

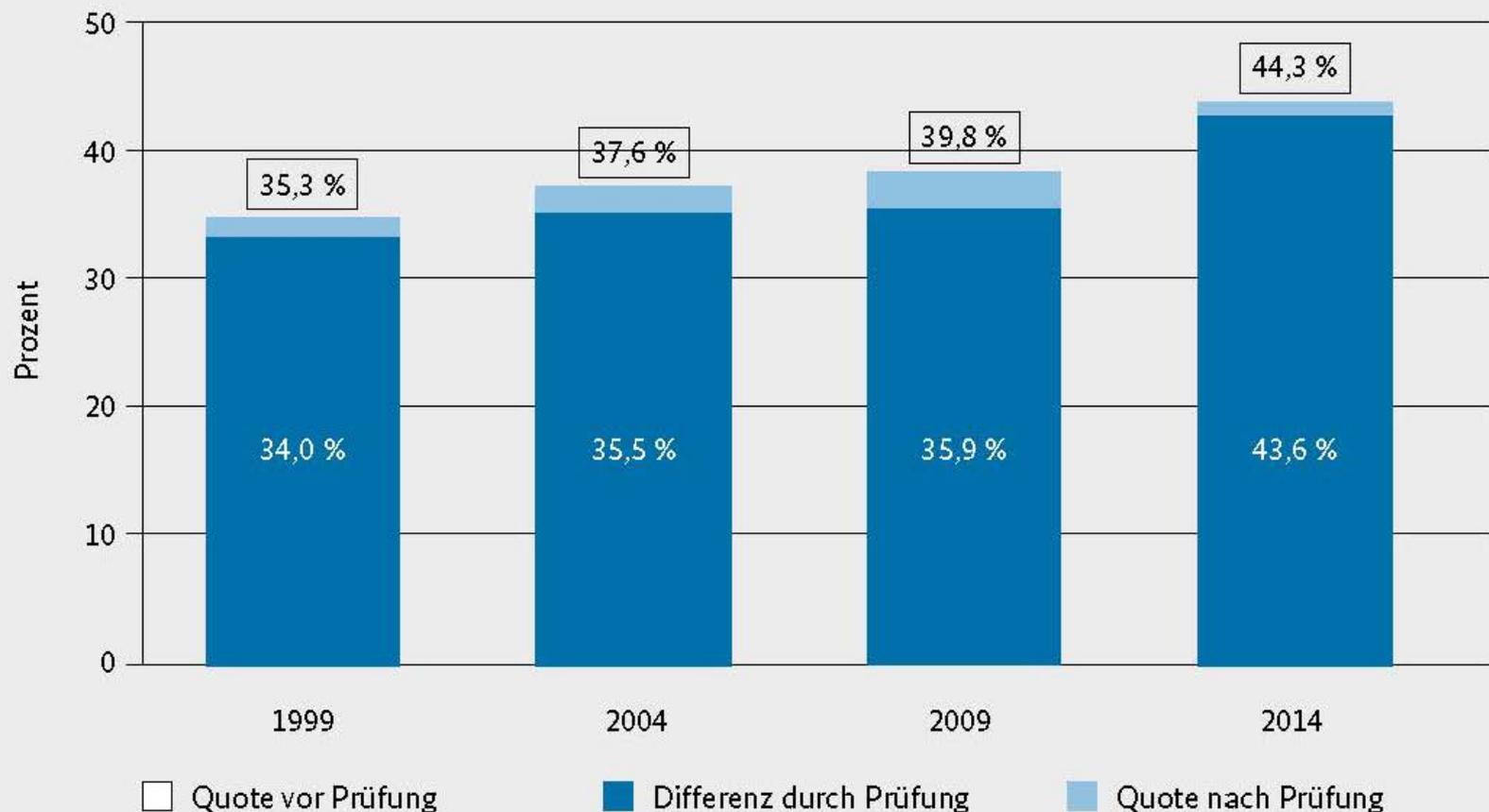
Arbeit 4.0 Chance oder Risiko für das Ehrenamt - Hat das Ehrenamt noch Platz in der „neuen“ Arbeitswelt?

Die folgenden Folien sind aus dem Freiwilligensurvey, der in den Jahren 1999, 2004 und 2009 vom TNS Infratest erhoben wurde. Für das Jahr 2014 hat das das Deutsche Zentrum für Altersfragen im Auftrag der Bundesregierung erstellt.

Strukturwandel des Ehrenamtes

Merkmale	„Altes“ Ehrenamt	„Neues“ Ehrenamt
Einbindung In traditionelle Sozialmilieus	stark	Schwach
Motive	Traditionelle Pflicht- und Akzeptanzwerte, Hohe Bereitschaft zur Einpassung in die Vorgaben der Institution/Person	Selbstverwirklichung, Partizipation, Betroffenheit, Selbstgestaltung,
Organisatorische Rahmung/ Einbindung	Standardisierte Einsatzbedingungen, hierarchische Struktur, hoher Formalisierungsgrad der Regeln, fest gefügte Formen des Verhältnis Haupt und Ehrenamt	Weitgehend selbstbestimmte, autonome und gering formalisierte Organisationsstrukturen

Abbildung 1: Anteile freiwillig engagierter Personen vor und nach Prüfung im Zeitvergleich



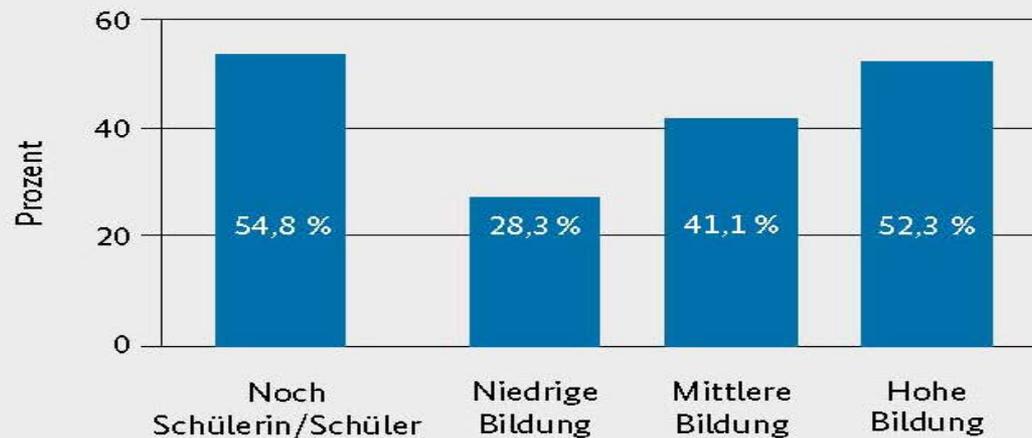
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten. FWS 1999 (n = 14.922), FWS 2004 (n = 15.000), FWS 2009 (n = 20.005), FWS 2014 (n = 28.689). Nachrichtlich: Bei der Quote vor Prüfung im Jahr 1999 handelt es sich um eine Schätzung.

Abbildung 2: Anteile freiwillig engagierter Personen 2014

a) gesamt, nach Geschlecht und nach Alter

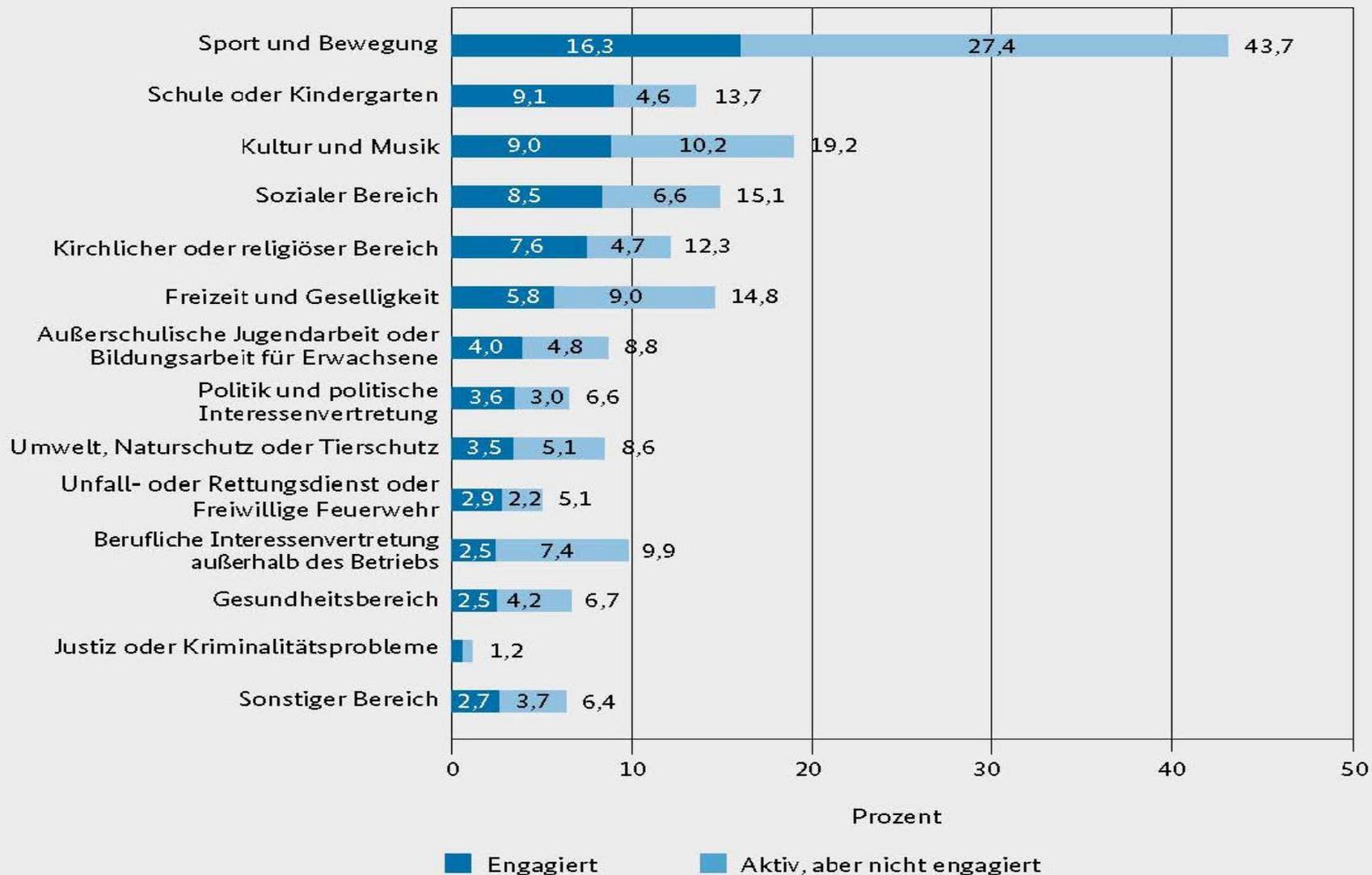


b) nach Bildung



Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA) Basis: Alle Befragten (n = 28.689).

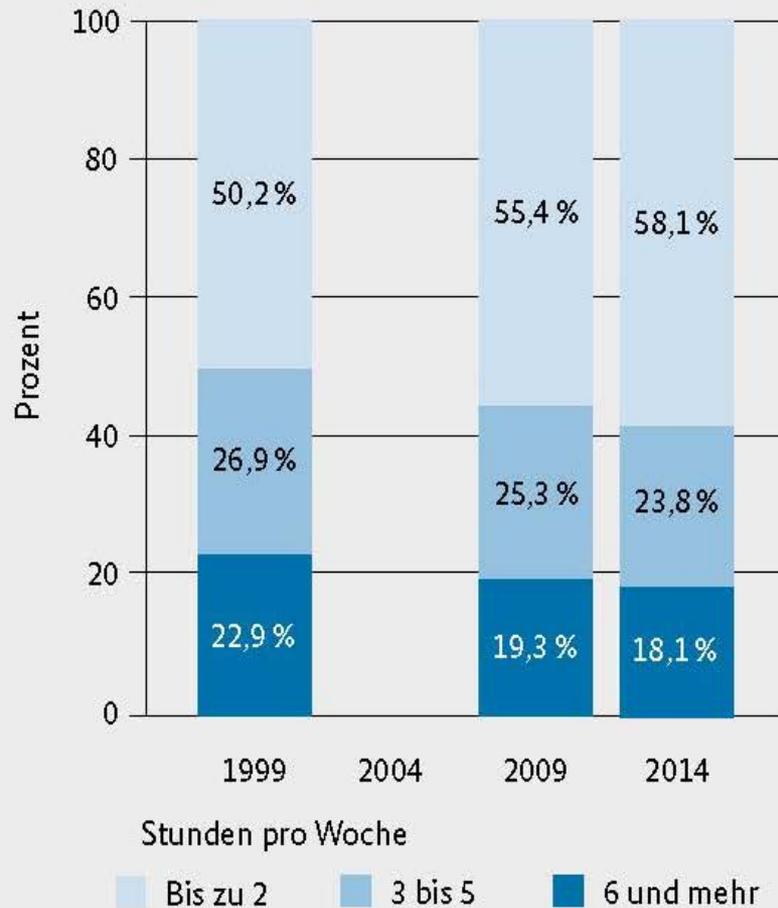
Abbildung 3: Anteile freiwillig engagierter und öffentlich gemeinschaftlich aktiver Personen in vierzehn Bereichen 2014



Die Zahlen hinter den Balken geben den Gesamtanteil aller Aktiven an.

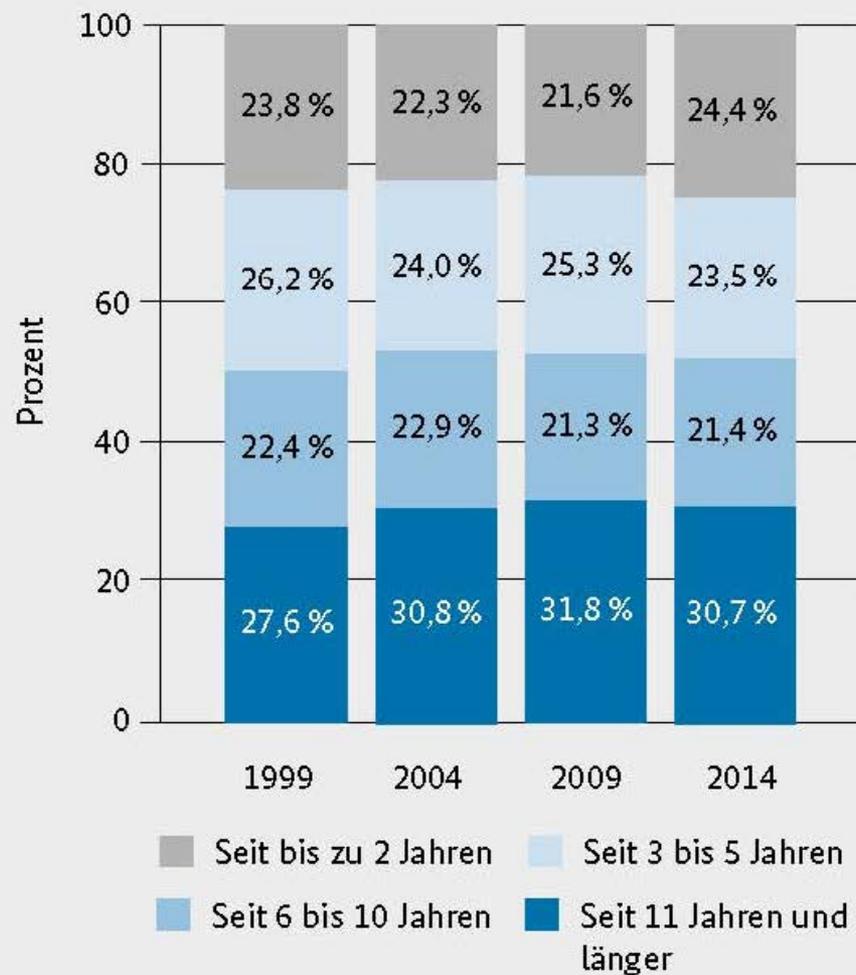
Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA) Basis: Alle Befragten (n = 28.689).

Abbildung 5: Stundenumfang pro Woche für die freiwillige Tätigkeit im Zeitvergleich



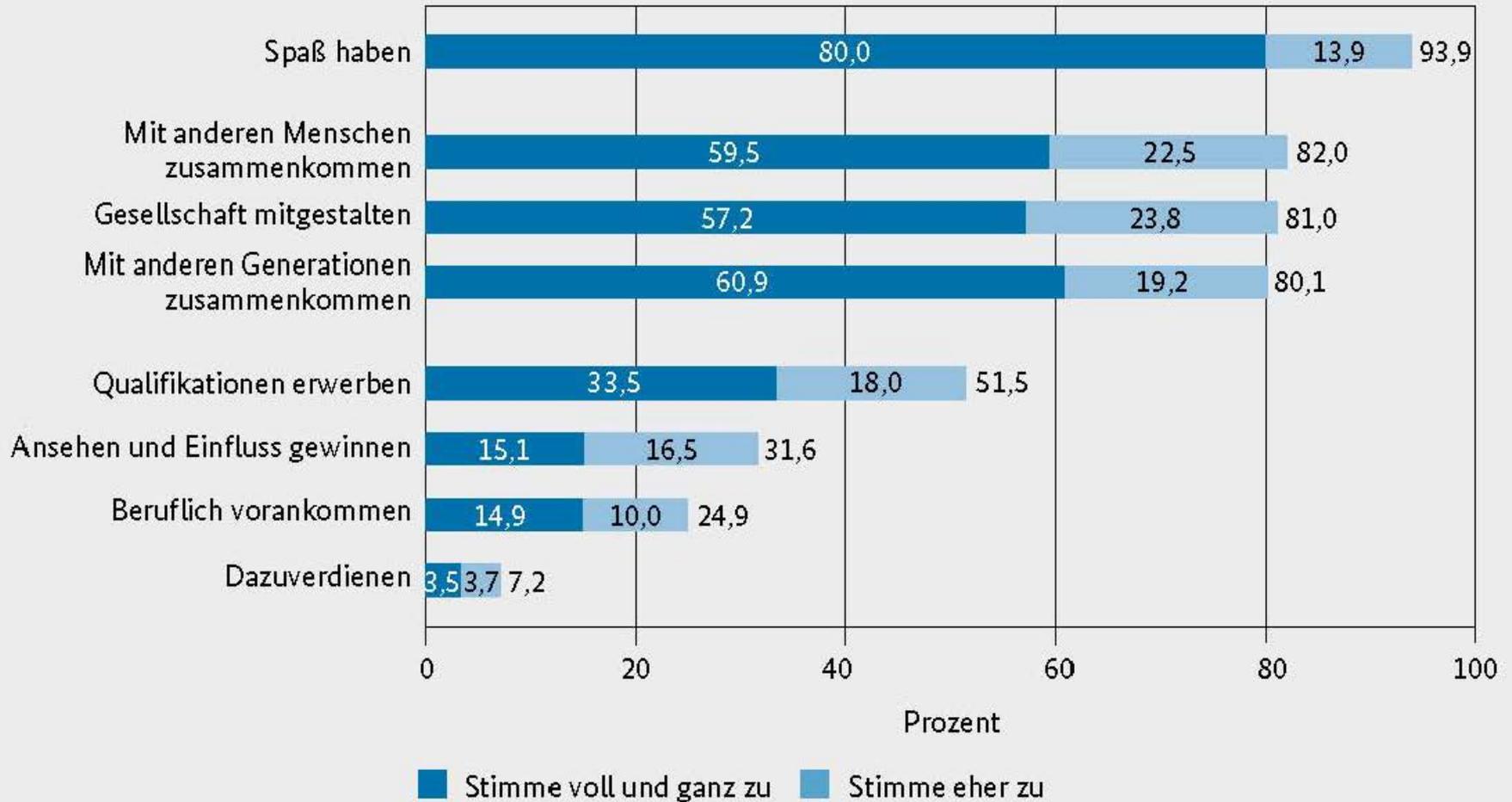
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.440), FWS 2009 (n = 6.740), FWS 2014 (n = 11.799). Hinweis: 2004 wurde der zeitliche Umfang der freiwilligen Tätigkeit nicht erfasst.

Abbildung 6: Biografische Dauer der freiwilligen Tätigkeit im Zeitvergleich



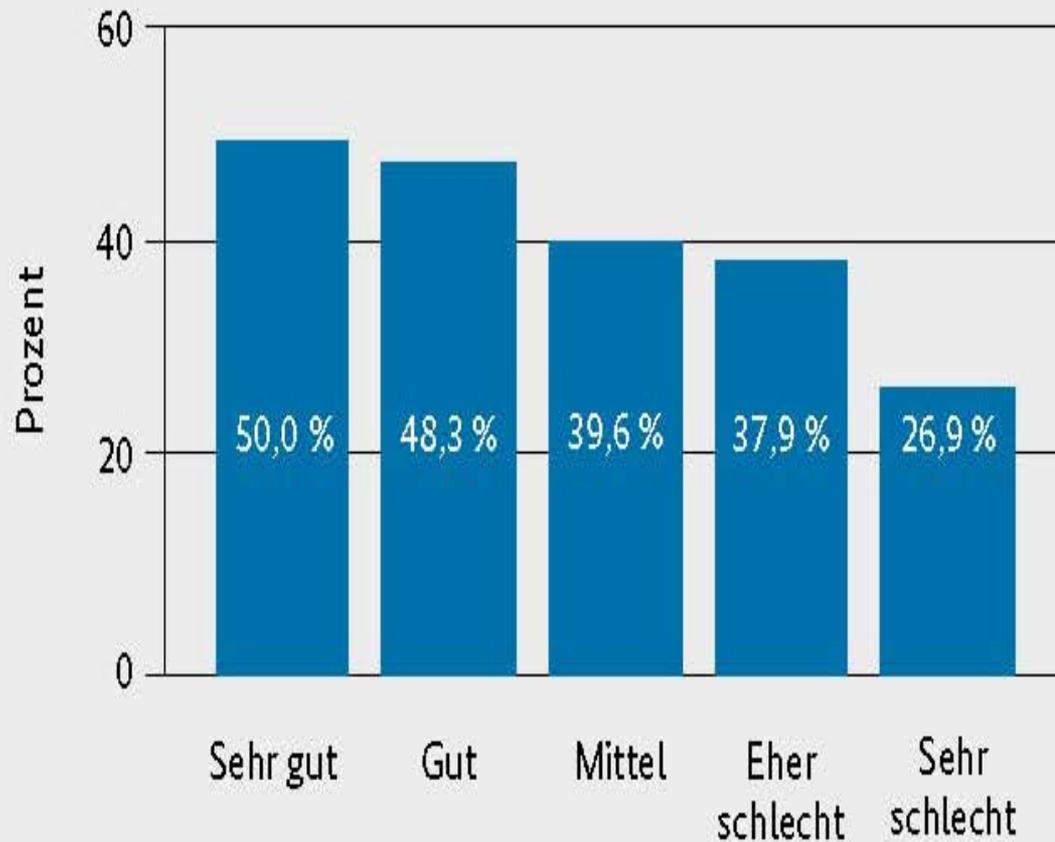
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.680), FWS 2004 (n = 5.136), FWS 2009 (n = 6.993), FWS 2014 (n = 12.358).

Abbildung 7: Angaben der freiwillig Engagierten zu den Motiven für ihr Engagement 2014



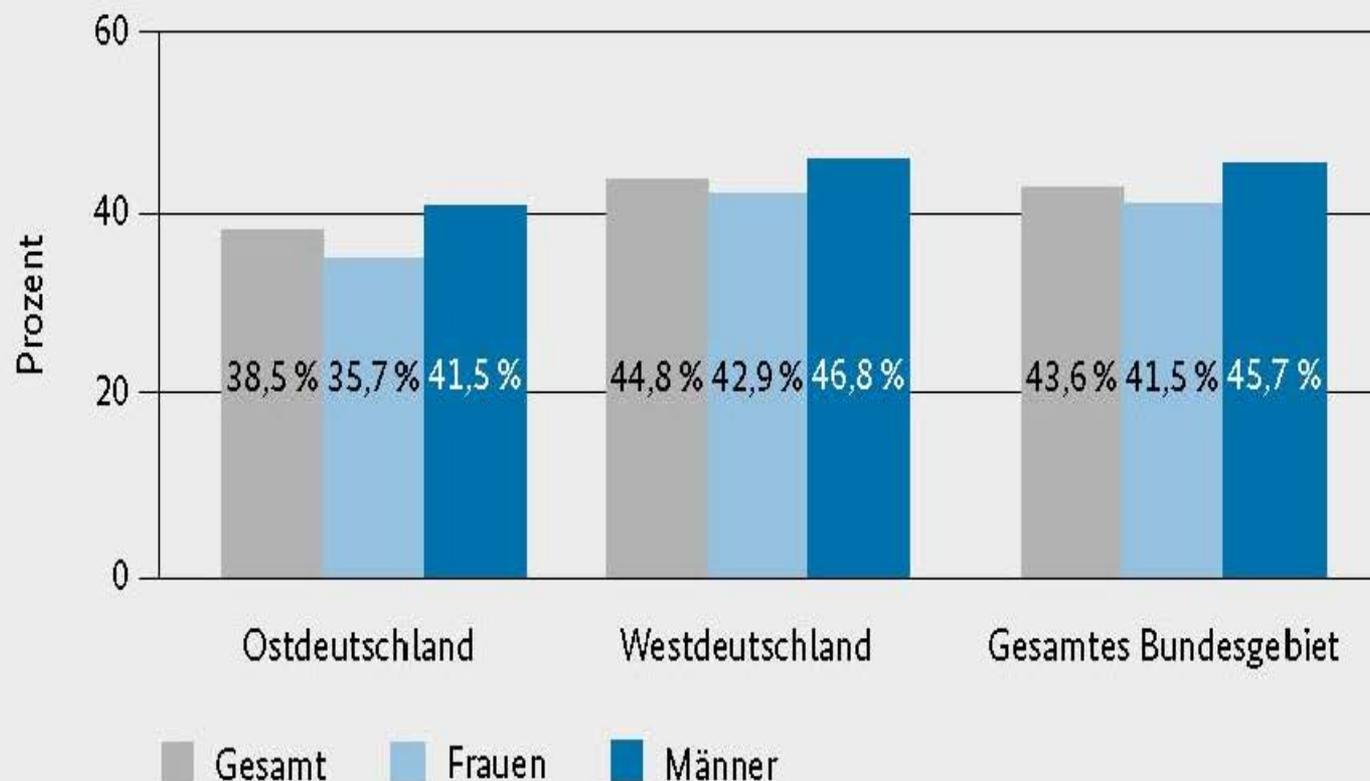
Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten (n = 11.651–12.506).

Abbildung 8: Anteile freiwillig Engagierter nach finanzieller Situation 2014



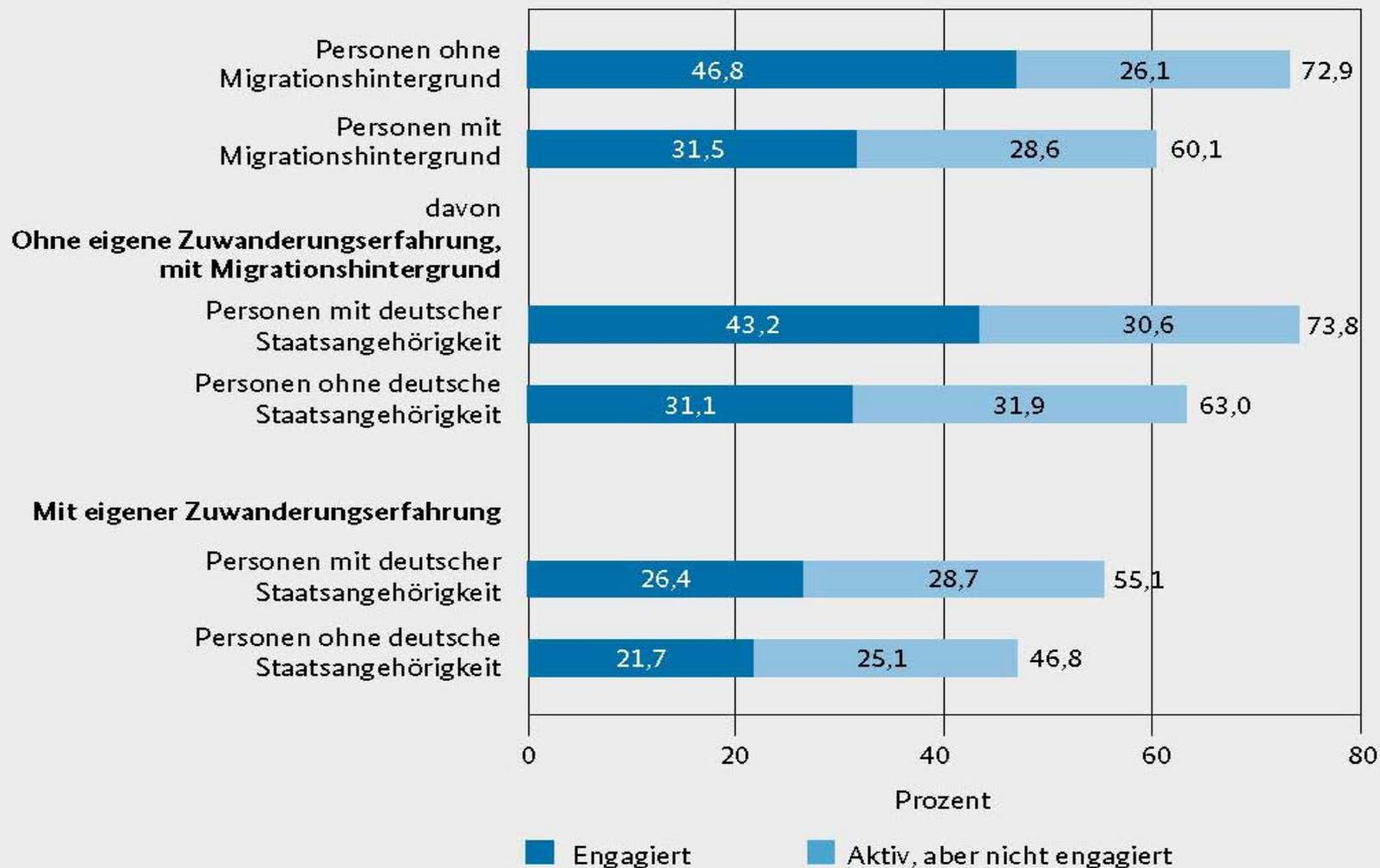
Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten (n = 28.413).

Abbildung 11: Anteile freiwillig Engagierter in Ost- und Westdeutschland nach Geschlecht 2014



Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten (n = 28.689).

Abbildung 12: Anteile Engagierter und Anteile öffentlich Aktiver nach Art des Migrationshintergrundes 2014



Die Zahlen hinter den Balken geben den Gesamtanteil aller Aktiven an.

Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten (n = 28.689).

Adalbert Mauerhof LAGFA Niedersachsen

Die unterschiedliche Ausgestaltung von Engagement wird in Spannungsachsen angezeigt zwischen:

I.. Freiwilligenarbeit und Mitsprache

I.. Bewahrung und Innovation

I.. Informellem und organisiertem Engagement

I.. „Wir für andere“ und „Wir für uns“

I.. Geselligkeit und Zweckorientierung

I.. selbst- und professionell organisiertem Handeln:

(aus dem Engagement Monitor 2016 der Bundesregierung)

Zukünftige Herausforderungen des Engagements

- **Überalterung der Gesellschaft**
- **Monetisierung des BE**
- **Die Engagierten in den Mittelpunkt stellen**
- **Neue Zielgruppen motivieren**
- **Management des BE im Krisenfall**
- **Die politische Dimension des BE bedenken**
- **Nicht verplanen sondern beteiligen**
- **Engagement einen Raum geben**

Szenarien des Ehrenamtes für die Zukunft

- Engagement für Unterstützung der Familien steigern
- Neue Formen des Engagements finden (Ehrenamt mit der ganzen Familie)
- Passgenaues Engagement für die Lebens- und Berufsplanung
- Flexibilität in das Engagement
- AG sehen in der Unterstützung des Engagement einen Standortvorteil
- Anreiz für Fachkräfte durch Förderung des Engagements der MA
- Engagement Strategie für Niedersachsen
- Steigerung der gesellschaftlicher Anerkennung des Ehrenamtes
- Mitgestaltung – Mitverantwortung der Engagierten
- Engagierte mit einbeziehen in die Aufgaben der Zukunft

Arbeit 4.0 Chance oder Risiko für das Ehrenamt - Hat das Ehrenamt noch Platz in der „neuen“ Arbeitswelt?

Das „alte“ Ehrenamt wird die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt annehmen und sich in Form und Inhalt verändern.

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit
Mut zur Veränderung