



PROMOTIONS-VORHABEN

# DIVERSITY (MANAGEMENT) DES ENGAGEMENTPOTENZIALS ÄLTERER MENSCHEN

---

Dipl.-Kffr. Daphne Reim  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Hamburg, 25.06.2015

# Überblick



- 1 Hinführendes
- 2 Fragestellungen
- 3 Methode
- 4 Ergebnisse
- 5 Zwischenfazit

# 1 Hinführendes



Die Bedeutung älterer Menschen als Ehrenamtliche nimmt zu.



## 2 Fragestellungen



**WARUM** sind ehrenamtlich Engagierte 50+ wichtig für Nonprofit-Organisationen?

- Ausdifferenzierung der Ressourcen älterer Ehrenamtlicher
- Perspektive von Nonprofit-Organisationen (NPO)

**WIE** werden ehrenamtlich Engagierte 50+ in Nonprofit-Organisationen eingesetzt?

**WELCHE** (diversityorientierten) Maßnahmen und Praktiken sind vorhanden?

(Welche Diversity-Strategien werden verfolgt?)



- Forschungsarbeiten von Ortlieb & Sieben (2008, 2010, 2013):
  - Typologie von Diversity-Strategien bezogen auf Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund.
  - Elemente der Strategie- mit der Diversityforschung und werden theoretisch fundiert durch den Ressourcenabhängigkeits-Ansatz von Pfeffer & Salancik (1978).
- Ressourcenabhängigkeits-Ansatz: Organisationen sind für ihr eigenes Überleben auf Ressourcen aus ihrer Umwelt angewiesen (z. B. finanzielle Mittel und Wissen).
- Übertragung: Ältere Ehrenamtliche können aus Sicht von NPO über wichtige Ressourcen oder Zugang zu diesen verfügen (z. B. Erfahrung, Zeit).

### 3 Methode



Alle 210 Unterzeichner der Charta der Vielfalt im Segment „Vereine, Verbände, Stiftungen“ wurden zu einer Online-Befragung eingeladen.

In die Auswertung eingezogene Datensätze:

Online-Befragung (quantitativ)	<b>50 NPO</b> , davon setzten <ul style="list-style-type: none"><li>– 43 NPO ehrenamtlich Engagierte (10 NPO ausschließlich)</li><li>– 36 NPO ehrenamtlich Engagierte 50+ ein</li></ul>
Interviews (qualitativ)	21 Interviews in <b>10 NPO</b> , davon <ul style="list-style-type: none"><li>– 10 Interviews mit Leitungsebene (haupt- und ehrenamtlich)</li><li>– 2 Interviews mit Freiwilligenkoordination (hauptamtlich)</li><li>– 9 Interviews mit Ehrenamtlichen 50+ aus 6 NPO</li></ul>

# Themenbereiche der Befragung



Quantitativ

Qualitativ

Personalstruktur der nicht-ehrenamtlichen MA

Personalstruktur der Ehrenamtlichen (50+)

Tätigkeiten von nicht-ehrenamtlichen MA

Tätigkeiten von Ehrenamtlichen (50+)

Ziele des Einsatzes von Ehrenamtlichen

Gründe für den Einsatz von Ehrenamtlichen 50+ (Ressourcen)

Gründe für *zukünftigen* Einsatz von EA 50+

Maßnahmen und Instrumente zur Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen (50+)

Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt

Wettbewerbssituation, Finanzierungsquellen,  
Organisationsmerkmale



# 4 Ergebnisse



## WARUM sind Ehrenamtliche 50+ wichtig für NPO? - quantitativ

### Bewahrung vor Irrtümern

*„Was das Alter betrifft, da wäre dann schon die Frage des Erfahrungsaspektes, das jemand was schon länger macht, vielleicht auch schon erfahren hat, wie was misslingt. Wir haben den Herrn C., der schon sehr erfahren ist in dem Bereich, das könnte dazu beitragen, uns jetzt auch vor Irrtümern zu bewahren.“ (P4, 77)*

Ressourc		MW	SD
		3,69	,535
		3,81	,471
		3,44	,801
			,999
			,767
		2,94	,772
		2,88	,793
		2,77	,728
		3,23	,669
		3,48	,724
		1,39	,615
		1,45	,506
		2,87	1,016
		3,28	,581
		2,84	,820
	er	2,66	,721
		2,47	,860
	er	2,65	,915
		1,80	,925
	ung.	1,97	,928
	oder	2,59	,979
Kooperati	Anteil an anderen Organisationen.		
Öffentliche Legitimation	verbessern insgesamt die Anerkennung und Legitimation der Organisation in der Öffentlichkeit.	2,90	,978

Ehrenamtlich Engagierte 50+ ...	MW	SD
verfügen über Berufserfahrung.	3,69	,535
verfügen über Lebenserfahrung.	3,81	,471

sind bereit, sich im zeitlich großen Umfang zu engagieren.	2,88	,793
sind zeitlich flexibel.	2,77	,728

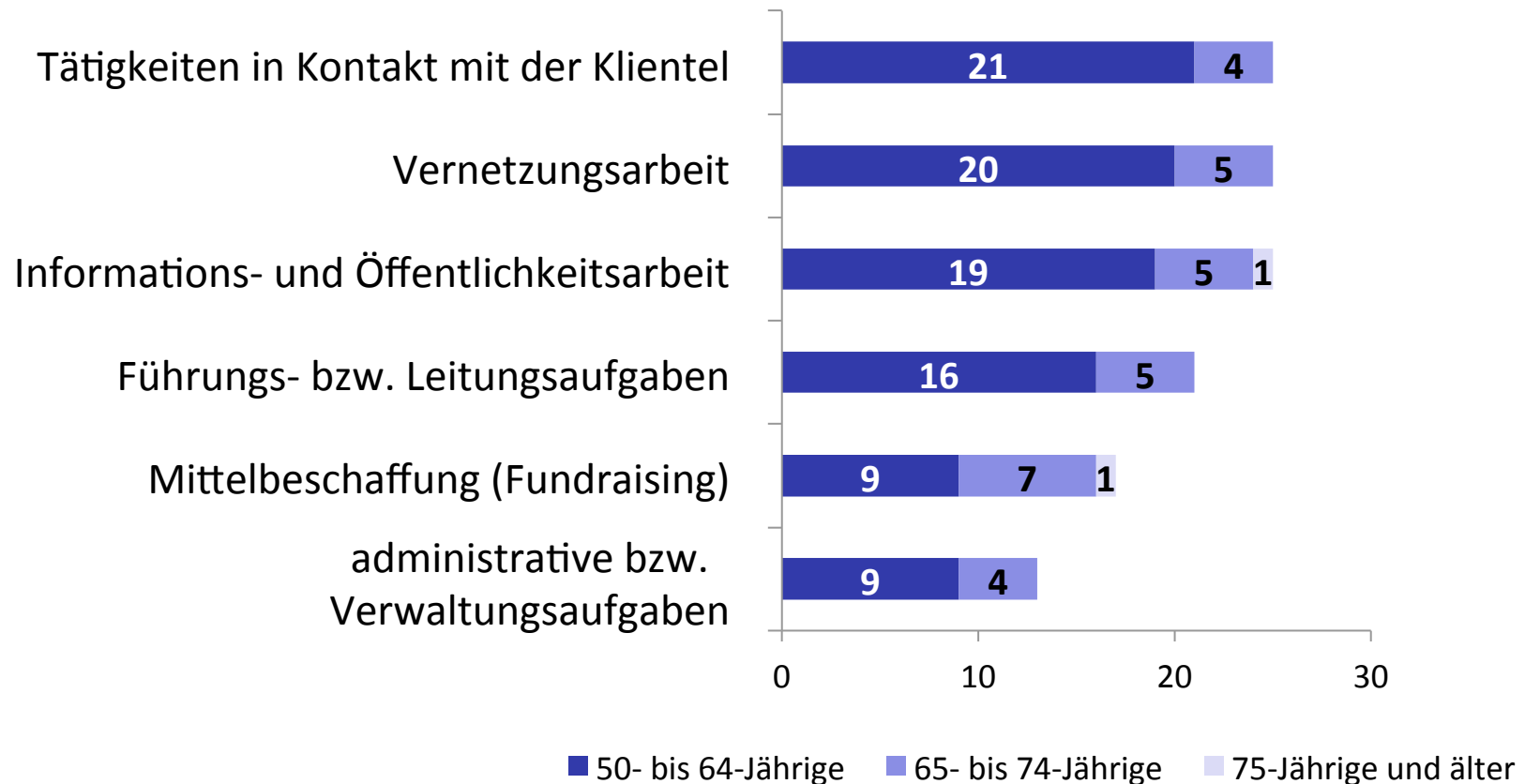
besitzen Immobilien, die sie zur Nutzung bereit stellen.	1,39	,615
besitzen Geldvermögen, aus dem sie spenden.	1,45	,506



# WIE werden ehrenamtlich Engagierte 50+ in Nonprofit-Organisationen eingesetzt? - quantitativ



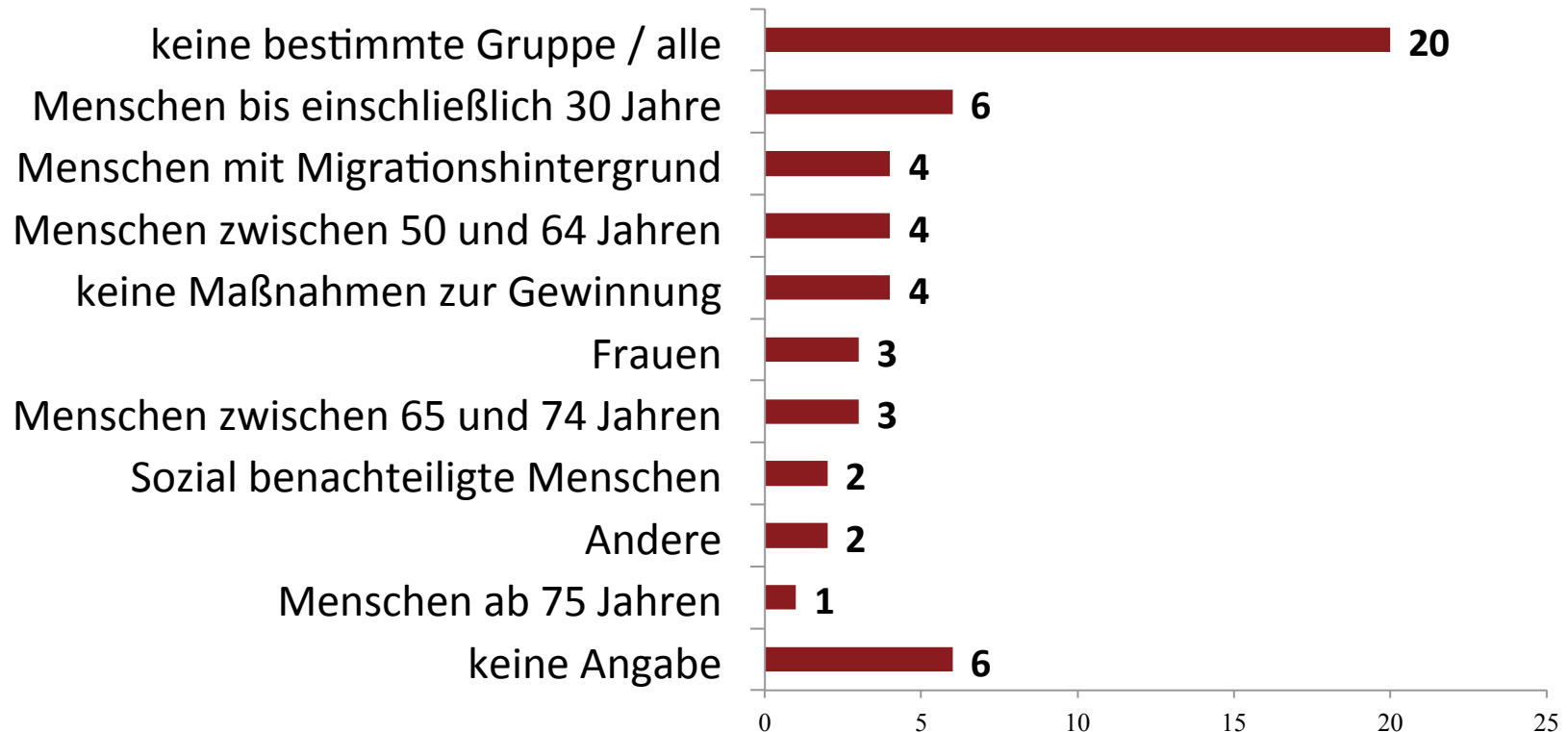
Bei welchen Tätigkeiten werden ehrenamtlich Engagierte 50+ eingesetzt und welche Altersgruppe ist dabei am häufigsten vertreten? N=36



# WELCHE (diversityorientierten) Maßnahmen und Praktiken sind vorhanden? - quantitativ



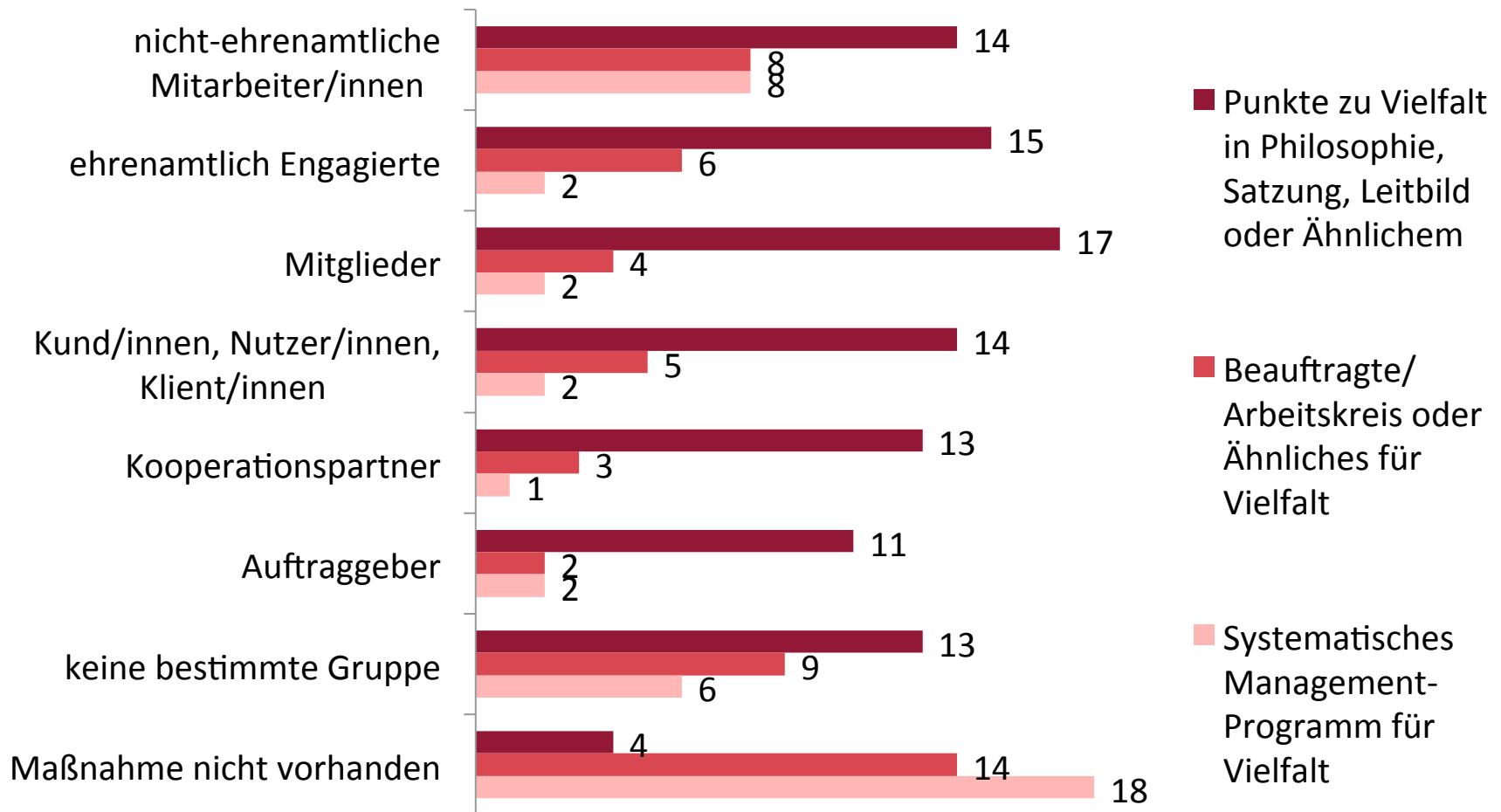
Spricht Ihre Organisation zur Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten besonders eine oder mehrere der folgenden Gruppen an?  
(Mehrfachnennungen möglich), N=43





# WELCHE (diversityorientierten) Maßnahmen und Praktiken sind vorhanden? - quantitativ

Welche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt (Diversity) gibt es in Ihrer Organisation und auf welche Zielgruppen beziehen sich diese? (Mehrfachnennungen möglich), N=33



## 5 Zwischenfazit



- Ressourcen älterer Ehrenamtlicher sind vielfältig.
- Ältere Ehrenamtliche aus der „Gründergeneration“.
- Kaum gezielte Maßnahmen für ältere Ehrenamtliche.
- Ehrenamtliche bisher kaum Zielgruppe von Diversity Management.



Ortlieb, R./ Sieben, B. (2008). Diversity strategies focused on employees with migration background: an empirical investigation based on resource dependence theory. *Management Revue*, 19(1+2), 70–93.

Ortlieb, R./ Sieben, B. (2010). Migrant employees in Germany: personnel structures and practices. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, 29(4), 364–379.

Ortlieb, R./ Sieben, B. (2013). Diversity Strategies and Business Logic: Why Do Companies Employ Ethnic Minorities? *Group & Organization Management*, 38(4), 480– 511.

Pfeffer, J./ Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations. A resource dependence perspective*. New York/ Hagerstown/ San Francisco/ London: Harper & Row.



Vielen Dank!