeichensetzungen vorgenommen werden. Wortdoppelungen müssen nur transkribiert werden, wenn sie der Betonung dienen. Pausen werden durch Auslassungspunkte in Klammer gekennzeichnet. Die Betonung von Wörtern wird durch Großbuchstaben dokumentiert. Emotionale Äußerungen oder Unterbrechungen werden in Klammer gesetzt. Unverständliche Wörter werden mit der Kennzeichnung „inc.“ sowie der Angabe des Grundes in Klammer angegeben. Wenn ein bestimmtes Wort vermutet wird, dann wird dieses mit einem Fragezeichen zusätzlich angeführt. Der/die InterviewerIn wird mit „I“ und die befragte Person mit „B“ gekennzeichnet.

Bei der wissenschaftlichen Verwendung von einzelnen Interviewsequenzen müssen aus Gründen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit diese im Text zitiert werden. Hierfür werden die

Interviewnummer und die konkrete Stelle des Interviews anhand einer Zeilenangabe angegeben. Aus diesem Grund muss jedem Interview eine Nummer zugeteilt und das Transkript mit einer fortlaufenden Zeilennummerierung versehen werden (Fuß & Karbach, 2019, S. 77). Im Zuge von wissenschaftlichen Analysen empfehlen Fuß und Karbach (2019, S. 81ff.) die Verwendung eines Transkriptionskopfes. Er enthält alle wichtigen Informationen zur Interviewsituation und zur Transkription. Für die vorliegende Arbeit wurde ein einfacher Transkriptionskopf gewählt. Dieser enthält die Interviewnummer, den Namen der Audiodatei, das Datum, den Ort sowie die Dauer der Aufnahme. Der Name der befragten Person wird durch die Angabe einer Kennzeichnung anonymisiert. Aus Gründen der Transparenz wird der Name der interviewenden Person angegeben. Das Datum der Transkription und der Name der transkribierenden Person werden aus Qualitätssicherungsgründen angegeben. Zudem werden Besonderheiten zur Interviewsituation sowie zur Transkription, wie etwa technische Probleme oder eine mangelhafte Tonqualität, angeführt (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Transkriptionskopf

Interview Bachelorarbeit II	
Interviewnummer	
Name der Audiodatei	
Datum der Aufnahme	
Ort der Aufnahme	
Dauer der Aufnahme	
Befragte Person	
Interviewerin	
Datum der Transkription	
Transkribientin	
Besonderheiten	

- 1 I: Text
- 2 B: Text

Quelle: eigene Darstellung

2.2 Auswertungsmethode

Als Auswertungsmethode für das zugrundeliegende Datenmaterial wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt.

Mayring (2015, S. 11ff.) definiert die Inhaltsanalyse als systematische, regel- und theoriegeleitete Analyse von Kommunikation, welche in irgendeiner Form festgehalten und protokolliert wurde, und schlussfolgernde Aussagen zum Ziel hat. Dabei wird das zugrundeliegende Datenmaterial systematisch analysiert. Die systematische Analyse orientiert sich an zuvor festgelegten Regeln, wodurch sie nachvollziehbar und überprüfbar wird. Zudem handelt es sich um eine theoriegeleitete Analyse. Das bedeutet, dass sowohl die einzelnen Analyseschritte als auch die Interpretation der Ergebnisse von einem theoretischen Hintergrund geleitet werden und sich an einer ausgewiesenen Fragestellung orientieren.

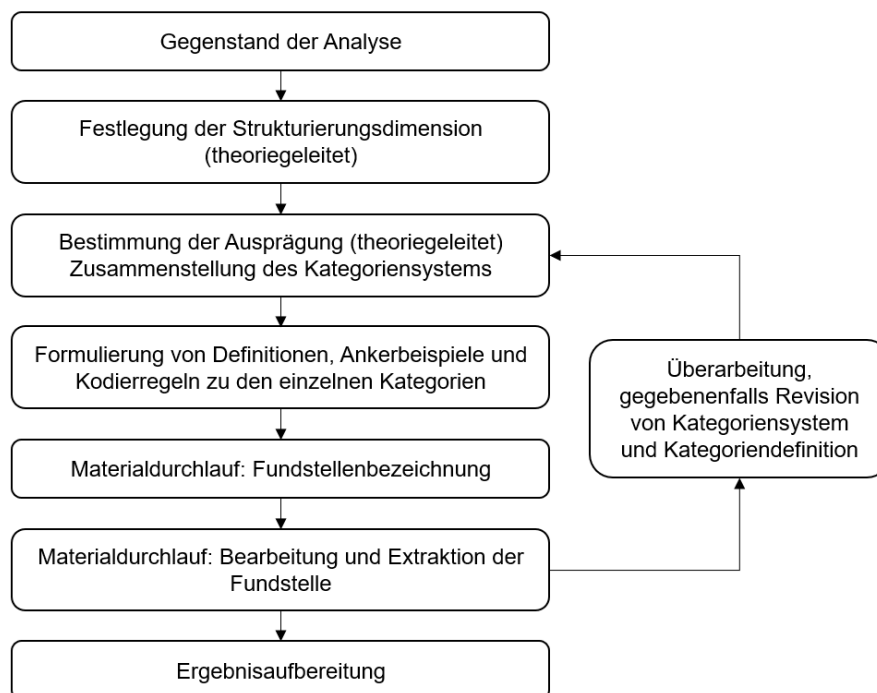
Wie bereits erwähnt, richtet sich die systematische Analyse nach zuvor festgelegten Regeln. In diesem Zusammenhang ist die Festlegung eines konkreten Ablaufmodells zentral. Hier werden die einzelnen Analyseschritte definiert und ihre Reihenfolge festgelegt. Dadurch kann im Auswertungsprozess jeder Analyseschritt auf eine Regel zurückgeführt werden. Für die Analyse des Datenmaterials bedeutet das, dass eine Kodierung nur erfolgt, wenn eine entsprechende Bedingung erfüllt wird. Aus diesem Grund steht im Zentrum dieser Auswertungsmethode die Bildung eines Kategoriensystems, welches die Nachvollziehbarkeit der Analyse gewährleistet (Mayring, 2015, S. 50f.).

Die Entwicklung der Kategorien kann entweder deduktiv oder induktiv erfolgen. Darüber hinaus ist eine Kombination aus deduktiver und induktiver Kategorienbildung möglich (Mayring, 2015, S. 85ff.).

2.2.1 Deduktive Kategorienbildung

Bei der deduktiven Kategorienbildung werden auf Basis der zugrundeliegenden Theorie die entsprechenden Kategorien definiert (Mayring, 2015, S. 85). Dazu werden zunächst die Kategorien anhand der Fragestellung abgeleitet. In einem weiteren Schritt werden die gebildeten Kategorien in einzelne Ausprägungen weiter differenziert und zu einem Kategoriensystem zusammengestellt. Im Anschluss wird dem Kategoriensystem ein Kodierleitfaden hinzugefügt, welcher eine eindeutige Zuordnung des Textmaterials zu den entsprechenden Kategorien ermöglicht. Der Kodierleitfaden enthält für jede Kategorie sowohl eine genaue Definition der Kategorie als auch Ankerbeispiele, welche konkrete Textstellen darstellen und als Beispiele für diese Kategorie gelten sollen. Darüber hinaus werden bei Kategorien mit Abgrenzungsschwierigkeiten Kodierregeln formuliert, um eine eindeutige Zuordnung zu ermöglichen. Danach wird das Kategoriensystem in einem ersten Materialdurchgang erprobt. Dazu werden einerseits die passenden Textstellen als Fundstelle mit der jeweiligen Kategoriennummer oder einer verschiedenfarbigen Unterstreichung im Text gekennzeichnet und andererseits aus dem Text extrahiert. In der Regel kommt es danach zu einer Überarbeitung des Kategoriensystems und der Kategoriendefinition. Im Anschluss erfolgt der Durchlauf des gesamten Materials, der wiederum die Fundstellenbezeichnung und die Extraktion der Fundstelle beinhaltet (Mayring, 2015, S. 97ff.; 2016, S. 118ff.). In Abbildung 2 wird das Ablaufmodell der deduktiven Kategorienbildung dargestellt.

Abbildung 2: Ablaufmodell deduktiver Kategorienbildung

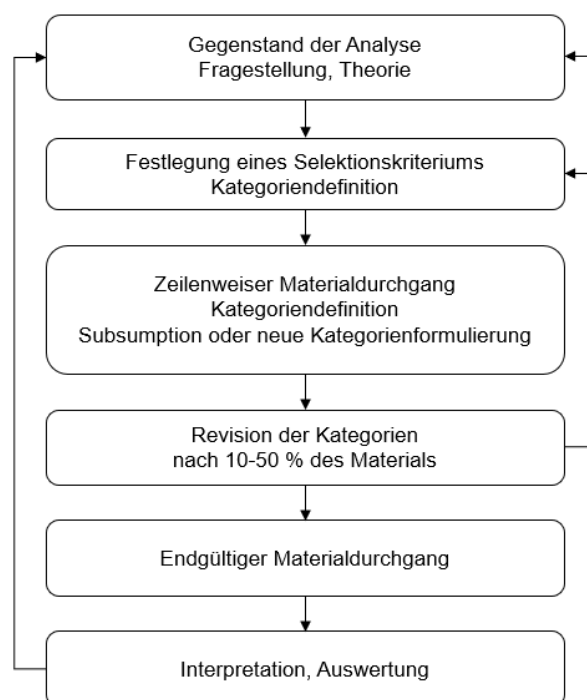


Quelle: Mayring, 2015, S. 98, eigene Darstellung

2.2.2 Induktive Kategorienbildung

Die induktive Kategorienbildung konzentriert sich auf das vorliegende Material und leitet daraus die entsprechenden Kategorien ab. Dabei werden die Theoriekonzepte vorab nicht mit einbezogen. Aus diesem Grund können möglichst wirklichkeitsgetreue und gegenstandsnahe Materialabbildungen ohne Verzerrungen durch Vorannahmen entwickelt werden. Diese Vorgehensweise macht die induktive Kategorienentwicklung für die qualitative Analyse sehr bedeutsam. Nach Festlegung des zugrundeliegenden Forschungsgegenstandes und der Fragestellung wird in einem ersten Schritt das Abstraktionsniveau der zu bildenden Kategorien definiert. Das bedeutet, es wird festgelegt, wie konkret oder abstrakt die Kategorien sein sollen. Danach wird das Material Zeile für Zeile durchgearbeitet und bei einer passenden Textstelle die erste Kategorie formuliert. Die nächste passende Textstelle wird entweder in die bereits gebildete Kategorie subsumiert oder einer neu gebildeten Kategorie zugeordnet. Nachdem etwa 10 bis 50 % des Materials durchgearbeitet wurden und keine neuen Kategorien mehr gebildet werden müssen, erfolgt eine Überprüfung des Kategoriensystems im Hinblick auf den Forschungsgegenstand und das Abstraktionsniveau. Kommt es in diesem Schritt zu Adaptierungen, muss das vorliegende Material nochmals von Anfang an bearbeitet werden. Werden keine Veränderungen vorgenommen, wird das gesamte Material durchgearbeitet. Das Ergebnis ist ein Kategoriensystem zu einem bestimmten Thema mit konkreten Textpassagen (Mayring, 2015, S. 85ff.). In Abbildung 3 wird das Ablaufmodell der induktiven Kategorienbildung dargestellt.

Abbildung 3: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung



Quelle: Mayring, 2016, S. 116, eigene Darstellung

2.2.3 Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit

In der vorliegenden Arbeit wurde das Kategoriensystem mittels einer Kombination aus der deduktiven und der induktiven Kategorienbildung entwickelt. Die Oberkategorien sowie einige Unterkategorien wurden deduktiv anhand des theoretischen Hintergrundes gebildet. Einige Unterkategorien wurden dem Material entnommen und somit induktiv gebildet. Tabelle 7 soll einen Überblick über das verwendete Kategoriensystem und die Art der Kategorienbildung vermitteln.

Tabelle 7: Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit

Kategorienart und Kategoriennummer	Kategorienbezeichnung	Kategorienbildung
OK 1	Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit	deduktiv
UK 1.1	zeitlicher Aufwand	deduktiv
UK 1.2	Autonomie	deduktiv
UK 1.3	Aktivität	deduktiv
UK 1.4	Flexibilität	deduktiv
UK 1.5	Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen	deduktiv
UK 1.6	Mitgestaltung und Ideeneinbringung	deduktiv
UK 1.7	Mitentscheidung	deduktiv
OK 2	Einstieg	deduktiv
UK 2.1	Erstgespräch	deduktiv
UK 2.2	Aufgabenprofil	deduktiv
UK 2.3	Fortbildung zum Kompetenzerwerb	deduktiv
UK 2.4	Schnupperphase	deduktiv
UK 2.5	Einschulung	deduktiv
UK 2.6	Einstiegserleichterungen	deduktiv
UK 2.7	Gründe und Motive für die freiwillige Tätigkeit	induktiv
UK 2.8	Gründe für die Organisationswahl	induktiv
OK 3	Freiwilligenkarriere	deduktiv
UK 3.1	Wünsche und Pläne zur Freiwilligenkarriere	deduktiv
UK 3.2	geplante Dauer der freiwilligen Tätigkeit	deduktiv
UK 3.3	Gründe zur Aufrechterhaltung	deduktiv
UK 3.4	Gründe für sofortige Beendigung	deduktiv
OK 4	Organisationale Rahmenbedingungen	deduktiv
UK 4.1	Freiwilligenkoordination	deduktiv
UK 4.2	Anerkennung	deduktiv
UK 4.3	Fortbildung	deduktiv

UK 4.4	Erfahrungsaustausch und gemeinsame Treffen	deduktiv
UK 4.5	Öffentlichkeitsarbeit	induktiv
UK 4.6	strukturelle, personelle und finanzielle Ausstattung	induktiv
OK 5	Erfüllung der Erwartungen	deduktiv

Quelle: eigene Darstellung

3 Ergebnisse der Befragung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Auswertung dargestellt. Die Gliederung orientiert sich an dem für diese Arbeit entwickelten Kategoriensystem.

3.1 Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit

Die Oberkategorie Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit gliedert sich in die folgenden acht Unterkategorien.

3.1.1 zeitlicher Aufwand

Hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit werden unterschiedliche Angaben getätigt. Ein/e InterviewpartnerIn berichtet, dass er/sie einmal pro Woche an einem fixen Tag die freiwillige Tätigkeit ausübe. Eine befragte Person nennt zwei fixe Einsatztage pro Woche. Eine Person gibt an, dass er/sie sich einen regelmäßigen Einsatz alle ein bis zwei Wochen erwartet habe. Er/Sie fährt nun etwa alle zwei Wochen an unterschiedlichen Tagen in die Einrichtung. Eine Person übt die freiwillige Tätigkeit alle sechs Wochen aus. Sie merkt jedoch an: *„[...] einmal in sechs Wochen ist ok, aber wenn es zum Beispiel einmal in der Woche einmal am Vormittag oder ein längerer Vormittag oder Nachmittag wäre, für irgendwas anderes, was ich kann, wäre das durchaus denkbar für mich“ (I2, Z. 253-255).*

3.1.2 Autonomie

Die InterviewpartnerInnen geben an, dass sie in ihrem zugewiesenen Tätigkeitsbereich die Aufgaben eigenständig durchführen können und diesbezüglich einen gewissen Handlungsspielraum haben. Sie merken an, dass dies durchaus wichtig für sie sei.

„Einfach die Arbeit vom Fahrer ist einfach wirklich eine recht selbständige Arbeit. I: Mhm, und das ist Ihnen wichtig? B: Das ist mir wichtig, ja“ (I5, Z. 60-62).

3.1.3 Aktivität

Im Hinblick auf die Gestaltung des freiwilligen Engagements nennt ein/e InterviewpartnerIn, dass er/sie sich eine aktiv gestaltete Tätigkeit erwartet habe. Eine weitere Person erzählt von der Möglichkeit mit den BewohnerInnen bei Festen zu tanzen, und dass ihr das sehr gefiele.

„Naja ich habe mir gedacht, [...] ich treffe mich mit einem gewissen Patienten oder Patientin und ich unternehme mit der was. [...] zum Beispiel Spazieren gehen oder mit dem Rollstuhl ein Stück fahren. Solche Sachen, wo man sich ein bisschen bewegt [...]“ (I3, Z. 352-357).

3.1.4 Flexibilität

Einige der InterviewpartnerInnen wünschen sich eine flexible und abwechslungsreiche Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit. Dabei bezieht sich die flexible Gestaltung auf unterschiedliche Einsatzfelder innerhalb der Organisation oder auf eine abwechslungsreiche Gestaltung der auszuübenden Tätigkeit selbst. Darüber hinaus wird die gegenseitige Unterstützung innerhalb der Organisation als erfreuliche Abwechslung genannt.

„Oder wenn wer ausfällt, dass der andere dann sagt, so wie es letztes Mal war: „Kannst du da vielleicht mithelfen oder da einkaufen gehen?“ Also das finde ich toll“ (I1, Z. 210-211).

3.1.5 Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen

Die InterviewpartnerInnen berichten, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen können. Zudem merken sie an, dass ihre Fähigkeiten und Kenntnisse von den FreiwilligenkoordinatorInnen oder ihren entsprechenden AnsprechpartnerInnen wahrgenommen und dementsprechend eingesetzt werden und sie diese Vorgehensweise befürworten.

„Es werden nicht nur meine Bedürfnisse, sondern auch das was ich einbringen kann, wird wahrgenommen. [...] Weil dann sagt man: „Kannst du nicht noch das machen.“ Oder: „Da würdest du auch hineinpassen.“ Das ist schon gut“ (I1, Z. 327-330).

„Da hat sie mich ja schon im Jänner angerufen und hat gesagt, sie muss mich da was fragen, sie könnte sich das mit mir vorstellen, dass wir einen Patientenstammtisch machen und mit denen halt sich unterhalten. Und ja. Auch das eine Ehrenamtliche das vielleicht auch mal übernehmen würde. Sie könnte sich da mich gut vorstellen dazu“ (I3, Z. 394-398).

3.1.6 Mitgestaltung und Ideeneinbringung

In diese Kategorie werden Aussagen zur Möglichkeit der Mitgestaltung der freiwilligen Tätigkeit und Möglichkeit zur Ideeneinbringung zugeordnet. Zudem finden sich in dieser Kategorie Aussagen zum kreativen Arbeiten im Aufgabenbereich und zum kreativen Gestalten des Einsatzfeldes. Alle InterviewpartnerInnen schätzen die Möglichkeit der Mitgestaltung ihres Tätigkeitsbereiches und würden sich darüber hinaus wünschen, dass ihre Ideen zumindest gehört werden. Wichtig sei ihnen, dass ihre Ideen wahrgenommen werden und deren Umsetzung geprüft werde. Die tatsächliche Verwirklichung der Ideen würden die InterviewteilnehmerInnen hingegen nicht voraussetzen. Eine Person sieht das freiwillige Engagement zudem nicht als Plattform zur Selbstverwirklichung.

„Ich würde mir wünschen, wenn ich eine Idee hätte, dass sie aufgenommen wird. Aber ich setze nicht voraus, dass sie auch umgesetzt wird, weil es vielleicht aus irgendeinem Grund nicht geht“ (I2, Z. 187-189).

„Ich meine, es ist schön und super, wenn das geht, dass man seine Ideen verwirklicht, aber der Sinn vom Ehrenamt ist sicher nicht, dass ich da jetzt mich selber verwirkliche, das glaube ich nicht. Sondern dass man hilft und irgendeine Organisation unterstützt“ (I4, Z. 344-347).

3.1.7 Mitentscheidung

Die Möglichkeit der Mitentscheidung sehen die InterviewteilnehmerInnen etwas unterschiedlich. Manche Personen freuen sich über die Möglichkeit der Mitentscheidung innerhalb ihres Aufgabenbereiches. Dem gegenüber stehen Aussagen darüber, dass die Personen es nicht für notwendig erachten, mitzubestimmen. Ein/e InterviewpartnerIn ist der Meinung, dass sich die Freiwilligen nicht zu sehr in den Geschäftsbetrieb der Organisationen einmischen sollen, sondern sich den Vorgaben der Hauptamtlichen fügen sollen.

„Habe auch selber schon geleitet, [...] Und ja, wir machen das gemeinschaftlich eigentlich, weil wir uns jetzt ja schon gut kennen und unterstützen uns halt gegenseitig, wo es sein soll oder sein kann. Und es ist recht bereichernd“ (I1, Z. 40-44).

„Es kann nicht so sein, dass die Ehrenamtlichen alle anschaffen. Das fände ich zum Beispiel nicht gut, wenn Ehrenamtliche glauben, sie können jetzt tun was sie wollen und sie können da jetzt sich total in den Geschäftsbetrieb einmischen, nur weil sie das ehrenamtlich machen. Das würde ich nicht richtig finden. Also ich glaube schon, dass es ein Konzept geben muss und dass Ehrenamtliche das auch einfach akzeptieren müssen“ (I4, Z. 299-304).

3.2 Einstieg

Die Oberkategorie Einstieg behandelt die Gestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Anfangsphase sowie die Gründe und Motive für die Wahl der freiwilligen Tätigkeit und die Organisationswahl. Für diesen Zweck wurde diese Oberkategorie in acht Unterkategorien unterteilt.

3.2.1 Erstgespräch

Das Erstgespräch wurde in allen Fällen persönlich und nach Vereinbarung eines Termins bzw. im Anschluss an eine Informationsveranstaltung abgehalten. Die befragten Personen berichten darüber, dass einerseits die Fähigkeiten der Personen, die Gründe und Motive für die freiwillige Tätigkeit sowie die Zeitressourcen besprochen wurden und andererseits die möglichen

Aufgabenbereiche aufgezeigt sowie die Rechte und Pflichten bzw. Grenzen der freiwilligen Tätigkeit erörtert wurden. Zudem mussten die InterviewteilnehmerInnen verschiedene Formulare ausfüllen sowie Verschwiegenheitserklärungen unterzeichnen. Darüber hinaus wurde eine Führung im Betrieb durchgeführt und Informationen über die Organisation mitgeteilt. Die befragten Personen meinten, dass sie mit dem Ablauf und der Gestaltung des Erstgespräches zufrieden gewesen seien. Hier wurden Attribute wie etwa, unkompliziert, sehr unbürokratisch, sehr positiv, genannt.

3.2.2 Aufgabenprofil

Die InterviewpartnerInnen geben an, dass die Bekanntgabe der Aufgabenprofile mündlich stattgefunden haben und dies ausreichend gewesen sei, da es sich nicht um schwierige Aufgaben handle. Generell erwarten sich die InterviewpartnerInnen von den Organisationen klare und deutliche Anweisungen zu ihrem Einsatzfeld.

„Eigentlich nur, dass sie mir sagen, wann ich kommen soll, wann ich gebraucht werde und was ich machen soll. Aber so irgendwie andere Erwartungen eigentlich hatte ich nicht“ (I2, Z. 132-133).

„Ich glaube, dass die Aufgabe klar sein muss, die einfach da zu machen ist“ (I5, Z. 192-193).

3.2.3 Fortbildung zum Kompetenzerwerb

Zu Beginn ihrer freiwilligen Tätigkeit absolvierten einzelne InterviewpartnerInnen eine Fortbildung zum Kompetenzerwerb. Sie merken an, dass dies sehr interessant gewesen sei und auch sehr hilfreich für die Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit sei. Ein/e InterviewpartnerIn gibt an, dass bei ihm/ihr noch ein notwendiger Fortbildungskurs ausständig sei, dieser sich aber aufgrund des Coronavirus nun verschoben habe. Er/Sie nehme aber an, dass der Kurs nach der Krise nachgeholt wird.

„Ich habe einmal einen Kurs gemacht über Validation. Und das ist sehr hilfreich natürlich“ (I1, Z. 156).

3.2.4 Schnupperphase

Die Mehrheit der befragten Personen geben an, dass sie die Möglichkeit gehabt haben, sich die freiwillige Tätigkeit im Vorfeld anzusehen, auszuprobieren, hineinzuschnuppern und zu erkunden. Einige Personen merken an, dass die Initiative zum Testen von ihnen selbst ausgegangen sei. Im Anschluss an den Schnuppereinsatz fanden Auswertungsgespräche statt.

„Wir haben das dann ausprobiert. Und geschaut, ob das funktioniert. Und es passt eigentlich sehr gut für mich“ (I1, Z. 87-88).

„[...] und da habe ich gefragt, ob ich einmal schnuppern kann. Also mitmachen bei einem Einsatz. Und da hat es geheißen: „Ja“. Und das habe ich gemacht und dann habe ich mich entschieden, dass wäre für mich eine gute Lösung“ (I2, Z. 69-71).

3.2.5 Einschulung

Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zur Einschulung der neuen Freiwilligen und im Hinblick auf die Möglichkeit Fragen zu stellen. Manche InterviewpartnerInnen geben an, keine Einschulung gehabt zu haben und dass dies nicht notwendig gewesen sei. Andere hatten eine kurze Einschulung und wieder andere berichten von einer etwas längeren Einschulung von zwei Tagen. Die befragten Personen nennen jedoch die Möglichkeit, jederzeit Fragen zu stellen, falls es zu Unklarheiten oder Schwierigkeiten kommen sollte und dass dies ausreichend sei. In diesem Zusammenhang können sie sich an andere TeamkollegInnen, sei es nun hauptamtliche oder ehrenamtliche, wenden. Zudem sind sie der Meinung, dass die Kommunikation im Team gut funktionieren solle, damit es möglich sei, Fragen zu stellen.

„Nein eigentlich nicht. Einschulung in dem Sinn hat es keine gegeben, weil (Seufzer) ist eigentlich nicht notwendig“ (I1, Z. 125-126).

„Die Kommunikation untereinander im Team sollte auch funktionieren, dass es möglich ist, dass man Fragen stellt [...]“ (I2, Z. 153-154).

3.2.6 Einstiegserleichterungen

In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zu Hilfestellungen, Unterstützungen und Erleichterungen in der Anfangsphase. Als Einstiegserleichterung empfinden die InterviewteilerInnen das mitgebrachte Interesse, die Möglichkeit viele Einsatzfelder auszuprobieren sowie die behutsame Eingliederung durch laufende Rückfragen und Erkundigungen. Zudem werden eine geringe Eintrittsbarriere durch die Kontaktvermittlung einer Freundin und das positive Umfeld in der Organisation als Unterstützung in der Anfangsphase genannt. Darüber hinaus meinen die befragten Personen, dass eine offene und freundliche Willkommenskultur sowie ein zeitnahes positives Feedback zum Ankommen in der Organisation beigetragen habe.

„(Seufzer) Eigentlich habe ich nichts erwartet. [...] Man wird sehr behutsam eingeführt. Und man wird auch manches mal gefragt, ob es einen passt. [...] Aber das ist eh gut so, dass es hinterfragt wird, [...]“ (I1, Z. 179-182).

„Ja, genau, einfach, dass das sehr unkompliziert und sehr offen. Ich habe mich eigentlich von Anfang an willkommen gefühlt. [...] die hat mir letztes Mal gesagt, wie ich gearbeitet habe, dass sie so froh ist, dass sie das Gefühl hat, dass ich das sehr geschickt mache [...] und dass sie sehr zufrieden ist [...]“ (I4, Z. 152-158).

3.2.7 Gründe und Motive für die freiwillige Tätigkeit

Unter den Gründen und Motiven, für die Ausübung dieser freiwilligen Tätigkeit, finden sich folgenden Nennungen:

- der Gesellschaft etwas zurückgeben
- etwas Zeit spenden
- einen Beitrag leisten zur Verhinderung der Lebensmittelverschwendung
- eine schöne Ablenkung vom Alltag
- es macht Spaß
- die freiwillige Tätigkeit deckt sich mit den Interessen
- die Aufrechterhaltung einer Tagesstruktur
- das Gefühl des Gebrauchtwerdens
- eine Aufgabe in der Gesellschaft übernehmen
- einen Beitrag in der Gesellschaft leisten
- den bedürftigen Menschen helfen
- einen Beitrag leisten zur Wiederverwendung von Kleidungsstücken
- das Gefühl etwas Positives zu machen

3.2.8 Gründe für die Organisationswahl

Diese Unterkategorie behandelt Aussagen zu den Gründen, warum sich die InterviewteilnehmerInnen für diese Organisation entschieden haben. Die Nennungen diesbezüglich lauten wie folgt:

- die Organisation befindet sich in der unmittelbaren Wohnumgebung
- ein guter Ruf der Organisation
- das sympathische Auftreten der Freiwilligenkoordinatorin
- gute Erfahrungen von FreundInnen und Bekannten
- gute Erfahrungen als Kundin bzw. Kunde
- gute Erfahrungen mit der Organisation aus einer anderen freiwilligen Tätigkeit in einer anderen Einrichtung dieser Organisation
- gute Erfahrungen mit der Organisation aus einer früheren beruflichen Zusammenarbeit

3.3 Freiwilligenkarriere

Diese Oberkategorie behandelt Aussagen der InterviewteilnehmerInnen zur Freiwilligenkarriere. Einerseits werden die genannten Wünsche und Pläne zur Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit aufgezeigt und andererseits die geplante Dauer in der Organisation beleuchtet. Zudem werden mögliche Gründe zur Aufrechterhaltung und zur sofortigen Beendigung des freiwilligen Engagements erörtert.

3.3.1 Wünsche und Pläne zur Freiwilligenkarriere

Prinzipiell nennen alle InterviewpartnerInnen, dass sie mit ihrem derzeitigen Aufgabenbereich zufrieden seien. Eine befragte Person wünsche sich hingegen eine zeitliche Ausdehnung. Bei einer weiteren Person sei bereits eine konkrete Ausweitung der Tätigkeit für die nahe Zukunft mit dem/der FreiwilligenkoordinatorIn geplant: *„Was wir aber auch jetzt im Plan haben für einen Stammtisch. Da wäre am [Datum] der Erste“ (I3, Z. 393-394).*

Ein/e andere/r InterviewpartnerIn lasse eine Veränderung des Aufgabenbereiches auf sich zu kommen. Die anderen InterviewteilnehmerInnen seien zufrieden und wünschen sich aktuell keine Veränderungen.

3.3.2 geplante Dauer der freiwilligen Tätigkeit

Alle InterviewpartnerInnen geben an, dass sie sich langfristig in der Organisation engagieren wollen. Aktuell habe keine der befragten Personen geplant, die Organisation in den nächsten zwei bis drei Jahren zu wechseln.

„Solange ich kann. Nein überhaupt, ich habe keinen Zeitrahmen geplant, sondern solange ich das kann und unter den gegebenen Voraussetzungen solange das möglich ist, möchte ich das durchaus weitermachen. [...] Also ich finde das [Name der Organisation] hat einen guten Ruf und bietet sehr viele verschiedene Möglichkeiten. Ich nehme schon an, dass ich dabei bleibe“ (I2, Z. 30-37).

„Naja. Ich habe schon vor, dass ich längerfristig das mache. [...] Nein. Momentan bleibe ich sicher in der Organisation, [...]“ (I3, Z. 51-59).

3.3.3 Gründe für die Aufrechterhaltung

Als Gründe für die Aufrechterhaltung der freiwilligen Tätigkeit werden von den befragten Personen unter anderem die Freude, die sie an der Arbeit und der Aufgabe haben, sowie das Engagement gegen die Lebensmittelverschwendung genannt. Für eine Personen sei zudem die Unterstützung bedürftiger Menschen durch die günstige Abgabe dieser Lebensmittel wichtig und daher ein Grund für die Aufrechterhaltung. Als weitere Gründe werden das Wissen über den geleisteten Beitrag in der Gesellschaft, das Gefühl des Gebrauchtwerdens sowie der Rhythmus und die Struktur, welche dem Alltag durch die freiwillige Tätigkeit verliehen wird, angegeben. Eine Person sieht das freiwillige Engagement zudem als Möglichkeit zur Teilhabe in der Gesellschaft. Ein/e weitere/r InterviewpartnerIn erwähnt das Wissen um die Notwendigkeit der ehrenamtlichen HelferInnen für die Organisation als Grund für die Aufrechterhaltung.

„[...] du hast einen Rhythmus und darum mache ich das auch immer weiter, [...] Weil ich dort eine Aufgabe habe, die mir eine Freude macht. [...] Man fühlt sich auch angenommen und gebraucht“ (I3, Z. 474-483).

3.3.4 Gründe für sofortige Beendigung

Der Großteil der Befragten nennt als Grund für eine sofortige Beendigung die Veränderung des Gesundheitszustandes. Eine schlechte und unhöfliche Behandlung von Seiten der Organisation oder grobe persönliche Beleidigungen seien ebenfalls für die Mehrheit ein Beendigungsgrund. In diesem Fall würden sich die InterviewpartnerInnen jedoch eine Konfliktlösung erwarten und das freiwillige Engagement erst beenden, wenn keine Lösung möglich sei. Ein/e InterviewpartnerIn nennt zudem die Missachtung ihrer Wünsche bei der Auswahl des Betätigungsbereiches. Weiters sei eine Veränderung der Betreuungspflichten im familiären Umfeld als Beendigungsgrund denkbar.

„Wenn man vielleicht unhöflich behandelt wird, [...] oder irgendwas macht, wo ich beleidigt bin. [...] Und dann denke ich mir, wenn es irgendein Problem gibt, dann würde ich mir erwarten, dass man das zum Beispiel ausreden kann. [...] Wenn das nicht möglich wäre, wäre vielleicht auch ein Grund, dass ich aufhören würde“ (I4, Z. 394-403).

3.4 Organisationale Rahmenbedingungen

Diese Oberkategorie behandelt Aussagen der InterviewteilnehmerInnen zu den organisationalen Rahmenbedingungen. Die Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Einstieg und der Anfangsphase wurden bereits in Kapitel 3.2 behandelt. Diese Kategorie beschäftigt sich ausschließlich mit den Rahmenbedingungen zum laufenden freiwilligen Engagement und

wird in die Unterkategorien Freiwilligenkoordination, Anerkennung, Fortbildung, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Treffen, Öffentlichkeitsarbeit sowie in die Unterkategorie strukturelle, personelle und finanzielle Ausstattung unterteilt.

3.4.1 Freiwilligenkoordination

Die InterviewpartnerInnen berichten, dass in den Organisationen mehrere Personen für die Freiwilligen zuständig seien. Grundsätzlich gebe es eine FreiwilligenkoordinatorIn bzw. Hauptansprechperson. Zudem gebe es noch StellvertreterInnen bzw. verschiedene Ansprechpersonen in den jeweiligen Einsatzfeldern. Darüber hinaus erwarten sich die befragten Personen, eine Anlaufstelle, wenn Fragen auftreten. Ferner sind sie der Meinung, dass es wichtig sei, eine/n klare/n AnsprechpartnerIn in der Organisation zu haben. Zum Grad der Unterstützung und Begleitung werden unterschiedliche Aussagen getätigt und reichen von einer geringen Unterstützung bis hin zu einer gemeinsamen und partnerschaftlichen Durchführung der Tätigkeit. Die Aussagen diesbezüglich hängen stark mit den jeweiligen Einsatzfeldern zusammen. Des Weiteren seien den InterviewteilnehmerInnen ein guter Kontakt zur FreiwilligenkoordinatorIn und laufende Informationen wichtig.

„Also ich glaube, dass es ganz wichtig ist, dass man, wenn man ein Ehrenamt ausübt, dass es jemanden geben muss, der sich um die Ehrenamtlichen kümmert, ein bisschen zumindest“ (I4, Z. 253-255).

„Vorrangig ist die Frau [Name der Freiwilligenkoordinatorin] die Koordinatorin, glaub ich. Und man hat aber vor Ort, beim Chor ist es wieder wer anderer, der was das halt übernimmt. [...] Aber es ist immer jemand da, den man zu Rate oder zu Hilfe holen kann. [...] Das ist toll. Ja, weil alleine möchte ich das nicht machen, [...]. Wenn ein Patient [...] zum Beispiel aufs Klo gehen will oder irgendwas. Da bin ich überfordert. Das kann ich nicht“ (I1, Z. 248-257).

3.4.2 Anerkennung

Alle befragten Personen sind der Meinung, dass es wichtig sei, dass die Freiwilligen wertschätzend und gut behandelt werden und ihre erbrachten Leistungen anerkannt werden. Ein/e InterviewpartnerIn meint diesbezüglich, dass er/sie sich aber keine großen Huldigungen erwarte. Als Anerkennungsformen werden gemeinsame Weihnachtsfeiern, ein jährlicher Ausflug, die Vergütung von Kilometergeld sowie die Anerkennung durch die bedürftigen Personen genannt. Zudem bestehe die Möglichkeit, günstig Lebensmittel zu erwerben sowie in der Einrichtung Mittagessen zu gehen. Darüber hinaus wird die Verköstigung während des freiwilligen Einsatzes und während Fortbildungsmaßnahmen als Anerkennung empfunden.

„So ein großer Beitrag, ist es sicher nicht, aber ich denke schon, es sollte eben im gewissen Ausmaß wertgeschätzt werden, auch wenn es nur eine relativ geringe Tätigkeit ist. [...] Aber ich verlange keine großen Huldigungen dafür, sagen wir so. (lacht)“ (I2, Z. 238-242).

„Und es ist glaube ich schon wichtig, dass man wertschätzend behandelt wird. Weil man macht ja das sozusagen in seiner Freizeit und man bekommt ja nichts bezahlt“ (I4, Z. 256-258).

3.4.3 Fortbildung

Manche InterviewteilnehmerInnen berichten über laufend stattfindende Fortbildungsmaßnahmen in der Organisation. Die Personen schätzen diese Angebote und nehmen sie gerne in Anspruch.

„[...] zweimal haben sie so eine Fortbildung im Jahr, einmal im Frühjahr, einmal im Herbst. [...] Aber da bin ich offen dafür, weil das interessiert mich allgemein“ (I3, Z. 266-286).

3.4.4 Erfahrungsaustausch und gemeinsame Treffen

Die befragten Personen berichten, dass es in den Organisationen gemeinsame Treffen zum Erfahrungsaustausch und Kennenlernen gebe. Die InterviewteilnehmerInnen sind der Meinung, dass diese Treffen notwendig seien, um die anderen Freiwilligen kennenzulernen und sich untereinander auszutauschen, aber auch um Informationen von den FreiwilligenkoordinatorInnen zu erhalten. Einige geben an, dass diese Treffen alle zwei Monate stattfinden würden. Wieder andere wissen es nicht genau, würden sich aber zumindest ein- bis zweimal im Jahr ein gemeinsames Treffen erwarten.

„[...] wir haben auch monatliche oder, ich weiß nicht, alle zwei Monate Zusammenkünfte. Ich lerne auch andere Ehrenamtliche kennen und da besprechen wir auch immer irgendein Thema. Da setzen wir uns zusammen auf einen Kaffee und auf einen Kuchen. Und das ist recht. Und dann tauschen wir uns gegenseitig ein bisschen aus“ (I1, Z. 206-210).

„Die Ehrenamtlichen, stelle ich fest, das heißt, nachdem alle verschiedene Aufgaben haben [...] und von dem her ist der Stammtisch interessant, weil man einfach sieht, wer und wieviel Leute da tatsächlich irgendwo da sind und was die alle tun. Das ist schon gut vom Austausch her und der Marktleiter hat einfach auch erzählt über die Situation, [...]“ (I5, Z. 117-123).

„[...] aber du siehst ja praktisch die anderen nie. Dass man vielleicht einmal, zumindest einmal oder zweimal im Jahr ein Treffen hat, wo man alle sieht. Das würde ich mir auch erwarten“ (I4, Z. 283-285).

3.4.5 Öffentlichkeitsarbeit

Ein/e InterviewpartnerIn ist der Meinung, dass die Organisationen mehr Werbung über konkrete Engagementangebote in regionalen Zeitungen machen sollen. Denn er/sie glaube, dass viele den Bedarf der Organisationen nicht kennen. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen berichten, dass sie durch Eigeninitiative zum freiwilligen Engagement gekommen seien. Eine dieser Personen wurde durch eine Freundin auf eine Informationsveranstaltung der Organisation aufmerksam und informierte sich dort über das konkrete Angebot. Eine weitere Person wurde durch Erzählungen einer Bekannten über den Bedarf an Freiwilligen in der Organisation informiert. Eine der befragten Personen erzählt, dass er/sie über konkrete Aufrufe der Organisation auf den Bedarf aufmerksam geworden sei und sich daraufhin gemeldet habe. Diese Inserate wurden in den sozialen Medien, auf der Homepage der Organisation und in den regionalen Zeitungen geschaltet.

„Aber vielleicht sollten die Organisationen ein bisschen mehr Werbung machen, dass sie Ehrenamtliche brauchen. Also ich glaub, viele wissen das gar nicht, dass viele Organisationen oder Institute Ehrenamtliche aufnehmen. [...] Aber es wäre halt gut, wenn irgendwo stehen würde: „Wir brauchen bitte eine Lesetante oder eine Lernpatin“ oder so was. [...] Viele sind nicht so, dass sie einfach so wie ich, da hingehen und fragen: „Brauchts ihr wen?“ Viele Menschen sind vielleicht ein bisschen schüchterner wie ich und vielleicht fühlen sie sich dann in einer Zeitschrift angesprochen“ (I1, Z. 287-302).

3.4.6 strukturelle, personelle und finanzielle Ausstattung

Ein/e befragte Person ist der Meinung, dass das freiwillige Engagement eine flache Hierarchie aufweisen sollte, um bei auftretenden Schwierigkeiten einen möglichst schnellen und unbürokratischen Problemlösungsprozess durchlaufen zu können. Für die reibungslose Durchführung der freiwilligen Tätigkeit erachtet es ein/e weitere/r InterviewpartnerIn zudem als wichtig und essentiell, dass eine fix verankerte Struktur und ein durchdachtes Konzept von Seiten der Organisationen vorliegen sollte. Die FreiwilligenkoordinatorInnen und die Ansprechpersonen sollen dieses Konzept vorgeben und für dessen Einhaltung durch die Freiwilligen sorgen. Laut Meinung der Person sei dies insbesondere bei Organisationen mit vielen ehrenamtlichen HelferInnen notwendig. Die InterviewpartnerInnen berichten, dass die personelle Ausstattung der Organisationen jedoch in vielen Fällen gering sei und daher die erforderlichen Abstimmungen mit den Freiwilligen erschweren würde. Aus diesem Grund seien mehr finanzielle Mittel notwendig, um einen reibungslosen und gut organisierten Ablauf des freiwilligen Engagements zu gewährleisten.

„Und das ist leider in vielen Organisationen so, die mit vielen Ehrenamtlichen arbeiten. Dass es sehr wenige Leute gibt, die wirklich den roten Faden sozusagen da durchbringen müssen und wenn man dann da keine Struktur hat, die man ganz fix einhält, ich meine, dann hat man bald gar nichts mehr“ (I4, Z. 337-340).

„Und dass einfach in diesem Bereich viel mehr an finanziellen Fördermitteln notwendig ist, um das noch besser zu organisieren und aufrechtzuerhalten“ (I5, Z. 322-324).

3.5 Erfüllung der Erwartungen

Alle InterviewpartnerInnen geben an, dass sie prinzipiell sehr zufrieden mit ihrem freiwilligen Engagement und den Rahmenbedingungen der Organisationen seien und sich ihre Erwartungen erfüllt haben und sie der Meinung seien, dass die vorhandenen Mittel und die zur Verfügung stehenden Ressourcen gut eingesetzt werden.

„Ich bin zufrieden mit meinem Ehrenamt. Ja es daugt mir und es macht mir Spaß. Ich freu mich jede Woche darauf und ja, wir machen es uns eigentlich immer recht schön“ (I1, Z. 175-176).

„Nein, ich denke die Mittel, die zur Verfügung stehen, die sind schon gut eingesetzt im Rahmen der Möglichkeiten, die da sind, ist das alles schon gut“ (I5, Z. 205-206).

4 Beantwortung der Forschungsfrage und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel wird einerseits die Forschungsfrage beantwortet und andererseits werden die Ergebnisse der Befragung zusammenfassend diskutiert und mit dem theoretischen Hintergrund in Verbindungen gesetzt.

Welche Erwartungen haben die VertreterInnen der Babyboomer-Generation an das formelle freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen?

Aufgrund der Aussagen der InterviewpartnerInnen wird deutlich, dass sich die VertreterInnen der Babyboomer-Generationen einen regelmäßigen Einsatz mit kurzen Intervallen von ein bis zwei Wochen sowie eine aktive Gestaltung des freiwilligen Engagements erwarten. Zudem ist ihnen eine sinnstiftende Tätigkeit und die eigenständige Durchführung ihrer Aufgaben wichtig. Weiters wünschen sie sich eine flexible und abwechslungsreiche Gestaltung. Sie schätzen die Möglichkeit ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen sowie die Möglichkeit der Mitgestaltung ihres Einsatzbereiches innerhalb eines gewissen Handlungsspielraumes. In diesem Zusammenhang haben sie die Erwartungshaltung, dass ihre Ideen zumindest wahrgenommen werden und deren Umsetzung überprüft wird. Hinsichtlich der Möglichkeit der Mitentscheidung haben die befragten Personen unterschiedliche Ansichten. Hier ist jedoch anzumerken, dass sich unter den InterviewteilnehmerInnen keine ehrenamtlichen HelferInnen in höheren Positionen mit komplexen Tätigkeitsbereichen und großen Entscheidungsbefugnissen befinden. In dieser Darstellung spiegeln sich viele der eingangs erläuterten charakteristischen Merkmale der Babyboomer wider (siehe Kapitel 1.1.1).

Als Gründe für die Aufrechterhaltung der freiwilligen Tätigkeit nennen die befragten Personen größtenteils die Gründe und Motive, die sie zur Ausübung eines freiwilligen Engagements bewogen haben. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass sich die VertreterInnen der Babyboomer-Generation die Erfüllung ihrer Gründe und Motive durch die Ausübung ihres freiwilligen Engagements erwarten. In diesem Zusammenhang wurden sowohl altruistische als auch egoistische Motive gleichermaßen genannt. Zudem decken sich die Aufgabenbereiche vielfach mit den Interessen der Freiwilligen. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass sich die Babyboomer eine freiwillige Tätigkeit erwarten, welche kongruent mit ihren Interessen ist. Als Gründe für die Organisationswahl werden unter anderem die Nähe der Organisation zur unmittelbaren Wohnumgebung sowie ein guter Ruf und das sympathische Auftreten der FreiwilligenkoordinatorInnen genannt. Zudem sind die Erfahrungswerte ein nicht unwesentliches Kriterium für die Wahl der Organisation. Hier wird sowohl auf eigene Erfahrungen

mit der Organisation, die beispielsweise aus einer früheren beruflichen Zusammenarbeit resultieren, als auch auf fremde Erfahrungen von FreundInnen und Bekannten zurückgegriffen. Daraus kann abgeleitet werden, dass sich die Babyboomer vorab erkundigen und eine gewisse Erwartungshaltung gegenüber der Organisation mitbringen. In diesem Zusammenhang kann auf die Erkenntnis des Zukunftsinstitutes (2015, S. 6ff.) hingewiesen werden, dass es sich bei den Babyboomern um eine kritische und anspruchsvolle Generation handelt, welche ihre Kaufentscheidungen gründlich abwägt. Im konkreten Fall des freiwilligen Engagements kann diese Erkenntnis auf die Wahl der freiwilligen Tätigkeit und die Organisationswahl umgelegt werden. Aufgrund der Aussagen wird zudem deutlich, dass die InterviewpartnerInnen größtenteils durch Eigeninitiative, Mundpropaganda sowie aufgrund von konkreten Aufrufen zum freiwilligen Engagement gekommen sind. Eine Person ist ferner der Meinung, dass die Organisationen mehr Werbung über den Bedarf an Freiwilligen mit konkreten Angeboten machen sollen. Er/Sie habe das Gefühl, dass viele den Bedarf und die Angebote der Organisationen nicht kennen. Hier spiegelt sich die Erkenntnis von Carola Reifenhäuser (2013a, S. 108) wider, dass neue Freiwillige vorrangig über konkrete Angebote zum freiwilligen Engagement angesprochen werden. Weiters wird der eingangs erwähnte Strukturwandel des freiwilligen Engagements an der Pluralisierung der Motive, der interessen geleiteten Auswahl des Einsatzfeldes und der bewussten und kritischen Organisationswahl erkennbar, was wiederum die Wichtigkeit der Außendarstellung und den richtigen Umgang mit den Freiwilligen verdeutlicht (Heimgartner & More-Hollerweger, 2009, S. 177f.; Reifenhäuser, O., 2013b, S. 94).

In den Erzählungen zur Kontaktaufnahme und zum Erstgespräch werden viele der in der Literatur erwähnten Gesprächsinhalte genannt, wie etwa vorhandene Fähigkeiten, Motive, Zeitressourcen, Darstellung der Aufgabengebiete, Rechte und Pflichten sowie Informationen zur Organisation (Reifenhäuser, C., 2013c, S. 114f.). Die befragten Personen zeigen sich mit der Vorgehensweise sichtlich zufrieden. Vor allem schätzen sie die lockere, unkomplizierte und unbürokratische Gestaltung. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass der Informationsgrad und die Gestaltung des Erstgespräches den Erwartungen der Babyboomer entsprochen haben. Das Aufgabenprofil wurde den InterviewpartnerInnen mündlich bekanntgegeben und war laut Aussagen ausreichend. Hier muss jedoch angemerkt werden, dass es sich bei den Einsatzfeldern der befragten Personen um keine komplexen Tätigkeiten handelt, wie beispielsweise eine ehrenamtliche Vorstandstätigkeit. Zudem wurde angegeben, dass sich die Freiwilligen von Seiten der Organisation klare und deutliche Anweisungen im Hinblick auf ihr Einsatzfeld erwarten. Beinahe alle InterviewpartnerInnen hatten in einer Schnupperphase die Gelegenheit, die freiwillige Tätigkeit auszuprobieren. Teilweise ging die Initiative zum Testen von den Freiwilligen selbst aus. Daher kann der Schluss gezogen werden, dass

es den Babyboomern wichtig ist, vorab in die freiwillige Tätigkeit und in die Organisation hineinzu schnuppern und zu überprüfen, ob diese ihren Vorstellungen und Erwartungen entspricht. Hinsichtlich der Einschulung werden unterschiedliche Angaben von den InterviewpartnerInnen getätigt und es zeigt sich, dass der Grad und die Notwendigkeit einer Einschulung stark mit dem jeweiligen Einsatzfeld und den individuellen Fähigkeiten der Person zusammenhängen. Aus den Aussagen wird deutlich, dass sich die Gestaltung der Einschulung an diesen beiden Voraussetzungen orientiert. Zudem sind die Babyboomer der Meinung, dass eine gute Kommunikationsbasis innerhalb des Teams wichtig sei, damit die Möglichkeit besteht, jederzeit Fragen zu stellen. Daraus geht hervor, dass sich die Babyboomer eine freundliche und respektvolle Umgangsweise innerhalb des Teams und der Organisation erwarten. Eine Fortbildung zum Kompetenzerwerb fand nicht bei allen Befragten statt. Diejenigen, die einen Kurs absolvierten, waren sehr zufrieden damit und bezeichnen ihn als sehr hilfreich für ihre Tätigkeit. Da keine Kritik der anderen InterviewteilnehmerInnen geäußert wurde, dass sie sich im Hinblick auf die Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit schlecht vorbereitet fühlen, kann diesbezüglich ebenfalls davon ausgegangen werden, dass die Erwartungen der Babyboomer erfüllt bzw. nicht enttäuscht wurden. Einstiegserleichternd empfanden die InterviewpartnerInnen vor allem die offene und freundliche Willkommenskultur der Organisationen. Zudem wurde auf eine behutsame Eingliederung, verbunden mit laufenden Rückfragen und Erkundigungen, von Seiten der FreiwilligenkoordinatorInnen geachtet. Mit dieser Vorgehensweise zeigen sich die Babyboomer ebenfalls zufrieden. Generell kann aus den Angaben zur Gestaltung des Einstieges und den damit verbundenen Rahmenbedingungen der Schluss gezogen werden, dass der Entscheidungsfindungsprozess individuell gestaltet wurde und die Erwartungen der Babyboomer in der Anfangsphase erfüllt bzw. nicht enttäuscht wurden.

Die Babyboomer erwarten sich von Seiten der Organisation eine klare Ansprechperson und eine klare Anlaufstelle, wenn Fragen auftreten. Die Erwartung hinsichtlich des Grades der Unterstützung und Begleitung ist ebenfalls stark an die Gegebenheiten des jeweiligen Einsatzfeldes und des konkreten Aufgabenbereiches geknüpft. Zudem erwarten sich alle InterviewteilnehmerInnen einen wertschätzenden und respektvollen Umgang sowie eine gewisse Anerkennung ihrer Leistungen. In Bezug auf Letztere haben sie jedoch keine großen Ansprüche. Die Erkenntnis von Carola Reifenhäuser (2013e, S. 158), dass die Anerkennung von jeder Person unterschiedlich und individuell wahrgenommen wird, zeichnet sich in den angegebenen Anerkennungsformen ab. Der Großteil der InterviewpartnerInnen ist sich einig, dass es einen gewissen Erfahrungsaustausch und gemeinsame Treffen braucht. Es wird deutlich, dass die Babyboomer die anderen Freiwilligen, mit denen sie nicht laufend zusammenarbeiten, kennenlernen und sich austauschen möchten. Im Zuge dieser Treffen wünschen sie sich auch

aktuelle Informationen von Seiten der Organisation. Hinsichtlich des Intervalls wurden unterschiedliche Angaben getätigt. Die Babyboomer erwarten sich jedoch mindestens ein- bis zweimal jährlich ein gemeinsames Treffen. Die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen der Organisationen schätzen die befragten Personen und nehmen gerne daran teil. In diesem Zusammenhang zeigt sich die in der Literatur angegebene Lernbereitschaft der Babyboomer (Höpflinger, 2015, S. 3). Aufgrund der Aussagen der InterviewpartnerInnen wird deutlich, dass die FreiwilligenkoordinatorInnen auf die Fähigkeiten und Kenntnisse der Freiwilligen achten und sie daraufhin gezielt in den jeweiligen Einsatzbereichen einsetzen. Dies wird auch dahingehend erkennbar, dass ein/e InterviewteilnehmerIn eine geplante Ausweitung der freiwilligen Tätigkeit auf ein neues Einsatzfeld äußerte und anmerkte, dass der/die FreiwilligenkoordinatorIn an ihn/sie herantrat und fragte, ob er/sie sich das neue Aufgabengebiet vorstellen könne. Daraus lässt sich ableiten, dass die Freiwilligenkarriere individuell gestaltet wird und die Wünsche der Babyboomer respektiert werden. Als Beendigungsgründe, welche die Organisation betreffen, werden von den befragten Personen eine schlechte und unhöfliche Behandlung, grobe persönliche Beleidigungen, eine gescheiterte Konfliktlösung sowie die Missachtung ihrer Wünsche im Hinblick auf das Einsatzfeld genannt. Daraus lässt sich ableiten, dass sich die Babyboomer einen höflichen und respektvollen Umgang, eine Konfliktlösung im Fall von Problemen sowie die Berücksichtigung ihrer Wünsche erwarten. Im Hinblick auf die strukturelle, personelle und finanzielle Ausstattung der Organisationen sind die InterviewteilnehmerInnen der Meinung, dass die Organisationen eine flache Hierarchie sowie eine fix verankerte Struktur und ein durchdachtes Konzept aufweisen sollen. Hinsichtlich der personellen und der finanziellen Ausstattung der Organisationen verweisen sie auf geringe Ressourcen und nehmen hier die Fördergeber in die Pflicht. Sie merken jedoch an, dass die vorhandenen Ressourcen prinzipiell gut eingesetzt werden, aber für einen optimaleren Ablauf teilweise mehr notwendig sei. Aus den Äußerungen wird deutlich, dass sich die Babyboomer für die Ausübung ihres freiwilligen Engagements einen gut organisierten und reibungslosen Ablauf erwarten, um den Sinn und Zweck ihrer Tätigkeit erfüllen zu können.

Aufgrund der Ausführungen kann festgehalten werden, dass sich die eingangs erwähnten Schlussfolgerungen aus der Literaturrecherche zur Bachelorarbeit I größtenteils in den Aussagen der InterviewpartnerInnen wiederfinden (siehe Kapitel 1.1.3). Einzig im Hinblick auf die Möglichkeit der Mitentscheidung haben die befragten Personen unterschiedliche Ansichten. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass sich die Babyboomer weniger mit kurzfristigen und innovativen Projekten begeistern lassen können. Denn aufgrund der Angaben wird deutlich, dass ihnen die Mitgestaltung innerhalb eines gewissen Handlungsspielraumes und schon allein die Kenntnisnahme ihrer Ideen ausreichend ist und somit die Verwirklichung ihrer Ideen weniger wichtig ist.

Generell scheint es so, als dass sich die Babyboomer vom kurzfristigen und projektbezogenen Engagement des Strukturwandels nicht angesprochen fühlen. Betrachtet man die Merkmale des traditionellen und modernen freiwilligen Engagements genauer und vergleicht diese mit den Angaben der InterviewpartnerInnen wird deutlich, dass sich sowohl Merkmale für das traditionelle als auch für das moderne freiwillige Engagement wiederfinden. Für das traditionelle Engagement spricht die Absicht, sich langfristig in einer etablierten Organisation zu engagieren sowie die altruistischen Motive. Außerdem geben die InterviewpartnerInnen an, dass sie sich eine flache Hierarchie, eine fix verankerte Struktur sowie ein durchdachtes Konzept erwarten, in welches sie sich einordnen können. Für das moderne freiwillige Engagement spricht hingegen der eigene Entschluss zur freiwilligen Tätigkeit, die egoistischen Motive bzw. die Pluralisierung der Motive, die Erwartung an eine konkret beschriebene Aufgabenstellung sowie die Möglichkeit zur Mitbestimmung, welche von einigen befragten Personen genannt wurde. Darüber hinaus ist die interessensgeleitete Wahl des Einsatzfeldes und die bewusste Wahl der Organisation ein Merkmal für das moderne Engagement. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass sich die Babyboomer eine Mischung aus traditionellem und modernem freiwilligen Engagement erwarten, was bei der Gestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen mitberücksichtigt werden muss. Die Mischform kann darauf zurückgeführt werden, dass die VertreterInnen der Babyboomer-Generation einerseits im Berufsleben eher der traditionelleren Gruppe angehören und ihrem Arbeitgeber jahrelang treu bleiben und sie andererseits bereits seit ihrer Jugend Mitbegründer vieler gesellschaftlicher Wandlungsprozesse sind (Heimgartner & More-Hollerweger, 2009, S. 177f.; Hoffmann, 2012, S. 36; Höpflinger, 2015, S. 1ff.; Kolland et al., 2015, S. 10).

Als konkrete Handlungsempfehlungen für die FreiwilligenkoordinatorInnen können folgende Schwerpunkte angeführt werden. Das Erstgespräch sollte locker, informativ und so unbürokratisch wie möglich gestaltet werden. Die Aufgabenprofile wurden bislang nur mündlich besprochen. Um den Erwartungen der Babyboomer hinsichtlich klarer und deutlicher Anweisungen für ihren Einsatzbereich gerecht zu werden, wäre die Aushändigung eines schriftlichen Aufgabenprofils empfehlenswert. Zudem ist den Babyboomern eine Schnupperphase wichtig, welche durchaus auch von ihnen selbst eingefordert wird. Daher sollten eine Schnupper- und Probephase angeboten werden. Ferner sollte auf eine offene und freundliche Willkommenskultur, eine behutsame Eingliederung sowie auf eine gute Kommunikationsbasis innerhalb des Teams und innerhalb der Organisation geachtet werden. Darüber hinaus sollte ein Konzept zum Konfliktmanagement erarbeitet werden, welches im Bedarfsfall eingesetzt werden kann. Die Babyboomer erwarten sich einen klaren Ansprechpartner. Besonders Organisationen mit mehreren zuständigen Personen für die Freiwilligen sollten auf eine klare und eindeutige Ab-

grenzung der jeweiligen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche achten und diese den Freiwilligen klar und transparent kommunizieren. Zudem sollte weiterhin auf die Wertschätzung und die Anerkennung der Leistungen der Freiwilligen und deren individuelle Nutzung und Anpassung geachtet werden. Dazu zählt auch die Veranstaltung von einem gemeinsamen Treffen zum Kennenlernen sowie Erfahrungs- und Informationsaustausch mindestens ein- bis zweimal pro Jahr. Ebenso sollte die Freiwilligenkarriere individuell gestaltet werden und dabei die Fähigkeiten und Kenntnisse sowie die Wünsche der Babyboomer berücksichtigt werden. Weiters sollte vermehrt in die Öffentlichkeitsarbeit mit konkreten Engagementangeboten investiert werden.

Viele der genannten Erwartungen der InterviewteilnehmerInnen könnten nicht nur die Babyboomer-Generation, sondern auch andere Generationen betreffen. Folglich können auch viele der angeführten Handlungsempfehlungen für andere Generationen zur Anwendung kommen. Dennoch zeigt sich bei den Babyboomern eine gewisse Charakteristik. Die Babyboomer gelten als selbstbewusste, kritische und anspruchsvolle Generation. Zudem ist ihnen ein respektvoller Umgang wichtig (Höpflinger, 2015, S. 5; Kolland et al., 2015, S. 8; Zukunftsinstitut, 2015, S. 6). Dies ist insbesondere aus den Angaben zu möglichen Beendigungsgründen – schlechte und unhöfliche Behandlung, grobe persönliche Beleidigungen, gescheiterte Konfliktlösung sowie Missachtung ihrer Wünsche – deutlich erkennbar. Daraus lässt sich ableiten, dass den Babyboomern ein höflicher und respektvoller Umgang, eine Konfliktlösung im Fall von Problemen, sowie die Berücksichtigung ihrer Wünsche ganz besonders wichtig ist. In der Zusammenarbeit mit dieser Generation sollte daher ein besonderes Augenmerk auf die oben angeführten Handlungsempfehlung zu diesen Punkten gelegt werden.

Für die Freiwilligenorganisationen und insbesondere für die Fördergeber kann daraus abgeleitet werden, dass sie die FreiwilligenkoordinatorInnen mit den notwendigen finanziellen Mitteln und personellen Ressourcen ausstatten müssen, damit diese für einen reibungslosen Ablauf sorgen und die angeführten Empfehlungen umsetzen können.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Schlussfolgerungen der Bachelorarbeit I in Bezug auf die Gestaltung eines attraktiven freiwilligen Engagements für die Babyboomer größtenteils mit den Erwartungen dieser Generation an das freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen decken. Viele der genannten Erwartungen der Babyboomer könnten jedoch auch auf andere Generationen zutreffen. Dennoch konnte eine gewisse Charakteristik mithilfe der Literatur und den Aussagen der InterviewteilnehmerInnen herausgearbeitet werden. Die Babyboomer legen großen Wert auf einen höflichen und respektvollen Umgang, die Konfliktlösung beim Auftreten von Schwierigkeiten und Problemen sowie die Berücksichtigung ihrer Wünsche. Aus diesem Grund sollte in der Zusammenarbeit mit dieser Generation von den FreiwilligenkoordinatorInnen insbesondere auf eine offene und freundliche Willkommenskultur, eine gute Kommunikationsbasis innerhalb des Teams, sowie ein wertschätzender und respektvoller Umgang geachtet werden. Zudem sollte ein Konzept zum Konfliktmanagement erarbeitet werden. Ferner sollten die Wünsche der Babyboomer bei der Gestaltung der Freiwilligenkarriere berücksichtigt und respektiert werden.

An dieser Stelle ist jedoch anzumerken, dass es sich bei der vorliegenden Arbeit um keine repräsentativen Ergebnisse handelt und diese daher nicht verallgemeinert werden können. Um allgemein gültige Aussagen zu den Erwartungen der Babyboomer-Generation an das freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen treffen zu können und ein genaueres Bild der generationenspezifischen Sichtweisen diesbezüglich erhalten zu können, wäre eine groß angelegte empirische Untersuchung mit einer repräsentativen Stichprobe dieser Generation notwendig.

Darüber hinaus wäre eine empirische Studie mit unterschiedlichen Generationen denkbar, um die Erwartungen der jeweiligen Generationen miteinander vergleichen und die jeweiligen Unterschiede genauer herausarbeiten zu können. Ebenso interessant wäre eine Studie, die der Frage nachgeht, inwieweit die Erkenntnisse eines erfolgreichen Generationenmanagements der Arbeitswelt auf das freiwillige Engagement umgelegt und in das Freiwilligenmanagement integriert werden können.

Literaturverzeichnis

- Fuß, S. & Karbach, U. (2019). *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung* (2. Auflage). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich GmbH.
- Heimgartner, A. & More-Hollerweger, E. (2009). Entwicklungen und Trends des freiwilligen Engagements. In NPO-Institut (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht* (S. 176-186). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online: http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/1._freiwilligenbericht_2009_0.pdf [Abruf am 14.05.2019]
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hoffmann, S. G. (2012). Soziologischer Hintergrund des freiwilligen Engagements. In C. Reifenhäuser, S. G. Hoffmann & T. Kegel (Hrsg.), *Freiwilligenmanagement. Hintergründe und Handlungsempfehlungen für ein gutes Management des freiwilligen Engagements* (2. Auflage, S. 13-52). Regensburg: Walhalla Fachverlag.
- Hoffmann, S. G. (2013). Freiwillige verabschieden, Engagement bescheinigen. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 177-181). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Hofmarcher, J. (2020). *Die Babyboomer-Generation und das freiwillige Engagement: Die Rolle des Freiwilligenmanagements und der Freiwilligenagenturen*. (Bachelorarbeit, Ferdinand Porsche FernFH Wiener Neustadt).
- Höpflinger, F. (03.02.2015). *Wandel des dritten Lebensalters. "Junge Alte" im Aufbruch*. Online: <http://www.hoepflinger.com/fhtop/DrittesLebensalter.pdf> [Abruf am 15.05.2019]
- IFES (2013). *Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online: http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/fwe_in_oe_-_bundesweite_bevoeekerungsbefragung_2012_0.pdf [Abruf am 18.05.2019]
- IFES (2016). *Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung 2016*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online: http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/Bericht%20Freiwilligenengagement%202016_0.pdf [Abruf am 06.09.2019]
- Kolland, F., Wanka, A., Bischof, C. & Psihoda, S. (2015). *Von den Baby Boomern zur Generation Y. Tipps für erfolgreiches Generationenmanagement*. Wien: Wirtschaftskammer Wien. Online: <https://www.wko.at/service/w/netzwerke/Broschuere-BabyBoomer-28-09-17.pdf> [Abruf am 15.07.2019]

- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- More-Hollerweger, E. (2015). Soziale Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen. In Public Opinion GmbH (Hrsg.), *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht* (S. 145-146). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online:
https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/4/3/CH3434/CMS1451900458557/soziale-themen_freiwiliges-engagement_bericht-zur-lage-und-zu-den-perspektiven-des-freiwilligen-engagements-in-oesterreich.pdf [Abruf am 14.05.2019]
- Pass, C. & Hofer, B. (2015). Gesundheitsfördernde Effekte des freiwilligen Engagements im Alter. In Public Opinion GmbH (Hrsg.), *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht* (S. 157-159). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online:
https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/4/3/CH3434/CMS1451900458557/soziale-themen_freiwiliges-engagement_bericht-zur-lage-und-zu-den-perspektiven-des-freiwilligen-engagements-in-oesterreich.pdf [Abruf am 14.05.2019]
- Reifenhäuser, C. (2013a). Aufgabenprofile erstellen und Freiwillige gewinnen. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 106-113). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reifenhäuser, C. (2013b). Engagementbereiche systematisch identifizieren. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 102-105). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reifenhäuser, C. (2013c). Erstgespräche führen, entscheiden, Vereinbarung treffen. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 114-123). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reifenhäuser, C. (2013d). Freiwillige einarbeiten und befähigen. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 124-131). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reifenhäuser, C. (2013e). Freiwillige führen, fördern, qualifizieren, begleiten und anerkennen. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 132-160). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reifenhäuser, O. (2013a). Freiwilligenmanagement. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 14-17). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Reifenhäuser, O. (2013b). Freiwilligenmanagement evaluieren. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 94-99). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reifenhäuser, O. (2013c). Multiplikatoren benennen und qualifizieren. In C. Reifenhäuser & O. Reifenhäuser (Hrsg.), *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement* (S. 34-40). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Wanka, A. (2019). Die Baby-Boomer werden älter - Zeitdiagnose einer außergewöhnlichen Generation. In Amt der Oö. Landesregierung, Oö. Zukunftsakademie (Hrsg.), *Die Baby-Boomer werden älter. Zukunftsperspektiven einer starken Generation* (S. 6-13). Linz: Amt der Oö. Landesregierung, Oö. Zukunftsakademie. Online: https://www.ooe-zukunftsakademie.at/Trendreport_Babyboomer.pdf [Abruf am 15.07.2019]
- Zukunftsinstitut (2015). *Zukunftsmarkt Best Ager. Trends & Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen* (4. Auflage). Wien: Wirtschaftskammer Österreich. Online: https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/Best_Ager_Web.pdf [Abruf am 23.10.2019]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transkriptionskopf	14
Abbildung 2: Ablaufmodell deduktiver Kategorienbildung	16
Abbildung 3: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einsatzdauer in Monaten	11
Tabelle 2: Geburtsjahr	11
Tabelle 3: Geschlecht.....	11
Tabelle 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung	11
Tabelle 5: Monatliches Nettohaushaltseinkommen.....	11
Tabelle 6: Interviewdauer	12
Tabelle 7: Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit.....	18

Anhang

Interviewleitfaden

- 1. Sie engagieren sich bei der Organisation _____ freiwillig. Was sind Ihre Aufgaben?**
 - Wie sieht ein typischer Einsatz aus?
 - Seit wann sind Sie in dieser Organisation freiwillig tätig?
 - Wie lange haben Sie vor sich in dieser Organisation/diesem Einsatzbereich zu engagieren?
 - Haben Sie vor in einigen Jahren (2-3) das Einsatzfeld/die Organisation zu wechseln?

- 2. Wie wurde der Einstieg organisiert?**
 - Wer oder was hat Ihnen den Einstieg erleichtert?

- 3. Was haben Sie sich vor Ihrem Einstieg vom freiwilligen Engagement erwartet?**
 - In welchem Ausmaß wurden Ihre Erwartungen bisher erfüllt?

- 4. Wie sollte das freiwillige Engagement Ihrer Meinung nach organisiert sein?**

- 5. Nehmen wir an, es sind nun einige Jahre vergangen und Sie sind noch immer freiwillig tätig, was hätte Sie solange durchhalten lassen?**
 - Was müsste geschehen, damit Sie Ihr Engagement sofort beenden?

- 6. Wir sind jetzt am Ende des Interviews angelangt. Gibt es noch etwas, was Sie ergänzen möchten?**

- 7. Faktenfragen**
 - Geburtsjahrgang
 - Geschlecht
 - höchste abgeschlossene Ausbildung
 - letzte berufliche Tätigkeit
 - monatliches Netto-Haushaltseinkommen

Teilnehmerinformation und Einwilligungserklärung

Teilnehmerinformation „Die Babyboomer und das freiwillige Engagement in der nachberuflichen Phase“

Sehr geehrte/r Interviewteilnehmer/in!

Herzlichen Dank für die Bereitschaft für ein Einzelinterview zum Thema „Die Babyboomer und das freiwillige Engagement in der nachberuflichen Phase“.

Kurzinformation über die Forschungsarbeit:

Im Rahmen der Bachelorarbeit II an der Ferdinand Porsche FernFH soll mithilfe von Interviews festgestellt werden, welche Erwartungen die VertreterInnen der Babyboomer-Generation an das formelle freiwillige Engagement und die organisationalen Rahmenbedingungen haben.

Zweck der Studie:

Zweck der Studie ist es, Aufschlüsse über die Sichtweisen der Babyboomer zum freiwilligen Engagement zu erhalten und in weiterer Folge den Freiwilligenorganisationen Hinweise für den richtigen Umgang mit Freiwilligen dieser Generation sowie die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen zu liefern.

Zwecke der Datenerhebung und Verarbeitung:

Die Interviews werden aufgezeichnet und anschließend in anonymisierter Form transkribiert. Mithilfe der Transkription werden die Interviewdaten anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der Analyse dienen in weiterer Folge zur Beantwortung der Forschungsfrage.

Welche Daten werden gespeichert?

Indirekte personenbezogene Audiodaten sowie nicht personenbezogene, anonymisierte Transkripte.

Wie lange werden die Daten gespeichert?

10 Jahre

Wer hat Zugriff auf die Daten?

Die Forscherin hat Zugriff auf die indirekt personenbezogenen Audiofiles. Die Leserinnen und Leser der Bachelorarbeit haben Zugriff auf Ausschnitte aus den anonymisierten Transkripten.

Widerruflichkeit erteilter Einwilligungserklärungen

Wenn Sie eine Einwilligung erteilt haben, Ihre personenbezogenen Daten zu verarbeiten, haben Sie das Recht, die erteilte Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen, d.h. Ihr Widerruf berührt die Rechtmäßigkeit der vor dem Widerruf auf Basis der Einwilligung erfolgten Verarbeitung Ihrer Daten nicht.

Zusätzlich haben Sie folgende Rechte

- Recht auf Auskunft über die betreffenden personenbezogenen Daten
- Recht auf Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung
- Recht auf Datenübertragbarkeit und Widerruf

Diese Rechte können Sie bei der verantwortlichen Forscherin (Judith Hofmarcher) geltend machen (0676/6104459, judith.hofmarcher@mail.fernfh.ac.at).

Außerdem besteht das Recht auf Beschwerde bei der österreichischen Datenschutzbehörde, Wickenburggasse 8, 1080 Wien, Telefon: +43 1 52 152 0, E-Mail: dsb@dsb.gv.at.

Einwilligungserklärung „Die Babyboomer und das freiwillige Engagement in der nachberuflichen Phase“

Name der/des Teilnehmerin/Teilnehmers in Druckbuchstaben:

.....

Ich habe dieses Informationsschreiben gelesen und verstanden. Alle meine Fragen wurden beantwortet und ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Mit meiner persönlich datierten Unterschrift gebe ich hiermit freiwillig mein Einverständnis zur Teilnahme an einem Interview.

Ich weiß, dass ich diese Einwilligung jederzeit und ohne Angabe von Gründen widerrufen kann.

Eine Kopie dieser Teilnehmerinformation und Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Forscherin.

.....

Datum und Unterschrift der/des Teilnehmerin/Teilnehmers

.....

Datum und Unterschrift der Forscherin

Zweimal ausdrucken und unterschreiben – ein Exemplar bleibt bei der Teilnehmerin/ beim Teilnehmer

Transkription von Interviews

Die Regel am Studiengang ist, dass ausnahmslos jedes Interview vollständig transkribiert werden muss.

D.h. Die Interviews müssen aufgezeichnet (z.B. mit dem Handy oder einem MP3-Player) und dann vollständig vertextet werden. Die Transkripte müssen der Betreuer_in pseudonymisiert übergeben werden (d.h. der Name, die Firma, der Wohnort, etc. werden durch Buchstaben- und Zahlencodes ersetzt). In der Regel werden Transkripte der Bachelorarbeit nicht beigelegt.

Das Transkript wird mit einem Code (z.B. INT1 – für Interview 1) und Zeilennummern versehen, um bei der Analyse auf diese verweisen zu können. Damit finden Sie problemlos Textteile aus der Analyse im Originaltranskript und Ihre Analyse wird dadurch nachvollziehbar.

Transkriptionsregeln¹

1. Transkribieren Sie wörtlich und nicht zusammenfassend. Sog. "leichte Glättung": d.h. sog. "breiten Dialekt" korrigieren, Beibehalten von: umgangssprachlichen Ausdrucksweisen, Mundart, falsche Satzstellung, falsche Ausdrucksweise.
2. Jedes Statement, das die Identifizierung der interviewten Person ermöglichen würde (z.B. Namen, Orte, berufliche Stellung) müssen pseudonymisiert werden und in Klammer gesetzt werden, z.B. Frau [Name], in [Ort].
3. Angefangene, aber abgebrochene Wörter oder Sätze sowie Stottern können weggelassen werden; auch "ähs" etc. zur besseren Lesbarkeit. Wortverdoppelungen werden nur dann transkribiert, wenn sie zur Betonung verwendet wurden ("Das ist sehr, sehr wichtig für mich.") Halbe Sätze werden transkribiert.
4. Zeichensetzung wird zur besseren Lesbarkeit geglättet. Kurzes Brechen der Stimme oder zweideutige Betonungen werden bevorzugt durch Punkte statt durch Beistriche gekennzeichnet.
5. Pausen werden durch Auslassungspunkte in Klammer angegeben (...).
6. Besonders betonte Wörter werden in Großbuchstaben geschrieben.
7. Emotionale Äußerungen (lachen, Seufzer) oder Unterbrechungen (z.B. durch ein Telefongespräch) werden in Klammer transkribiert.
8. Unverständliche Wörter werden folgendermaßen transkribiert: (*inc.*). Ev. Grund dazu angeben: (*inc., Handy läutet*) oder (*inc., Mikrofonstörung*). Wenn Sie ein bestimmtes Wort vermuten, dann geben Sie das Wort in Klammer dazu an mit Fragezeichen.
9. Der/die Interviewer/in wird mit "I:" gekennzeichnet, die interviewte Person durch "B:" (für Befragte/r). Bei mehreren befragten Personen, wird zusätzlich zu "B" eine Nummer angegeben.

¹ Dresing, T., Pehl, T. & Schmieder, C. (2015): Manual (on) Transcription. Transcription Conventions, Software Guides and Practical Hints for Qualitative Researchers. 3rd English Edition. Marburg Available Online: <http://www.audiotranskription.de/english/transcription-practicalguide.htm> (Access: 01.03.2016).