

Freiwilliges Engagement im hohen Alter – wie kann es gelingen?

Reflexionshilfe für freiwillig engagierte Personen
und für Freiwilligenorganisationen

Autor:innen: Simone Gretler Heusser und Mario Störkle

Projektförderung: Age-Stiftung & Walder Stiftung

Dieser Bericht dokumentiert ein Förderprojekt der Age-Stiftung – weitere Informationen dazu finden Sie unter age-stiftung.ch (Projekt-ID: 1061). Die Age-Stiftung setzt sich mit gesellschaftsrelevanten Fragen rund um das Älterwerden auseinander. Sie fördert zukunfts-fähige Lösungen zugunsten älterer Menschen in vulnerablen Lebenslagen und fragilen Phasen.

Zitiervorschlag

Simone Gretler Heusser & Mario Störkle (2026).
Freiwilliges Engagement im hohen Alter – wie kann es
gelingen? Reflexionshilfe für freiwillig engagierte
Personen und für Freiwilligenorganisationen. Luzern.

Projektleitung

Prof. Simone Gretler Heusser
Prof. Dr. Mario Störkle

Kontakt für Rückfragen

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit
Walter-von-Moos-Promenade 1
Postfach
6002 Luzern

Prof. Dr. Mario Störkle
mario.stoerkle@hslu.ch

Weitere Informationen unter:



Inhaltsverzeichnis

Infobox zur Studie «Freiwilliges Engagement im hohen Alter»	4
Stimmen aus der Praxis	5
1. Aufbau und Übersicht	6
2. Angaben zur Studie	6
3. Zentrale Erkenntnisse	6
4. Typen hochaltriger Freiwilliger und Organisationen	7
5. Kipppunkte bezüglich Engagement aus Freiwilligenperspektive	9
6. Kipppunkte bezüglich Engagement aus Organisationsperspektive	10
7. Reflexionshilfen zum freiwilligen Engagement im hohen Alter	11
7.1. Reflexionshilfen aus Sicht der/des Freiwilligen	11
7.2. Reflexionshilfen aus Sicht der Organisationen	12

Infobox zur Studie «Freiwilliges Engagement im hohen Alter»



Sample

- 13 Hochaltrige Freiwillige (80+ Jahre) aus städtischen und ländlichen Regionen
- 7 Praxispartner:innen aus Organisationen der Freiwilligenarbeit



Projektleitung

- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut für Soziokulturelle Entwicklung, Prof. Dr. Mario Störkle und Prof. Simone Gretler Heusser



Methodisches Vorgehen

- Qualitatives Forschungsdesign
- Literatur- und Dokumentenanalyse
- Leitfadengestützte Interviews
- Partizipative Workshop
- Verbindung von Freiwilligen- und Organisationsperspektiven



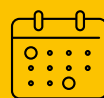
Ergebnisse/Wissenstransfer

- Forschungsbericht mit wissenschaftlicher Auswertung
- Praxisorientierte Reflexionshilfe für Organisationen der Freiwilligenarbeit und Freiwillige



Untersuchungsschwerpunkte

- Zugangswege und Motivation zum freiwilligen Engagement
- Förderliche Rahmenbedingungen für das Engagement im hohen Alter
- Kritische «Kipppunkte» zwischen Fortführung, Rückzug und Beendigung des Engagements
- Bedeutung sozialer Teilhabe für hochaltrige und zunehmend fragile Menschen



Projektlaufzeit

- 1. Januar 2025 bis 31. März 2026



Projektförderung

- Age-Stiftung
- Walder Stiftung

Stimmen aus der Praxis

Die folgenden Zitate stammen aus der Befragung von Organisationen und Freiwilligen und geben einen Einblick in deren Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektiven.

«Gerade bei denjenigen, die noch weiter da sind, machen wir sehr positive Erfahrungen. Oder sie merken, hey, ich bin doch noch jemand, auch wenn ich schon älter bin.»

(05/210-212)

«Und wenn ich merke, dass jetzt einfach alles zu viel wird, dann würde ich aussteigen, das ist klar. Ja. (...) Und ich hoffe, ich merke das dann.»

(F10/382-393)

«Für mich ist freiwillige Arbeit, (...) der Kitt der Gesellschaft, für mich ist das eigentlich die Basis von Demokratie. Egal, wo man sich beteiligt und egal, wie Partizipation aussieht, ist es ein Teil von Verantwortung übernehmen und im Rahmen der eigenen Möglichkeiten irgendwo dazu beitragen, etwas zu gestalten.»

(01/210-219)

«Also für mich, als ich pensioniert wurde, war eigentlich immer klar, dass ich mich noch irgendwie beschäftigen wollte. Soziale Fragen, soziale Sachen, kulturelle Sachen haben mich immer interessiert.»

(F4/56-61)

«Und wir als Gesellschaft sind wirklich einfach darauf angewiesen. Wir können nicht alles berappen, bezahlen. Es geht nicht. (...) Und wenn man das Fachwissen noch anzapfen kann, also das ist ja auch in der Behördenarbeit, in einem Projekt, egal wo alles, das ist so wertvoll.»

(02/658-665)

«Ich habe mich immer interessiert für Internationales. Und das kommt mir jetzt eigentlich im Gespräch mit den Fremdsprachigen sehr zugute.»

(F4/56-61)

«Es ist in meinen Augen die grösste Einsamkeitsprävention ever, weil, ja, du hast Kontakte, du kannst gestalten et cetera. Man ist sinnstiftend, man wird gebraucht, das sind all diese Themen.»

(01/210-219)

1. Aufbau und Übersicht

Dieses Dokument fasst die wichtigsten Ergebnisse unserer Studie zum freiwilligen Engagement im hohen Alter zusammen. Es richtet sich an Organisationen, Fachpersonen, freiwillig Engagierte und eine interessierte Öffentlichkeit. Nach der Zusammenfassung finden Sie Reflexionshilfen, die Sie dabei unterstützen sollen, eine Standortbestimmung vorzunehmen, sei es in Ihrer Organisation, sei es persönlich als freiwillig engagierte Person oder an einem freiwilligen Engagement interessierte Person. Die Reflexionshilfen sind als Arbeitsinstrumente gedacht und können gerne auch (integral oder in Teilen) in bestehende Standortbestimmungen eingefügt werden.

Die vorliegende Reflexionshilfe ordnet sich ein in schon existierende Checklisten und Arbeitshilfen aus dem Freiwilligenbereich wie den Folgenden:

- «benevol Standards der Freiwilligenarbeit»
benevol.ch/storage_ch/merkblätter-und-standards/benevol_standards_deutsch.pdf
- «Als Freiwillige Pro Senectute unterstützen»
prosenectute.ch/de/dienstleistungen/engagement/freiwilligenarbeit.html
- «Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement im Rahmen touristischer Organisationen und Events»
hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=341&sourceurl=/freiwilliges-engagement-tourismus

2. Angaben zur Studie

Die Studie basiert auf qualitativen Interviews mit hochaltrigen Freiwilligen sowie mit Vertreter:innen von Organisationen, welche im Frühjahr/Sommer 2025 durchgeführt wurden. Im Fokus stehen individuelle und organisationale Kippunkte im Engagementverlauf. Schon während der Interviewphase hat sich gezeigt, dass eine praktisch nutzbare Reflexionshilfe sowohl für Organisationen als auch für freiwillig Engagierte sinnvoll wäre. Deshalb haben wir, die Autor:innen, das vorliegende Dokument entwickelt und im Rahmen von Ergebnisworkshops mit Vertreter:innen von Organisationen, hochaltrigen Freiwilligen sowie mit unserer Echogruppe gespiegelt und weiterentwickelt.

3. Zentrale Erkenntnisse

Engagement im hohen Alter ist durch eine hohe Individualität geprägt. Ein klar definierter Endpunkt existiert nicht; vielmehr wird der Ausstieg situativ und individuell ausgehandelt. Gesundheit, Mobilität und soziale Einbindung spielen dabei eine zentrale Rolle.

Gleichzeitig zeigt sich, dass Engagement für viele hochaltrige Menschen eine wichtige Quelle von Sinn, sozialer Teilhabe und Identität darstellt. Das Engagement wird persönlich und sozial als Bereicherung empfunden. Auch die eigene Aktivität wird dabei immer wieder betont. Organisationen stehen vor der Herausforderung, flexible und adaptive Strukturen zu entwickeln, die dieser Heterogenität gerecht werden.

Vulnerabilität wird kaum offen angesprochen. Die Freiwilligen müssen selbst herausfinden, wann es für sie genug ist. In grösseren Organisationen finden Standortgespräche statt. In kleinen, weniger professionalisierten Organisationen sind die Freiwilligen zugleich auch die Organisation und haben keine strukturierten Prozesse zur Standortbestimmung.

Es zeigt sich, dass es akzeptiert ist, mit dem freiwilligen Engagement aufzuhören. Dies wird allerdings als individueller Entscheid wahrgenommen und kaum kommuniziert, weder von Seite der Organisation noch von den Freiwilligen.

Zudem ist im freiwilligen Engagement im Gegensatz zur Arbeitswelt der Endpunkt offen. Bisher gibt es von den Organisationen keinen Offboarding-Prozess zum Abschluss des freiwilligen Engagements.

Der Kipppunkt «zu alt für ein freiwilliges Engagement» lässt sich pauschal nicht erkennen, weder von Seite der Organisation noch von den Freiwilligen. Der Kipppunkt wird vielmehr individuell verhandelt, z. B. in Anbetracht der eigenen Gesundheit, Mobilität und Lebenssituation. Dabei kommen sowohl von den Organisationen als auch von den Freiwilligen «Ausgleichsleistungen» zum Tragen, die anbieten, das «Weniger» durch «Anderes» zu kompensieren. Diese Kompensationsleistungen sind einerseits ein sinnvoller Umgang mit veränderten Ausgangsbedingungen. Andererseits verharren sie im Ideal der Erhaltung des Bisherigen, des «Normalen», das vielleicht ein paar Takte langsamer spielt und eine grössere Schrift und mehr Licht braucht, aber grundsätzlich an der gewohnten Leistung festhalten will. Dagegen ist auch nichts einzuwenden, gerade wenn dadurch Kompetenzen wie Erfahrung, Ruhe und Gelassenheit (weiterhin) zum Tragen kommen können.

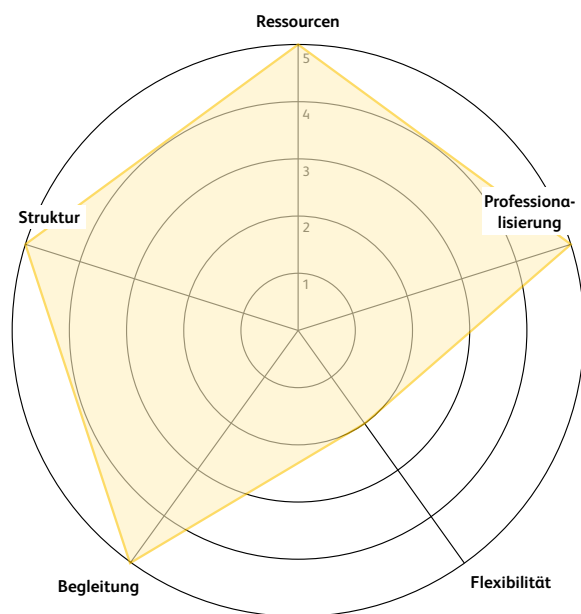
Für einen wirklich guten Umgang mit hochaltrigen Personen in der Freiwilligenarbeit und für eine nachhaltige Integration von Hochaltrigkeit in die Gesellschaft braucht es unseres Erachtens jedoch etwas mehr: ein Altersbild, das neben dieser kompensatorischen Dimension auch Platz bietet für die Annahme von möglicher zunehmender Vulnerabilität. Und ein Altersbild, welches das Recht auf Rückzug und das Recht auf Unverfügbarkeit anerkennt und adressiert. Damit ist nicht ein Rückzug gemeint als «Kapitulation» und kein Nicht-mehr-mithalten-Können, sondern Unverfügbarkeit oder Rückzug als gleichberechtigte Form des Seins. Unverfügbarkeit und Rückzug sollen dabei kein Diktat sein; sie sind nicht für alle hochaltrigen Personen passend, so wie Aktivität und Betätigung bis ans Lebensende nicht für alle Menschen passend sind. Der Punkt ist, die Heterogenität und Individualität der Bedürfnisse auch diesbezüglich anzuerkennen und sowohl den Wunsch, weiter freiwillig tätig sein zu können (je nachdem in angepasster Form), als auch das Bedürfnis nach Unverfügbarkeit gleichberechtigt zu ermöglichen und als adäquate Form sozialer Teilhabe zu würdigen.

4. Typen hochaltriger Freiwilliger und Organisationen

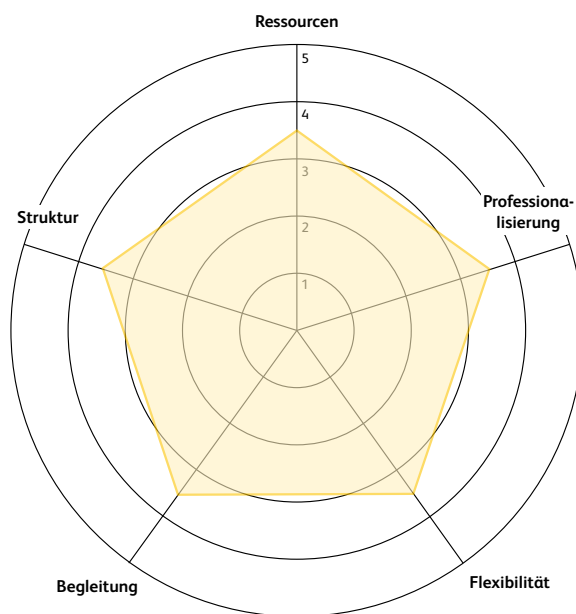
Die folgenden Abbildungen zeigen idealtypische Ausprägungen von Organisationen. Das freiwillige Engagement auch von hochaltrigen Personen unterscheidet sich stark, je nachdem, ob es in einer professionell geführten Freiwilligenorganisation stattfindet oder beispielsweise in einem Verein, wo die Freiwilligen selbst auch die Organisation sind.

Voll professionalisierte Organisationen verfügen meist über gute (finanzielle und personelle) Ressourcen. Sie haben klare Strukturen und beschäftigen qualifiziertes Personal, welches die Freiwilligen professionell begleitet. Im Vergleich zu weniger professionalisierten Organisationen sind die Engagementmöglichkeiten weniger flexibel, sondern ebenfalls strukturiert.

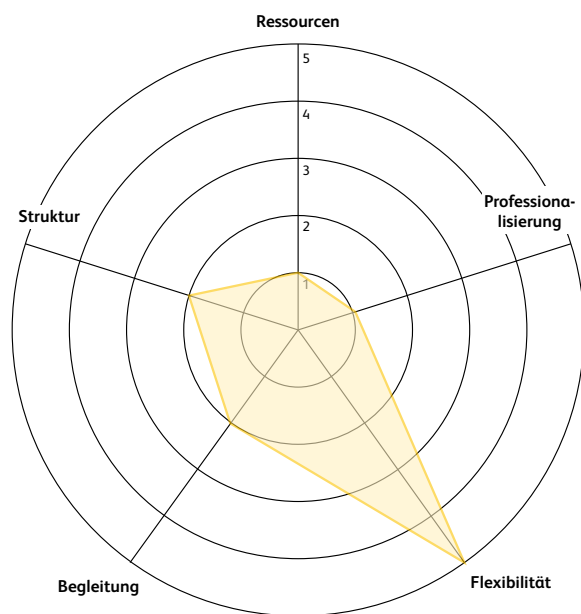
Voll professionalisierte Organisation



Mischform



Freiwilligenorganisation



Organisationen im Bereich des Freiwilligenengagements, die eine Mischform von professionalisierter Organisation und reiner Freiwilligenorganisation sind, verfügen über finanzielle und personelle Ressourcen, wenn auch meist weniger als die voll professionalisierten Organisationen. Ebenfalls weisen sie feste Strukturen auf und begleiten die Freiwilligen. Oftmals ist jedoch der Professionalisierungsgrad der angestellten Personen weniger hoch als in einer professionalisierten Organisation, indem beispielsweise Personen im Ehrenamt arbeiten. Die freiwillig Engagierten können flexibler handeln als in einer voll professionalisierten Form, jedoch weniger flexibel als in einer Freiwilligenorganisation.

Reine Freiwilligenorganisationen haben meist äusserst knappe (finanzielle und personelle) Ressourcen. Sie haben kaum Strukturen und beschäftigen in der Regel kein Personal. Freiwillig Engagierte sind auch für die Organisation verantwortlich. Es gibt kaum Strukturen und keine professionelle Begleitung für die Freiwilligen. Umgekehrt ist hier für die Freiwilligen eine grosse Flexibilität vorhanden: sie sind die Organisation und können ihre Aktivität schnell an neue Bedürfnisse anpassen.

5. Kipppunkte bezüglich Engagement aus Freiwilligenperspektive

Als Hinweise auf Kipppunkte, die das Engagement aus Freiwilligenperspektive beeinflussen können, konnten folgende Aspekte beobachtet werden:

- Im Gegensatz zur Arbeitswelt ist der Endpunkt beim freiwilligen Engagement offen. Die hochaltrigen Freiwilligen müssen selbst herausfinden, wann es für sie genug ist.
- Die Gründe für eine Reduktion beziehungsweise eine Beendigung von freiwilligem Engagement sind vielfältig. Es können körperliche oder geistige Einschränkungen, konkrete Ereignisse (Verlust des Führerscheins), ein persönliches Zeitlimit («noch zwei Jahre») oder eine allgemeine Überforderung (das freiwillige Engagement wird einem einfach «zu viel») sein.
- Der Verlust der eigenen Selbstständigkeit, Mündigkeit und Urteilsfähigkeit stellt eine grosse Befürchtung dar, sowohl im Endergebnis als auch im Prozess, diese Veränderung nicht zu bemerken.
- Auf der sozialen Ebene wird der «soziale Tod» beziehungsweise die Verdrängung aus der gesellschaftlichen Bedeutung befürchtet, die bei einem Rückzug aus dem freiwilligen Engagement die Folge sein könnte.
- Ebenso wird die Bedeutung der Gesundheit für eine Aufrechterhaltung und Fortführung des Engagements betont. Dabei zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen Akzeptanz (abnehmende körperliche Kräfte) und Revolte oder Ablehnung (z. B. bei der Weigerung, den Fahrausweis abzugeben, obwohl Angehörige darauf drängen).

6. Kipppunkte bezüglich Engagement aus Organisationsperspektive

Als Hinweise auf Kipppunkte, die ein Engagement aus Organisationsperspektive beeinflussen können, konnten folgende Aspekte identifiziert werden:

- Das Offboarding (also das Ausscheiden aus der Freiwilligenarbeit) von Freiwilligen ist in den Organisationen nicht strukturell an eine Altersgrenze gekoppelt, sondern wird vielmehr mit individuellen Fähigkeiten beziehungsweise Bedürfnissen verbunden. Je nach Organisationstyp werden diese Aspekte in Standortgesprächen angesprochen oder es wird darauf vertraut, dass die älteren Freiwilligen sich bemerkbar machen, wenn sie nicht mehr können oder wollen.
- In allen Organisationen zeigt sich ein Bewusstsein dafür, dass bestimmte praktische Fähigkeiten mit zunehmendem Alter abnehmen können, beispielsweise Mobilität, Gesundheit, Belastbarkeit oder die zeitliche Verfügbarkeit.
- Weiter ist man sich in den Organisationen darüber im Klaren, dass es bei der Freiwilligenarbeit im hohen Alter wahrscheinlicher ist, dass eine engagierte Person nach einem einschneidenden Ereignis (Unfall, Krankheit/Tod eines Angehörigen) nicht mehr zurückkehrt.
- Zugleich sind aber auch «Rückkehrende» zu beobachten, die sich nach einem Schicksalsschlag noch intensiver einbringen können. Hier sehen einige Organisationen auch Potenzial für ein erneutes intensiveres Einbinden von zurückgekehrten hochaltrigen Freiwilligen.
- Ein Konzept oder ein strukturierter Leitfaden zum Umgang mit hochaltrigen Freiwilligen sowie zu deren Vermittlung und Planung liegt bei keiner Organisation vor.

7. Reflexionshilfen zum freiwilligen Engagement im hohen Alter

Aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Studie haben wir als Autor:innen im Folgenden Reflexionsfragen formuliert, welche das Engagement von hochaltrigen Freiwilligen erleichtern und fördern sollen. Die Reflexionsfragen richten sich sowohl an interessierte Freiwillige als auch an Organisationen. Wie oben erwähnt, ist es durchaus in unserem Sinn, dass Teile der Reflexionshilfen oder auch alle Teile in bestehende Instrumente von Organisationen von Freiwilligen integriert werden.

7.1. Reflexionshilfen aus Sicht der/des Freiwilligen

Reflexionshilfe 1: Aus der Perspektive der/des Freiwilligen

Die folgenden Fragen sollen freiwillig engagierten Personen eine Standortbestimmung ermöglichen und so die Fortführung oder gewünschte Veränderungen im freiwilligen Engagement sichtbarer machen.

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Ich habe definierte Aktivitäten als Freiwillige:r in der Organisation.	☐	☐	☐	☐	
Das war schon immer so, ...	☐	☐	☐	☐	
oder es hat sich verändert.	☐	☐	☐	☐	
Die Veränderungen haben mit meinem Alter zu tun.	☐	☐	☐	☐	
Für die Zukunft wünsche ich mir Anpassungen in meinem freiwilligen Engagement.	☐	☐	☐	☐	
Ich möchte Aktivitäten in meinem Engagement weiterführen.	☐	☐	☐	☐	
Ich möchte Aktivitäten in meinem Engagement abgeben.	☐	☐	☐	☐	
NACH meiner aktiven Zeit als Freiwillige:r wünsche ich mir, weiterhin Kontakt zur Organisation zu haben.	☐	☐	☐	☐	
Neben der eigentlichen freiwilligen Tätigkeit gibt es weitere «Benefits» aus meinem Engagement, etwa:	☐	☐	☐	☐	
... soziale Kontakte	☐	☐	☐	☐	
... aus dem Haus kommen	☐	☐	☐	☐	
... mit jungen Menschen zusammenkommen	☐	☐	☐	☐	
... meine Erfahrung und mein Wissen nutzen können	☐	☐	☐	☐	
... etwas Sinnvolles tun	☐	☐	☐	☐	
... mich für die Bedürfnisse unserer Altersgruppe einsetzen	☐	☐	☐	☐	
... anderes:	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 2: Im Austausch mit meiner Organisation

Freiwilliges Engagement bedeutet auch Austausch mit der Organisation. Die folgenden Fragen sollen helfen, allfälligen Veränderungsbedarf aufzuzeigen.

Thema	Ja	Nein
Es gibt bei meiner Organisation regelmässige Gespräche/Standortbestimmungen.	☐	☐
Diese genügen mir in ihrer aktuellen Form.	☐	☐
Ich habe mit jemandem eine Vereinbarung, dass er/sie mir sagt, wann ich aufhören sollte.	☐	☐
In meiner Organisation gibt es Tandems, die sich regelmässig über das freiwillige Engagement austauschen.	☐	☐
Falls Ja: Diese Tandems sind generationenübergreifend.	☐	☐
Ich habe bezüglich der Austauschmöglichkeiten über das freiwillige Engagement Veränderungsbedarf.	☐	☐

7.2. Reflexionshilfen aus Sicht der Organisationen

Reflexionshilfe 3: Das freiwillige Engagement im hohen Alter an sich

Freiwilliges Engagement im hohen Alter kann als Fortführung von Bestehendem verstanden werden oder als Neuausrichtung.

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Das Engagement als Freiwillige:r unterscheidet sich von der Arbeitswelt.	☐	☐	☐	☐	
Die Tätigkeit als Freiwillige:r ist selbstbestimmt und (eben) freiwillig.	☐	☐	☐	☐	
Das Engagement wird sowohl persönlich...	☐	☐	☐	☐	
als auch sozial als Bereicherung empfunden.	☐	☐	☐	☐	
Sinnhaftigkeit und die Fähigkeit, einen Beitrag zu leisten, sind den Freiwilligen wichtig.	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 4: Unterschiedlichkeit der Organisationen

Die Organisationen, welche Freiwillige vermitteln, beschäftigen und koordinieren, unterscheiden sich hinsichtlich Grösse, Professionalisierungsgrad, Finanzierung, Alter und Etablierungsgrad sowie Organisationsform.

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Sind Hochaltrige ein Zielpublikum unserer Organisation?	☐	☐	☐	☐	
Ja, bei den Mitgliedern	☐	☐	☐	☐	
Ja, bei den Dienstleistungsempfänger:innen	☐	☐	☐	☐	
Falls Ja (Mitglieder oder Dienstleistungsempfänger:innen), bedingt dies Anpassungen	☐	☐	☐	☐	
... bei der Organisation (Örtlichkeiten, Kommunikationsmittel, Teambildung usw.)?	☐	☐	☐	☐	
... beim Angebot (intensivere Begleitung, sensibilisierte Mitglieder, die richtigen Themen usw.)?	☐	☐	☐	☐	
Es gibt die von Freiwilligen geführten und aus Freiwilligen bestehenden Gruppierungen. Sie verfügen meist über knappe finanzielle Ressourcen.	☐	☐	☐	☐	
Es gibt Vereine, welche (viel) Freiwilligenarbeit mit (wenigen) professionellen Ressourcen kombinieren. Sie verfügen über gesicherte finanzielle Mittel.	☐	☐	☐	☐	
Es gibt Genossenschaften oder professionell geführte Organisationen mit entsprechenden Ressourcen an Fachpersonen und finanziellen Mitteln.	☐	☐	☐	☐	
Bei Organisationen, welche von (hochaltrigen) Freiwilligen geführt werden, stellt sich die Frage des Nachfolgemanagements besonders prägnant.	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 5: Unterschiedlichkeit der Freiwilligen

Keine Lebensphase ist von so viel Heterogenität geprägt wie das (hohe) Alter. Das trifft auch für die Freiwilligen zu.

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Teilweise wünschen hochaltrige Freiwillige andere Angebote als jüngere (z. B. Abdeckung von Bedürfnissen versus projektbezogene Aktivitäten).	☐	☐	☐	☐	
Ebenso unterscheiden sich auch innerhalb der hochaltrigen Freiwilligen die Ansprüche an das Engagement: Manche möchten einfach «mitlaufen»,	☐	☐	☐	☐	
andere möchten gestalten und verbindlich mitarbeiten.	☐	☐	☐	☐	
Manche möchten sich (können sich nur) situativ engagieren,	☐	☐	☐	☐	
andere sind bereit für ein kontinuierliches Engagement.	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 6: Unterschiedlichkeit der Freiwilligenaktivitäten

Bei den Tätigkeiten und Aktivitäten von Freiwilligen im hohen Alter zeigt sich ebenfalls eine grosse Heterogenität.

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Bei manchen Engagements müssen die Freiwilligen über ein spezifisches (Fach-)Wissen verfügen, das – wie in der Arbeitswelt – eine kurze Halbwertszeit hat.	☐	☐	☐	☐	
Andere Engagements unterliegen Veränderungen aufgrund von neuen Ansprüchen und Wünschen der Nutzenden.	☐	☐	☐	☐	
Es gibt Tätigkeiten und Aktivitäten, welche einen klar strukturierten Rahmen haben (z. B. Besuchsdienst einmal pro Woche, Überprüfung nach einem halben Jahr).	☐	☐	☐	☐	
Es gibt Tätigkeiten und Aktivitäten, welche nur wenige Vorgaben haben (z. B. Anmeldeprozesse), inhaltlich jedoch situativ «gefüllt» werden können (z. B. vorlesen, spazieren, zusammen essen).	☐	☐	☐	☐	
Es gibt freiwillige Tätigkeiten, die an die Freiwilligen spezifische Anforderungen stellen (z. B. eine hohe körperliche Fitness).	☐	☐	☐	☐	
Es gibt freiwillige Tätigkeiten, die an die Freiwilligen spezifische Anforderungen stellen (z. B. Fremdsprachenkenntnisse).	☐	☐	☐	☐	
Es gibt freiwillige Tätigkeiten, die an die Freiwilligen spezifische Anforderungen stellen (z. B. die Fähigkeit, Auto zu fahren).	☐	☐	☐	☐	
Es gibt freiwillige Tätigkeiten, die an die Freiwilligen spezifische Anforderungen stellen (z. B. minimale PC-Kenntnisse).	☐	☐	☐	☐	
Bei manchen Angeboten im Rahmen von freiwilligen Engagements stehen Erfahrung und soziale Kompetenzen im Vordergrund.	☐	☐	☐	☐	
Weitere freiwillige Tätigkeiten...	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 7: Angebote der Organisation

Welches sind die Angebote unserer Organisation? Inwiefern sprechen sie hochaltrige Freiwillige an?

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Sind unsere hochaltrigen Freiwilligen regelmässig engagiert...	☐	☐	☐	☐	
oder punktuell?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es bei unseren Angeboten solche, welche für hochaltrige Freiwillige besonders geeignet sind?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es Angebote, welche nicht für hochaltrige Freiwillige geeignet sind (z. B. Umzugsdienste)?	☐	☐	☐	☐	
Soll sich unser Angebot im Hinblick auf den Einbezug von hochaltrigen Freiwilligen oder von Dienstleistungen an hochaltrige Personen verändern?	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 8: Umgang mit hochaltrigen Freiwilligen

Wie gehen wir als Organisation aktuell mit hochaltrigen Freiwilligen um? Gibt es ein Verbesserungspotenzial im Umgang oder in der Ansprache und Einbindung von hochaltrigen Freiwilligen?

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Gibt es regelmässige Gespräche wie Standortgespräche oder einen Austausch, ...	☐	☐	☐	☐	
evtl. auch mit Tandems?	☐	☐	☐	☐	
Ist es uns wichtig, niemanden fallen zu lassen?	☐	☐	☐	☐	
Haben wir «aktive» und «passive» hochaltrige Freiwillige?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es einen einheitlichen Umgang mit Personen, die sich aus Altersgründen zurückziehen?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es ein Austrittsgespräch?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es einen Kontakt mit «ehemaligen» Freiwilligen?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es Gedanken zu Strukturen, welche eingerichtet werden könnten (z. B. generationenübergreifende Tandems)?	☐	☐	☐	☐	
Gibt es weiteren Bedarf, über die Einbindung von hochaltrigen Freiwilligen in unserer Organisation weiter nachzudenken?	☐	☐	☐	☐	

Reflexionshilfe 9: Organisationstyp und bisherige Einbindung von hochaltrigen Freiwilligen

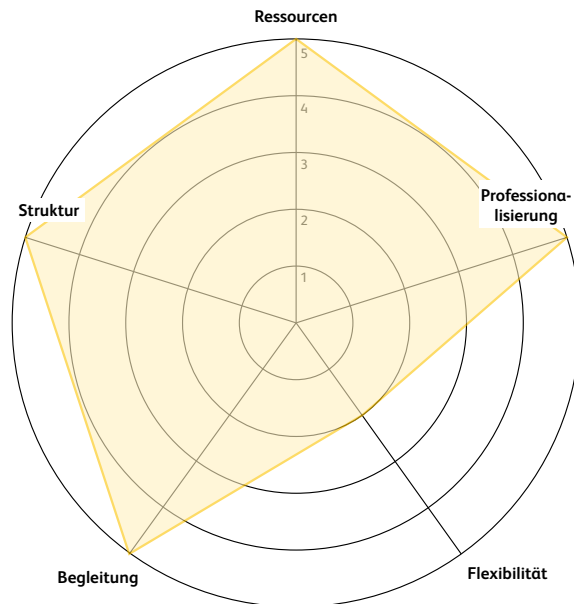
Organisationen unterscheiden sich in ihrem Professionalisierungsgrad und in ihrer bisherigen Erfahrung, hochaltrige Freiwillige einzubinden. Die folgenden Fragen sollen Organisationen dazu anregen, sich über ihre Positionierung und über allfällig angestrebte Veränderungen im Bereich hochaltriger Freiwilliger Gedanken zu machen.

(1 = trifft nicht zu/irrelevant · 2 = trifft wenig zu/wenig relevant · 3 = trifft zu/relevant · 4 = trifft sehr stark zu/sehr relevant)

Thema	1	2	3	4	Bemerkungen
Verfügen wir über ein Leitbild? Wenn ja: ist das Engagement hochaltriger Freiwilliger darin thematisiert?	☐	☐	☐	☐	
Haben wir Veränderungsbedarf hinsichtlich der Einbindung von resp. des Umgangs mit hochaltrigen Freiwilligen?	☐	☐	☐	☐	
Haben wir genügend Ressourcen, um mit Hochaltrigen zusammen zu arbeiten?	☐	☐	☐	☐	

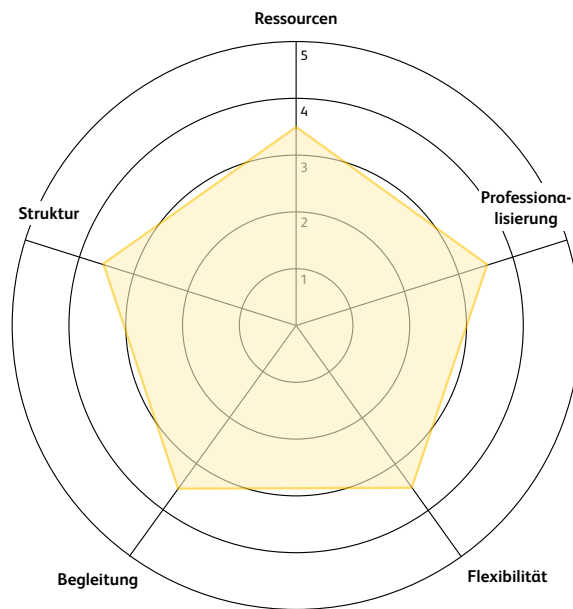
Welchem Organisationstyp entspricht unsere Organisation am ehesten und wie sieht die Einbindung hochaltriger Freiwilliger im Moment aus?

Voll professionalisierte Organisation



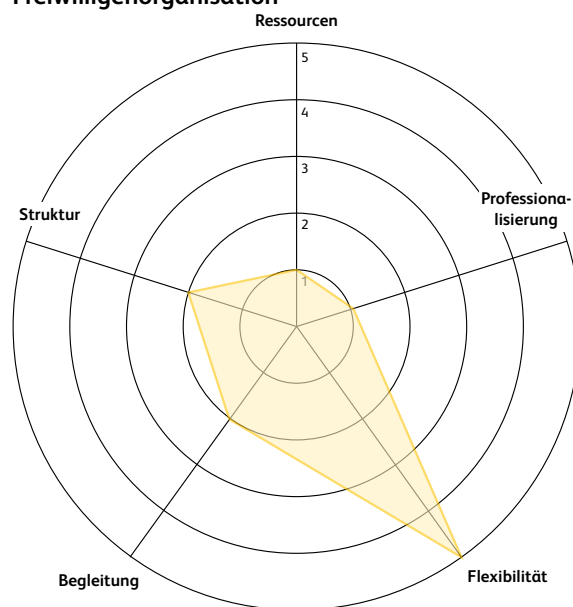
- Gute Ressourcenlage
- Klare Strukturen
- Qualifiziertes Personal
- Professionelle Begleitung der Freiwilligen
- Weniger flexible Engagementmöglichkeiten

Mischform



- Finanzielle und personelle Ressourcen vorhanden
- Strukturen vorhanden
- Begleitung von Freiwilligen möglich
- Professionalisierungsgrad der angestellten Personen unterschiedlich
- Mittlere Flexibilität

Freiwilligenorganisation



- Knappe Ressourcen
- In der Regel kein Personal. Freiwillig Engagierte sind auch für die Organisation verantwortlich.
- Kaum Strukturen
- Keine professionelle Begleitung, grosse Flexibilität

**Age—
Stiftung**

**Hochschule Luzern
Soziale Arbeit**
Walter-von-Moos-Promenade 1
Postfach
6002 Luzern

T +41 41 367 48 48
sozialearbeit@hslu.ch
hslu.ch/sozialearbeit

**Walder
Stiftung**

Leben
und Wohnen
im Alter



Mehr Informationen zum Freiwilligen
Engagement im hohen Alter