



PERSPEKTIVEN

Lebenslanges Lernen & freiwilliges Engagement



PERSPEKTIVEN

„Lebenslanges Lernen & freiwilliges Engagement“

erstellt von der ExpertInnengruppe Lebenslanges Lernen
und freiwilliges Engagement: Mag.^a Bettina Arbesleitner,
Mag.^a Charlotte Strümpel, Mag. Wolfgang Kellner,
Mag. Martin Lesky, Mag. Michael Stadler-Vida

PROJEKTLÉITUNG

Mag. Martin Oberbauer, Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen

KONSULTATION

Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl, Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz – Abteilung V/A/6

IMPRESSUM

© Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen
1. Auflage 2015 | Alle Rechte vorbehalten

MEDIENINHABER, HERAUSGEBER UND SITZ DER REDAKTION

Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen
Schottenfeldgasse 29, 1072 Wien

LEKTORAT

Dr.ⁱⁿ Susanne Feigl

DESIGN, KONZEPT UND GRAFIK

DI (FH) Sylvie Fürst

BILDNACHWEIS

© tai111/Fotolia.com

DRUCK

der wiktoria

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr. Eine Haftung der AutorInnen oder
der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen ist ausgeschlossen.

GEFÖRDERT DURCH DAS



INHALT

4	VORWORT
<hr/>	
7	EINLEITUNG
<hr/>	
15	1 GEWINNUNG VON FREIWILLIGEN
16	1.1 Bewusstseinsbildung
17	1.2 Öffentlichkeitsarbeit und Medienpräsenz
19	1.3 Zielgruppen-Ansprache
22	1.4 Informationsquellen und Informationsbeschaffung
24	1.5 Ziele
25	1.6 Maßnahmen
<hr/>	
26	2 QUALIFIZIERUNG
26	2.1 Nationaler Qualifikationsrahmen, Validierung und die Kompetenzentwicklung im Freiwilligenbereich
41	2.2 FreiwilligenkoordinatorInnen
<hr/>	
46	3 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT
46	3.1 Einleitung
47	3.2 Rechtliche Grundlagen
49	3.3 Versicherungsschutz
51	3.4 Professionalisierung von Freiwilligenkoordination und -management
53	3.5 Finanzielle Ressourcen für Freiwilligenarbeit auf der Ebene von Organisationen
55	3.6 Engagementfördernde Infrastruktureinrichtungen: Freiwilligenagenturen
58	3.7 Resümee
<hr/>	
59	4 QUALITÄTSSICHERUNG UND QUALITÄTSENTWICKLUNG
59	4.1 Einleitung
60	4.2 Status quo
63	4.3 Ziele
63	4.4 Maßnahmen
<hr/>	
64	5 FORSCHUNG
64	5.1. Einleitung
64	5.2 Status quo
72	5.3 Ziele
72	5.4 Maßnahmen
73	5.5 Mögliche Forschungsprojekte
<hr/>	
77	6 AUTORINNEN/EXPERTINNENGRUPPE

VORWORT



Freiwilliges Engagement hat in Österreich einen großen Stellenwert. 28 Prozent der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren leisten formelle Freiwilligenarbeit in Organisationen. Freiwilliges Engagement, Solidarität und gegenseitige Unterstützung sind wichtige Bestandteile der österreichischen Gesellschaft. Um diesen Bereich zukunftsfähig zu gestalten, braucht es stabile Rahmenbedingungen und innovative Prozesse der Weiterentwicklung.

Aus diesem Grund hat eine ExpertInnengruppe, die sich aus VertreterInnen verschiedener Organisationen zusammensetzt, unter der Leitung der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung V/A/6, in den Jahren 2013 bis 2015 dieses Perspektivenpapier erstellt.

Ziel der ExpertInnengruppe war die Erarbeitung eines bisher für diesen Bereich in Österreich nicht vorhandenen Perspektivenpapiers, das angesichts aktueller Herausforderungen konkrete Lösungsvorschläge und Empfehlungen enthält, die tatsächlich realisierbar sind.

Da die ExpertInnengruppe davon ausgeht, dass Freiwilligenarbeit immer auch Möglichkeiten für nonformales, vor allem aber informelles Lernen bei Freiwilligen und Lernprozesse bei Organisationen („Lernende Organisation“) eröffnet, bezieht sich der gesamte Text der Publikation auf Lebenslanges Lernen, auch wenn dies in einzelnen Beiträgen nicht explizit angesprochen wird.

Zur Schaffung von qualitativ hochwertigen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement soll das Perspektivenpapier eine Orientierung für einen gezielten Ausbau und eine nachhaltige Qualitätsverbesserung beispielsweise der Bildungsangebote im Bereich der Freiwilligenarbeit bieten.

Die Grundlage aller Überlegungen bildet die Definition von Freiwilligenarbeit laut Freiwilligengesetz, das die Rahmenbedingungen für formelle Freiwilligenarbeit in Österreich regelt.

Die im Perspektivenpapier behandelten Themen stellen eine Auswahl aus der Vielfalt der möglichen zu bearbeitenden Themen dar. Im Interesse einer fundierten Auseinandersetzung mit den einzelnen Themenbereichen führte die ExpertInnengruppe 2014 auch eine Online-Befragung bei Freiwilligenorganisationen durch. Darüber hinaus erfolgte die Einbeziehung der Ergebnisse einer aktuellen Studie des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien zu Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements in Österreich. Mit einem erweiterten Kreis von ExpertInnen wurde im Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang ein Entwurf der Publikation intensiv diskutiert.

Das Perspektivenpapier wendet sich an EntscheidungsträgerInnen, Freiwilligenorganisationen, FreiwilligenkoordinatorInnen und -managerInnen, welche die Zukunft des Freiwilligenbereichs formen, sowie an die Freiwilligen, die in diesen Organisationen tätig sind.

Die einzelnen Beiträge zum Perspektivenpapier sind als Einladung zu verstehen, sich mit den jeweiligen Themen inhaltlich vertiefend auseinanderzusetzen und in der Praxis fachlich fundierte Prozesse in Gang zu bringen. Damit soll ein Impuls für eine zukunftsweisende Weiterentwicklung der Freiwilligenarbeit in Österreich gegeben werden.

Als Projektleiter danke ich allen, die an der Entstehung dieser Publikation mitgewirkt haben.

Martin Oberbauer
Wien 2015



EINLEITUNG

1 GRUNDLAGEN

Grundlagen für die Erarbeitung des Perspektivenpapiers waren die geltende Gesetzeslage zum freiwilligen Engagement sowie nationale Strategien und Positionen zum Altern und zum lebensbegleitenden Lernen.

Freiwilligengesetz

Das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG, BGBl I Nr. 17/2012 idgF) regelt die Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit.

Gemäß Freiwilligengesetz § 2 Abs. 2 liegt freiwilliges Engagement dann vor, wenn natürliche Personen freiwillig Leistungen für andere in einem organisatorischen Rahmen erbringen, unentgeltlich, mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt.

Als freiwilliges Engagement gelten auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und die Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind.

Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich

Die 2011 veröffentlichte Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich¹ enthält in Aktionslinie 6 „Verstärkung von ‚Community-Education‘-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft“ folgende das freiwillige Engagement betreffende Ziele:

6.2.

Um die aktive Teilnahme der Menschen bei der Gestaltung ihrer Lebensumwelt und des Gemeinwesens zu unterstützen, werden innovative Modelle und neue Lernorte von Community-basiertem Lernen auf lokaler und regionaler Ebene entwickelt und durchgeführt.

6.5.

Die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten aus der Gemeinwesen- und Freiwilligenarbeit erfolgt auf allen Bildungs- und Qualifikationsstufen.

Bundesplan für Seniorinnen und Senioren

Der ebenfalls 2011 publizierte Bundesplan für Seniorinnen und Senioren „Altern und Zukunft“² nennt unter Punkt 3.1. „Gesellschaftliche und politische Partizipation“ hinsichtlich des freiwilligen Engagements unter anderen folgende zwei Ziele:

- ❶ Sicherstellung der gleichberechtigten politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Teilhabe älterer Frauen und Männer (Ziel 1).
- ❷ Verstärkte Beteiligung älterer Frauen und Männer im Bereich des freiwilligen Engagements und im Hinblick auf die Übernahme von gesellschaftlichen Aufgaben und Verantwortung (Ziel 3).

Als Empfehlung wird ausdrücklich die Verdeutlichung der Leistungspotenziale der Älteren in der Gesellschaft, Motivation von Älteren zum gesellschaftlichen Engagement und freiwilliger/ehrenamtlicher Tätigkeit und Sicherstellung von Strukturen für ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement hervorgehoben (Empfehlung 3).

Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020

Die Leitlinien und Prioritäten 2020 „Lernen und Bildung im späteren Lebensalter“³ enthalten in Kapitel 7 „Partizipation und gesellschaftliches Engagement“ explizit folgende Empfehlungen:

„Es braucht geeignete Impulse und Strukturen, um die ‚gewonnenen Jahre‘ älterer Menschen für Partizipation und gesellschaftliches Engagement zu nutzen.“

Empfehlungen für die Förderung des freiwilligen Engagements finden sich sowohl auf der Ebene der Bildungs- und Kulturarbeit als auch auf der Ebene sozialer Institutionen:

- Bildungs- und Kulturarbeit

 - Stärkung von Kompetenzen der Moderation und des Managements von Projektarbeit für gesellschaftliches Engagement durch Weiterbildungsmaßnahmen
 - prozessorientierte Entwicklung der persönlichen Interessen und Kompetenzen von Zielgruppen zu gesellschaftlichem Engagement im Rahmen von konkreten Projekten mit Einrichtungen lokaler Politik, sozialer Arbeit und Unternehmen
- Soziale Institutionen

 - Schaffung von Strukturen, die die Kooperation zwischen hauptamtlich und freiwillig Engagierten ermöglichen und verbessern

2 BMASK.

3 Waxenegger.

- Fortbildung von Hauptamtlichen, die diese Kooperation managen können
- gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen für Hauptamtliche und freiwillig Tätige zur Verbesserung der Zusammenarbeit

2 AUSGANGSLAGE

Statistische Daten

Die Bevölkerungsbefragung des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) „Freiwilliges Engagement in Österreich“ kam unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

46 Prozent der Bevölkerung leisten formelle oder informelle Freiwilligenarbeit. Davon leisten 28 Prozent formelle Freiwilligenarbeit in Einrichtungen. 13 Prozent sind sowohl in informeller als auch formeller Freiwilligenarbeit aktiv. In Organisationen und Vereinen arbeiten rund zwei Millionen Menschen unbezahlt mit.

Im formellen Bereich sind insgesamt gesehen mehr Männer als Frauen im Einsatz (56% versus 44%). Männer sind vor allem in Sportvereinen und im Katastrophen- und Rettungsdienst (z.B. Freiwillige Feuerwehr) deutlich in der Überzahl, Frauen insbesondere im Sozial-, im Bildungs- und im kirchlichen oder religiösen Bereich.

Die Beteiligungsquote vor allem in der formellen Freiwilligenarbeit hängt stark von der formalen Schulbildung ab. Mit steigendem Bildungsniveau nimmt der Anteil derer zu, die in Organisationen bzw. Vereinen freiwillig aktiv sind.

Bei Personen mit Zuwanderungshintergrund liegt die Beteiligungsquote bei der formellen Freiwilligenarbeit mit 22 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt.

Die Mehrzahl der in der formellen Freiwilligenarbeit Tätigen engagiert sich regelmäßig. Der Zeitaufwand für die formelle Freiwilligenarbeit in Organisationen innerhalb der letzten sieben Tage macht je nach Bereich im Schnitt zwischen 2,6 und 4,3 Stunden aus.

Zugunsten der Freiwilligenarbeit wurde von den Aktiven eine Reihe von Gründen angeführt, wobei gleichermaßen altruistische (anderen helfen, zum Gemeinwohl beitragen usw.) wie auch selbstbezogene Motive (Freude daran, andere Menschen kennenlernen; aktiv bleiben usw.) als Antriebsfaktoren wirken.

Personen, die bisher nicht in der Freiwilligenarbeit tätig waren, begründen dies häufig damit, dass sie über die Möglichkeiten einer Freiwilligenarbeit zu wenig informiert sind (38%).

Insgesamt halten es 26 Prozent der Befragten für sinnvoll, die Bevölkerung mehr über Möglichkeiten einer formellen Freiwilligenarbeit bzw. einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu informieren. Dafür sprachen sich vor allem jene aus, die jetzt schon freiwillig tätig sind (45%). Präferiert werden entsprechende Informationen bzw. Auskünfte durch die Organisationen und Vereine selbst (76%) sowie durch die Gemeinden (80%).⁴

Studie „Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich“

Die Studie des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien zu „Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich“, erschienen 2014, gibt einen Überblick über Organisationen in Österreich, in denen sich Personen freiwillig engagieren. 703 Organisationen, großteils aus dem Bereich der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens, nahmen an der Befragung teil; den größten Anteil hatten Wiener Organisationen.

Die für die Erarbeitung des Perspektivenpapiers wesentlichen Ergebnisse der Studie sind:

„(...)“

- ③ Es gibt großteils keine finanzielle Entschädigung für den Zeitaufwand.
- ④ In 60% der Organisationen sind Freiwillige haftpflichtversichert.
- ⑤ In 56% der Organisationen sind sie unfallversichert. In Wien ist der Anteil der Organisationen, in denen es keine Unfallversicherung gibt, besonders hoch.
- ⑥ In 34% der befragten Organisationen gibt es eine eigene Stelle, die für Freiwillige zuständig ist, welche als Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination bezeichnet wird.
- ⑦ Bei 47% ist diese Stelle der Organisationen der Geschäftsführung zugeordnet, bei 20% der Personalabteilung.
- ⑧ In einem Drittel der Organisationen sind die MitarbeiterInnen der für Freiwillige verantwortlichen Stelle angestellt, bei 37% erfüllen sie ihre Aufgabe ehrenamtlich und bei 29% sind die MitarbeiterInnen teilweise angestellt und teilweise unbezahlt.
- ⑨ In über der Hälfte der befragten Organisationen werden bis zu 10 Stunden pro Woche für die Freiwilligenkoordination verwendet.
- ⑩ In knapp 70% der Organisationen, die eine eigene Stelle haben, hat zumindest einer bzw. eine der MitarbeiterInnen eine Ausbildung zum Thema Freiwilligenkoordination/-management absolviert.
- ⑪ Sofern es keine eigene Stelle für die Freiwilligenorganisation gibt, übernimmt zumeist die Geschäftsführung diese Aufgabe.
- ⑫ Für 64% der befragten Organisationen sind Freiwillige nur mit größerem Aufwand zu gewinnen.

- 13 Für 58% der befragten Organisationen sind Freiwillige nur mit größerem Aufwand zu halten.
- 14 55% bestätigen, dass es schwieriger ist, Freiwillige für einen längeren Zeitraum zu halten.
- 15 (...)
- 16 35% der Organisationen haben Probleme damit, Freiwillige für ausführende Tätigkeiten zu finden.“⁵

Onlinebefragung

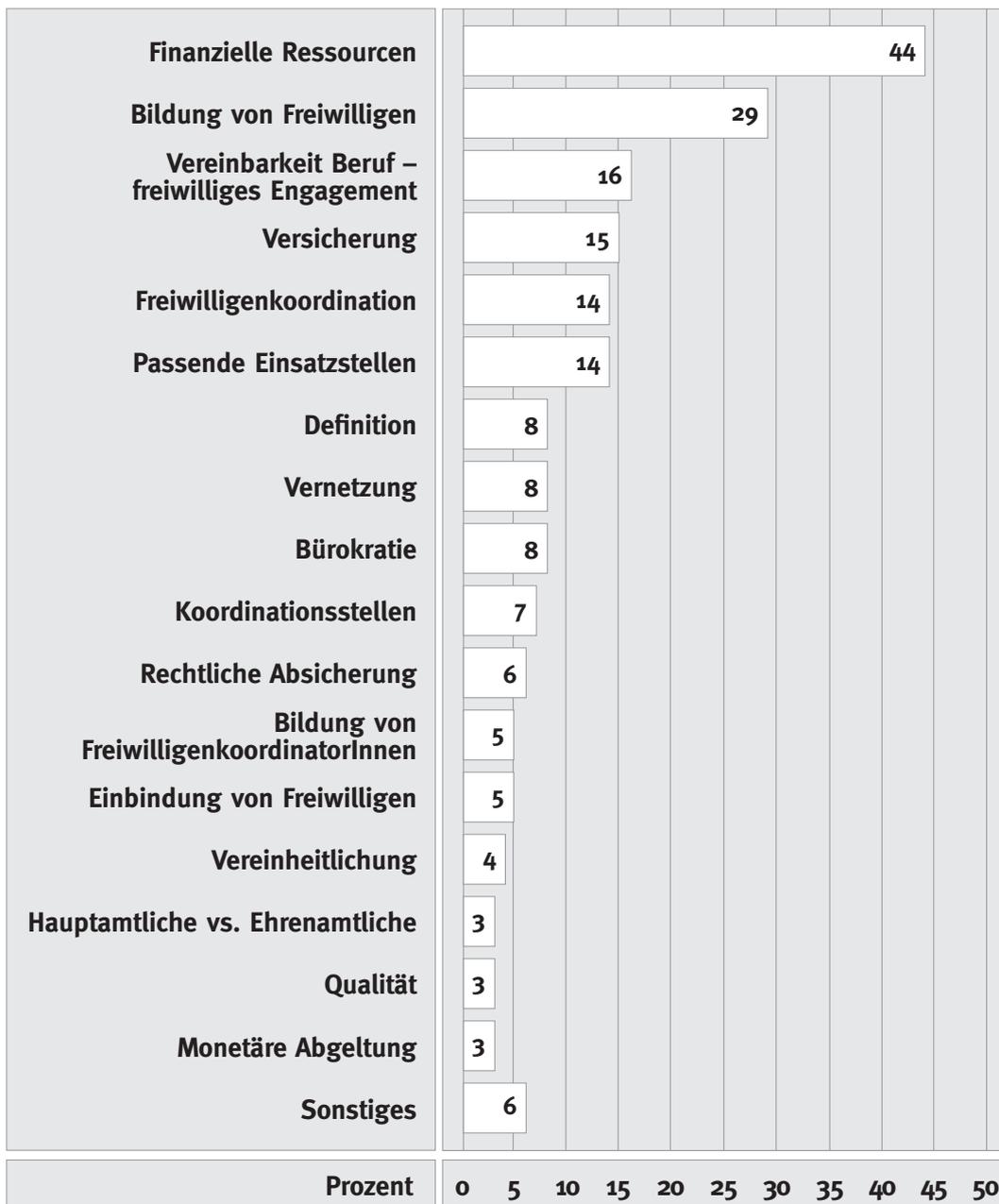
An der Online-Befragung, die von der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen im September 2014 durchgeführt wurde, nahmen 178 Personen teil. Die Antworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Frage nach den drei wichtigsten nächsten Schritten für die Freiwilligenarbeit in Österreich erbrachte Antworten, die sich im Wesentlichen vier Kategorien zuordnen ließen: Rahmenbedingungen, Bekanntheitsgrad, Anreize und Zielgruppen-Ansprache.

Die Grafik auf Seite 12 gibt einen Überblick über die Antworten betreffend die Bedeutung einzelner Rahmenbedingungen.

- Zur Förderung des Bekanntheitsgrades wurden vier wesentliche Vorgangsweisen angeführt: Öffentlichkeitsarbeit/Werbung, Bewusstseinsbildung, Bereitstellung von Informationen und mediale Präsenz.
- Als bei weitem wichtigster Anreiz für Freiwilligenarbeit erwies sich die Anerkennungskultur.
- Weit häufiger als ältere Menschen und MigrantInnen wurden bei der Zielgruppen-Ansprache junge Menschen genannt.

Vor diesem Hintergrund traf die ExpertInnengruppe eine Auswahl jener Themen, für die sie einen besonderen Handlungsbedarf identifizierte.



3 AUFBAU

Die folgenden Kapitel orientieren sich an einer Grundstruktur, in der auf eine Beschreibung des Status quo eine Formulierung von Zielen folgt, von denen Vorschläge für konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Die meisten der Kapitel enden mit Literaturhinweisen.

Gewinnung

Eine zentrale Aufgabe von Organisationen ist das Mobilisieren von freiwilligen MitarbeiterInnen. Im Kapitel „Gewinnung von Freiwilligen“ wird darauf eingegangen, welche Maßnah-

men die Gewinnung von Freiwilligen erleichtern. Ausgehend von den Ergebnissen der Online-Befragung der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen werden die Themen Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Medienpräsenz, die Zielgruppen-Ansprache, Informationsquellen und Best practice-Beispiele für die Gewinnung neuer Freiwilliger vorgestellt.

Qualifizierung

Ausgangspunkt dieses Kapitels ist die „Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich“ (LLL-Strategie) und ihre Umsetzung. Lernen und Kompetenzerwerb sind zentrale Themen in den Aktionslinien der Strategie. Eingegangen wird auf den Stellenwert der Freiwilligenarbeit in der österreichischen LLL-Strategie, auf Erfahrungen mit Formaten der Kompetenzerfassung in Österreich, Nutzen und Nachteile der Kompetenzerfassung und die erforderliche Unterstützung von Bildung, Lernen und Partizipation im Freiwilligenbereich.

Die professionelle Begleitung der Freiwilligen ist ein wesentliches Qualitätskriterium der Arbeit mit Freiwilligen. Dieser Abschnitt zeigt die Entwicklung der letzten Jahre und die erforderlichen Anpassungen an die heutigen Gegebenheiten der Freiwilligentätigkeit in Österreich im Hinblick auf Lehrgangscurricula für die Ausbildung von FreiwilligenbegleiterInnen, -koordinatorInnen und -managerInnen. Er spricht das Thema Zertifizierung an und zeigt die Notwendigkeit von weiterführenden Ausbildungslehrgängen.

Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement

Freiwilliges Engagement funktioniert nicht ohne professionelle Strukturen. Die Überlegungen dieses Kapitels betreffen den gesellschaftlichen und politischen Kontext und die Einbindung von Freiwilligen in Organisationen der Zivilgesellschaft. Die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für den gesamten Freiwilligensektor in Österreich in Richtung Qualität, Transparenz und Fairness wird anhand der Themen Rechtliche Grundlagen, Versicherungsschutz, Professionalisierung von Freiwilligenkoordination und -management, Finanzielle Ressourcen für Freiwilligenarbeit auf der Ebene von Organisationen und Freiwilligenagenturen als engagementfördernde Infrastruktureinrichtungen aufgezeigt.

Qualitätsentwicklung und -sicherung

Ausgehend von den Bestrebungen vieler Organisationen, zeitgemäße Qualitätsstandards und -richtlinien für die Förderung der Freiwilligenarbeit zu implementieren, um eine professionelle Steuerung und angemessene Strukturen, eine Erhöhung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und eine professionelle Begleitung der Freiwilligen sicherzustellen, liegt der Hauptfokus dieses Kapitels auf Qualitätsmanagement hinsichtlich der strukturellen Rahmenbedingungen im Freiwilligenbereich.

Forschung

Die Forschung zu freiwilligem Engagement in Österreich ist Grundlage für die Analyse und Weiterentwicklung der Praxis. Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die AuftraggeberInnen der Freiwilligenforschung, die Institutionen und WissenschaftlerInnen, die in diesem

Bereich tätig sind, die Inhalte der Forschung und zeigt notwendige weitere Entwicklungsschritte und Forschungsperspektiven auf.

4 AUSBLICK

Formelles freiwilliges Engagement funktioniert nicht ohne professionelles Vorgehen, ohne Qualitätsmanagement und entsprechende Rahmenbedingungen. Selbstverständlich ist das Wissen um diese Zusammenhänge allerdings noch nicht. Die in den einzelnen Kapiteln empfohlenen Zielsetzungen und Maßnahmen könnten dazu beitragen, eine zukunftsweisende Entwicklung einzuleiten.

LITERATUR

BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2011): Altern und Zukunft. Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. In Zusammenarbeit mit dem Bundes seniorenbeirat, Wien.

BMUKK - Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur u.a. (Hg.) (2011): LLL: 2020 - Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich, Wien.

IFES - Institut für empirische Sozialforschung (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.

More-Hollerweger E./Hora, K. (2014): Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien.

Waxenegger A./Projektgruppe Lernen im späten Lebensalter, Universität Graz (2011): Lernen und Bildung im späten Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020, Graz.

1 GEWINNUNG VON FREIWILLIGEN

Bettina Arbesleitner/Michael Stadler-Vida

Das Mobilisieren von freiwilligen MitarbeiterInnen stellt eine zentrale Aufgabe in Freiwilligenorganisationen dar.

Eine 2014 durchgeführte Online-Befragung der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen zeigt mögliche Lösungsansätze zu dieser Thematik auf:

- 1 Bewusstseinsbildung
- 2 Öffentlichkeitsarbeit und Medienpräsenz
- 3 Zielgruppen-Ansprache
- 4 Informationsquellen/Informationsbeschaffung

Schon im Jahr 2001 wurde anlässlich des Internationalen Jahres der Freiwilligen diesen Anforderungen nach dem Motto „Freiwilligkeit braucht Anerkennung, Ausbildung, gesetzliche Grundlagen, Kooperationen, Plattformen, Unterstützung und Öffentlichkeit“ Rechnung getragen.⁶ Der Anfang des Jahrtausends ins Leben gerufene „Freiwilligen-Oscar“ sollte einen Beitrag leisten, um – neben dem gemeinnützigen Engagement von Unternehmen – das Bewusstsein für die Leistungen der Freiwilligen in der Bevölkerung zu stärken.

Seitdem wurde nicht nur 2011 zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit ausgerufen, sondern unzählige weitere Initiativen – wie zum Beispiel die Etablierung von Freiwilligenmessen in Österreich (www.freiwilligenmesse.at), das Betreuen von Freiwilligenportalen (www.freiwilligenweb.at) oder die Anerkennung der Leistungen Freiwilliger anlässlich des Tages der Freiwilligen (www.freiwilligentag.at) oder am Internationalen Tag des Ehrenamts – zielen darauf ab, über Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit, das Bereitstellen von Informationen und die direkte Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen neue freiwillige MitarbeiterInnen zu gewinnen.

Dennoch wird es immer schwieriger, Freiwillige zu motivieren und diese auch an die Organisation zu binden. Laut einer Studie des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen (NPO) der Wirtschaftsuniversität Wien ist es für 64 Prozent der befragten Organisationen nur mit größerem Aufwand möglich, Freiwillige zu gewinnen. 55 Prozent konstatieren, dass es schwierig ist, Freiwillige für einen längeren Zeitraum zu halten.⁷

6 www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2002/PK0405/index.shtml

7 More-Hollerweger/Hora.

Das Angebot vielfältiger Aktivitäten und die höhere Mobilität wirken sich hinderlich auf ein dauerhaftes ehrenamtliches Engagement aus. Kurzfristige, projektartige Einsätze werden zunehmend populärer. Immer wichtiger wird auch das Verwerten der durch die Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen, was zum Teil auf die aktuell schwierige Arbeitsmarktsituation zurückzuführen ist und teils auf eine verstärkte Ausrichtung der ArbeitgeberInnen auf soziale Kompetenzen.

1.1 BEWUSSTSEINSBILDUNG

1.1.1 STATUS QUO

Ein grundlegender Beitrag zur Bewusstseinsbildung ist das Sichtbarmachen der geleisteten Freiwilligenarbeit. Als Ergebnis der Erhebung zum freiwilligen Engagement im Rahmen einer bundesweiten Bevölkerungsbefragung 2012⁸ stehen nun valide Angaben über das Ausmaß, die Beteiligungsraten, die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche etc. zur Verfügung. Rund 46 Prozent der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren, die in irgendeiner Form Freiwilligenarbeit leisten, zeigen den hohen Stellenwert auf, den Freiwilligenarbeit in Österreich (immer noch) hat.

Die Erhebung zeigt allerdings auch den (europaweit) abnehmenden Trend an freiwilligem Engagement auf. Vor diesem Hintergrund gilt es – aufbauend auf den vorliegenden Daten – nicht nur für den Umfang der geleisteten Arbeit Bewusstsein zu schaffen, sondern auch für die individuellen Vorteile bzw. den Mehrwert für die Gesellschaft.

Es fehlt an Bewusstsein in der Öffentlichkeit, dass unser Sozialnetz ohne Freiwilligentätigkeiten nicht dieselbe Qualität bieten kann. Darüber hinaus gilt es, die diversen Einsatzmöglichkeiten, die ethischen Werte der Freiwilligenarbeit und die persönlichen Benefits zu vermitteln.

Eine wichtige Rolle spielt dabei die persönliche Ansprache. Das persönliche Gespräch ist für viele Organisationen weiterhin die wichtigste Methode der Gewinnung von Freiwilligen. So werden beispielsweise im Forum Katholische Erwachsenenbildung 80 Prozent der Freiwilligen durch persönliche Ansprache gewonnen.

Das Bewusstsein für – oft auch im Verborgenen stattfindende – ehrenamtliche Tätigkeiten kann aber auch im Rahmen öffentlichkeitswirksamer Aktionen gefördert und auf diesem Weg das Image von Freiwilligenarbeit wesentlich erhöht werden.

1.1.2 PRAXISBEISPIEL „STIFTUNG PROKKEL“

Prokkel (www.prokkel.nl) ist eine Stiftung in den Niederlanden, die es sich zum Ziel gesetzt hat, Möglichkeiten der Partizipation und des Engagements für Menschen in einer diversen Gesellschaft anzubieten.

Um über die vielfältigen Möglichkeiten freiwilligen Engagements zu informieren, werden jährlich die sogenannten „Prokkel-Tage“ organisiert.

- Diese finden jedes Jahr in einer Woche im Juni statt. Es werden „Prokkel-Aktivitäten“ zu den unterschiedlichen Bereichen freiwilligen Engagements öffentlich präsentiert.
- Die mehr als 1.000 verschiedenen Gruppen, die diese Aktivitäten organisieren, laden zum Mitmachen ein. Menschen, die oft noch nichts miteinander zu tun hatten, treffen sich beim konkreten Tun. Dieser Zugang macht es den an der Freiwilligenarbeit Interessierten möglich, sich dem Thema zu nähern und Aktivitäten auszuprobieren, ohne vereinnahmt zu werden.
- Das Prokkel Marketing-Material wird allen Vereinen und Organisationen zur Verfügung gestellt, wodurch eine Partizipation auch für kleinere Vereine und Organisationen möglich und attraktiv ist.

1.2 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MEDIENPRÄSENZ

1.2.1 STATUS QUO

Dem Thema Ehrenamt wird einmal im Jahr, am 5. Dezember, anlässlich des Internationalen Tages des Ehrenamts, große Aufmerksamkeit zuteil. Darüber hinaus versuchen mit Freiwilligen zusammenarbeitende Organisationen ihre Angebote – abhängig von ihren Möglichkeiten – attraktiv zu präsentieren.

Um mehr Menschen für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu gewinnen, ist eine intensive Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Laut Freiwilligenbericht sind Menschen in Österreich oft nicht ausreichend über die Möglichkeiten eines Freiwilligenengagements informiert.

Es braucht regelmäßige Medienpräsenz des Themas, um die vielfältigen Möglichkeiten aufzuzeigen (vor allem auch Freiwilligentätigkeiten mit geringerem Bekanntheitsgrad).

Best practice-Beispiele vermitteln Bilder erfolgreichen freiwilligen Engagements. Zahlen, Daten und Statistiken können dazu beitragen, die Bedeutung von Freiwilligenarbeit zu unterstreichen. Detaillierte Informationen zum jeweiligen Einsatzbereich unterstützen an Frei-

willigenarbeit interessierte Personen bei ihrer Entscheidungsfindung und helfen, Ängste und Bedenken möglichst gering zu halten.

Als gute Möglichkeit der Informationsvermittlung haben sich Freiwilligenmessen (aktuell in Wien, Tirol, Graz und Linz) erwiesen. Hier können Organisationen aus unterschiedlichen Bereichen ihre jeweiligen Möglichkeiten des freiwilligen Engagements Interessierten näher bringen und gleich vor Ort wichtige Fragen klären.

Das Thema Ehrenamt sollte in den Medien aber nicht nur einmal im Jahr am 5. Dezember, dem Internationalen Tag des Ehrenamts, behandelt werden, sondern beständig und nachhaltig über das ganze Jahr verteilt.

1.2.2 PRAXISBEISPIEL „VEREIN NACHBARINNEN“

Der Verein „NACHBARINNEN“ unterstützt migrantische Familien in Wien beim Zugang zu den Angeboten der Stadt, informiert und stärkt Eltern bei Fragen der Erziehungskompetenzen und versucht, die Perspektiven und Chancen der Familienmitglieder zu verbessern. Das Anliegen, das Leben von sozial benachteiligten Familien zu verbessern, wird über die Kommunikation von Frau zu Frau umgesetzt.

„NACHBARINNEN“ sind Frauen mit türkischer, arabischer, somalischer und tschetschenischer Muttersprache, die in einem fünfmonatigen Lehrgang zu den Schwerpunkten Erziehung, Bildung, Gesundheit, Soziales und Kommunikation ausgebildet werden und dann als Begleiterinnen für sozial benachteiligte Gruppen tätig sind. Diese Begleiterinnen sind mittlerweile beim Verein angestellt.

Für die Suche nach Migrantinnen, die Interesse am Lehrgang hatten, wurden unter anderem folgende Strategien gewählt:

- Ein ansprechender Webauftritt mit Videos von NACHBARINNEN (www.nachbarinnen.at/#das_projekt), die in ihrer Landessprache vom Mehrwert dieser Beschäftigung berichten. Durch den ansprechenden Webauftritt werden nicht nur am Lehrgang interessierte Frauen gefunden, sondern es werden auch Möglichkeiten aufgezeigt, wie man sich beim Verein „NACHBARINNEN“ noch engagieren kann (z.B. bei der Unterstützung von Sportangeboten, für Konversationsgruppen oder als Lernhilfe).
- Zahlreiche Medienberichte in Zeitungen und Magazinen, die unter anderem auch von (jungen) Erwachsenen mit Migrationshintergrund gelesen werden, wie beispielsweise: dasbiber, wien.at, kinder & co, Augustin bzw. die auf die Zielgruppe Frauen fokussieren (Welt der Frau).

1.3 ZIELGRUPPEN-ANSPRACHE

Bevor die Akquise von freiwilligen MitarbeiterInnen beginnen kann, ist es unerlässlich für die Organisation, sich über die gewünschte(n) Zielgruppe(n) im Klaren zu sein. Jede Zielgruppe braucht ihre spezielle Herangehensweise, um sie anzusprechen und für eine freiwillige Mitarbeit gewinnen zu können.

Im Folgenden widmen wir uns exemplarisch drei Zielgruppen:

- Junge Menschen
- Ältere Menschen
- MigrantInnen

1.3.1 ZIELGRUPPE JUNGE MENSCHEN

Um möglichst vielen Menschen die Bedeutung von Freiwilligenarbeit bewusst zu machen, ist das Einbeziehen von jungen Menschen besonders bedeutsam. Dies belegt auch die oben angeführte Online-Befragung der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen. Das Erreichen von jungen Menschen hat in dieser Umfrage oberste Priorität hinsichtlich der Zielgruppen-Ansprache. Um diese Zielgruppe anzusprechen und für das Thema zu sensibilisieren, bietet die Aufklärungsarbeit an Schulen eine gute Möglichkeit. Etwaige Schnuppermöglichkeiten für Jugendliche können die Begeisterung für Freiwilligenarbeit schon in frühem Alter wecken.

Um die Attraktivität für junge Menschen zu erhöhen, könnten Ausbildungsmodule, die für die Freiwilligentätigkeit absolviert werden, für andere Ausbildungen angerechnet werden. Denn ein (zusätzlicher) Nutzen von freiwilligem Engagement ist speziell bei den jüngeren Ehrenamtlichen für den zukünftigen beruflichen Werdegang bedeutend. Durch freiwillige Tätigkeiten werden Kompetenzen wie beispielsweise Sozialkompetenz erworben, worauf ArbeitgeberInnen immer mehr Wert legen. Ein Nachweis über die geleisteten Freiwilligentätigkeiten und die dabei erworbenen Kompetenzen ist speziell für diese Zielgruppe besonders nützlich.

1.3.1A PRAXISBEISPIEL „72 STUNDEN OHNE KOMPROMISS“

Österreichs größte Jugendsozialaktion „72 Stunden ohne Kompromiss“ wird von der Katholischen Jugend Österreich und der young caritas getragen. Hitradio Ö3 unterstützt die Jugendlichen und begleitet das Projekt als Medienpartner in seinem aktuellen Programm. Die intensive Medienpräsenz – ergänzt durch einen für Jugendliche ansprechenden Webauftritt

und eine Facebook-Seite – ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für dieses Projekt. (www.72h.at)

1.3.2 ZIELGRUPPE ÄLTERE MENSCHEN

Obwohl sich statistisch gesehen PensionistInnen stark freiwillig engagieren, ist das Potenzial in dieser Zielgruppe bei weitem nicht ausgeschöpft. Auch hier braucht es Aufklärung über mögliche Einsatzfelder, wobei auch bei dieser Zielgruppe die richtige Ansprache bedeutsam ist. Persönliche Ansprache, zum Beispiel in Pensionistenclubs, erscheint bei älteren Menschen weiterhin das Mittel der Wahl, um diese zu einem Freiwilligeneinsatz zu motivieren. Darüber hinausgehend eignen sich für die Bewerbung beispielsweise (Print-)Medien, die von älteren Menschen gelesen bzw. Orte, die von der Zielgruppe häufig frequentiert werden.

1.3.2A PRAXISBEISPIEL „SENIOR-GUIDES“

Das Projekt „Senior Guides in Wien“ zielt darauf ab, ältere Freiwillige in einem Training zu befähigen, Seniorinnen und Senioren in Informations-Touren über bestehende Angebote und Dienstleistungen in ihrer Wohnumgebung zu informieren und sie dadurch anzuregen, selbst aktiv zu werden. Die älteren Frauen und Männer entwickeln gemeinsam mit dem Projektteam „Gesundheits-Touren“, die sie danach selbst für Interessierte in der Leopoldstadt anbieten.

Im Projekt „Senior Guides in Wien“ gelang es dem Projektteam, speziell ältere Frauen und Männer, die sich bis dahin noch nicht engagiert hatten, zur Mitarbeit zu gewinnen.

- Zunächst ging eine Postwurfsendung an die Haushalte des Bezirks. Nach dieser Werbung war großes Interesse spürbar – viele Personen informierten sich telefonisch über das Projekt.
- Um interessierte Personen im Grätzler zu erreichen und Organisationen und Vereine über das Projekt zu informieren, wurden im Bezirk an Orten, die von älteren Menschen besucht werden (z.B. Apotheken, Arztpraxen, Tabak-Trafik) Informationskarten aufgelegt.
- Außerdem wurde in Bezirksmedien und anderen (Online-)Medien über das Projekt berichtet.
- Hilfreich war auch, dass die Informationsveranstaltung zum Projekt sehr niederschwellig konzipiert wurde und man sie ohne Anmeldung besuchen konnte.

1.3.3 ZIELGRUPPE MIGRANTINNEN

Auch bei dieser Zielgruppe braucht es Informationen über adäquate Wege der Ansprache. Fortbildungen zu dem Thema „Wie gewinne ich MigrantInnen für Freiwilligenarbeit?“ können von großem Nutzen für Organisationen sein. Zudem gilt es, Fähigkeiten wie Fremdsprachenkenntnisse und kulturelles Wissen als Ressource hervorzuheben.

1.3.3A PRAXISBEISPIEL „PRO.MI“

Das Projekt „pro.mi“ fördert das freiwillige Engagement von MigrantInnen. Es richtet sich an MigrantInnen, die als ausgebildete MultiplikatorInnen einen Beitrag zur Förderung der psychischen Gesundheit in ihrer eigenen Community leisten können. Das soll unter anderem das gegenseitige Verständnis und die Akzeptanz positiv beeinflussen.

Auch für dieses Projekt werden die Interessierten durch einen Flyer und online (www.prohumanis.at/_lccms/_/00058/Projekt-ProMi-Sozialbegleitung-MigrantIn.htm?VER=140709101946&LANG=ger&MID=68) auf das Projekt aufmerksam gemacht.

Für die Gewinnung dieser Zielgruppe wurden folgende Zugänge gewählt:

- Mehrsprachigkeit der Informationsunterlagen: auf der zweiten Seite des Flyers wird in insgesamt sechs unterschiedlichen Sprachen erklärt, was Sozialbegleitung im Kontext dieses Projektes bedeutet.
- Konkrete Beschreibung der Zielgruppe (psychisch kranke Menschen) und genaue Information zum Ausmaß der Beschäftigung (1 - 2 Stunden pro Woche).
- Teilnahmemöglichkeit an einer Seminarreihe zur „Einführung in soziale Psychiatrie“.
- Angebot, Mitglied in einem anerkannten Verein zu sein und Supervisionen und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.
- Möglichkeit, einen Einblick in die praktische Arbeit im psychosozialen Bereich zu bekommen („Praxiserwerb“).

1.4 INFORMATIONSMQUELLEN UND INFORMATIONSBESCHAFFUNG

1.4.1 STATUS QUO

Informationen über Freiwilligenarbeit sind beispielsweise erhältlich

- in Freiwilligenagenturen
- auf Freiwilligenmessen
- online
- in öffentlichen Einrichtungen der Gemeinden bzw. Städte

1.4.1A FREIWILLIGENAGENTUREN

Als Freiwilligenagenturen werden Einrichtungen bezeichnet, die auf verschiedene Weise bürgerschaftliches, freiwilliges Engagement unterstützen. Ihre bekannteste Aufgabe ist es, Menschen zu beraten, die sich engagieren möchten, und diese an passende Vereine bzw. Einrichtungen zu vermitteln. Je nach Träger, Herkunft und Arbeitsweise nennen sie sich auch Freiwilligenzentrum, Freiwilligenbörse, Ehrenamtsbörse oder Freiwilligenzentrale. Alle Freiwilligenzentren in Österreich sind Mitglieder der IG Freiwilligenzentren Österreichs: www.freiwilligenzentrum.at

- **Wien:** Ehrenamtsbörse des Wiener Hilfswerks, Voluntaris – weltweit.erfahrung.teilen
- **Oberösterreich:** FZW Freiwilligenzentrum Wels, ULF – Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum Oberösterreich
- **Steiermark:** ISGS Kapfenberg, Zeit und Hilfsbörse Bruck an der Mur, Freiwilligenbörse Region Gleisdorf
- **Salzburg:** Freiwilligenzentrum Salzburg
- **Tirol:** Freiwilligen Zentrum Tirol Mitte, SONE Freiwilligenbörse der Marktgemeinde Jenbach, Freiwilligenzentrum Tu Was! Für den Bezirk Schwaz

1.4.1B FREIWILLIGENMESSEN

Eine Möglichkeit, sich umfassend über Freiwilligentätigkeiten zu informieren, stellen Freiwilligenmessen dar.

In Wien fand die erste Messe 2012 statt (www.freiwilligenmesse.at), wobei sich die Be-

sucherInnenzahl seitdem fast jedes Jahr erhöhte. Weitere Messen gibt es mittlerweile in Tirol (www.freiwilligenmessetirol.at), in der Steiermark (www.freiwilligenmesse-steiermark.at) und in Linz (www.freiwilligenmesse.at/messe-ooe-registrierung sowie „fest.engagiert“: www.ulf-ooe.at).

1.4.1c BEISPIEL: GEWINNUNG VON JUGENDLICHEN – FREIWILLIGENMESSE UND SCHULPAKET

Auf Freiwilligenmessen könnte ein Schwerpunkt auf die Gewinnung von Jugendlichen für die Freiwilligenarbeit gelegt werden. Um Jugendliche über die unterschiedlichen Möglichkeiten ansprechend zu informieren und ihnen auch die Vorteile, die für sie daraus entstehen, aufzuzeigen, wäre Folgendes möglich:

- Erstellen eines ansprechenden „Schul-Pakets zur Freiwilligenarbeit“ für den Unterricht, um sowohl die SchülerInnen als auch Lehrkräfte zu überzeugen. In diesem könnten beispielsweise Informationen zu unterschiedlichen Engagementbereichen (inkl. Kopiervorlagen), eine Methodensammlung, um zu freiwilligem Engagement zu reflektieren, ein youtube-Video zum Herzeigen in der Klasse und Informationen zur Rechtsgrundlage in Österreich enthalten sein.
- Das Unterrichtsmaterial könnte auf der Website der Freiwilligenmesse für Schulen als Download bereitgestellt oder vor dem Besuch der Freiwilligenmesse an interessierte Schulen versandt werden. Anregende Anleitungen und Aufgaben (z.B. Quiz) für den Messebesuch ergänzen das Schulpaket.
- Ein Wettbewerb mit einem ansprechenden Preis für eine Schulklasse, der vor bzw. während der Freiwilligenmesse ausgeschrieben wird, könnte zum Mitmachen und zum Reflektieren in der Klasse anregen.
- Die Tatsache, dass freiwilliges Engagement einen Pluspunkt in jedem Lebenslauf darstellt und Jugendlichen sowohl persönliche als auch berufliche Vorteile bringt, ist wichtig und sollte entsprechend vermittelt werden.

1.4.1d INFORMATION ONLINE

Wer sich für das Thema Freiwilligenarbeit interessiert bzw. selbst engagieren möchte, findet im Internet mittlerweile eine größere Anzahl an Webportalen und Internetseiten der mit Freiwilligen arbeitenden Organisationen.

Die Betreiber der Webportale, wie zum Beispiel

- **Freiwillig für Wien:** www.freiwilligfuerwien.echonet.at,
www.wien.gv.at/gesellschaft/ehrenamt/freiwillig/index.html
- **Ehrenamtsbörse. Die Wiener Freiwilligen Agentur:**
www.ehrenamtsboerse.at
- **Freiwilligenweb des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:** www.freiwilligenweb.at

bemühen sich, die Informationen möglichst gut zugänglich für Interessierte aufzubereiten. Speziell bei der Suche nach einer geeigneten Freiwilligentätigkeit ist es für den Einzelnen allerdings schwer, den Überblick zu bewahren. Es liegt daher auf der Hand, eine nutzerInnenfreundliche Meta-Plattform einzurichten, die übersichtlich die wichtigsten Informationen aus dem Wildwuchs aktuell vorhandener Online-Angebote zu unterschiedlichen Engagementbereichen sammelt und den an Freiwilligenarbeit Interessierten zur Verfügung stellt.

1.4.1E ÖFFENTLICHE EINRICHTUNGEN DER GEMEINDEN BZW. STÄDTE

Die öffentlichen Einrichtungen von Gemeinden werden von der Bevölkerung laut einer IFES-Studie aus dem Jahr 2013 als wesentliche Informationsquelle gesehen. Aus diesem Grund sollten sie über die lokalen Möglichkeiten freiwilliger Einsätze Bescheid wissen bzw. von den Organisationen laufend informiert werden.

Öffentliche Einrichtungen könnten in weiterer Folge in jenen Gemeinden bzw. Städten, in denen es keine Freiwilligenagenturen gibt, als Andockstelle für an Freiwilligenarbeit interessierte Personen fungieren, um sich unverbindlich über die Möglichkeiten in der jeweiligen Gemeinde bzw. im Bezirk (z.B. Bürgerdienst in Wien) erkundigen zu können.

1.5 ZIELE

Aus den bisherigen Überlegungen ergeben sich zusammengefasst aus unserer Sicht drei zentrale Ziele:

- ❶ Freiwilligenagenturen fungieren als neutrale Informationsdrehscheiben für an Freiwilligenarbeit Interessierte.
- ❷ Freiwillige können sich online in übersichtlicher Form zu den unterschiedlichen Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit informieren.

- 3 An Gewinnung Freiwilliger interessierte Organisationen sind sich der Bedeutung einer professionellen und attraktiven Darstellung ihres Angebots für verschiedene Zielgruppen bewusst.

Daraus abgeleitet schlagen wir entsprechende Umsetzungsschritte vor:

1.6 MASSNAHMEN

- 1 Freiwilligenagenturen verfügen über ausreichend Ressourcen (z.B. qualifiziertes Personal, Infrastruktur), um an Freiwilligenarbeit Interessierte kompetent zu beraten (vgl. Abschnitt 3.6.).
- 2 Einrichtung einer nutzerInnen-freundlichen Meta-Plattform, die übersichtlich die wichtigsten Informationen aus dem Wildwuchs aktuell vorhandener Online-Angebote zu unterschiedlichen Engagementbereichen sammelt und den an Freiwilligenarbeit Interessierten zur Verfügung stellt. Um die Erfahrungen der NutzerInnen transparent zu machen, ist der Einsatz von Web 2.0 Tools (z.B. Kommentarfunktion, Ranking) empfehlenswert.
- 3 Erstellen einer internet-basierten Übersicht über erfolgreiche Maßnahmen zur Gewinnung verschiedener Zielgruppen im Freiwilligenbereich (z.B. Freiwilligenmesse, Online-Angebote – www.covo.at, Kurzfilme, Broschüren).

LITERATUR

IFES - Institut für empirische Sozialforschung (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.

More-Hollerweger E./Hora, K. (2014): Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien.

2 QUALIFIZIERUNG

2.1 NATIONALER QUALIFIKATIONSRAHMEN, VALIDIERUNG UND DIE KOMPETENZENTWICKLUNG IM FREIWILLIGENBEREICH

Wolfgang Kellner

2.1.1 FREIWILLIGES ENGAGEMENT ALS EXEMPLARISCHER ORT LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS

Die Qualifizierung und das Lernen Freiwilliger (FW) gewinnen durch die nationale Strategie zum lebensbegleitenden Lernen⁹ und durch die Einführung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) verstärkte Aufmerksamkeit und neue Entwicklungschancen. Die LLL-Strategie ermöglicht, freiwilliges Engagement als Ort des Lernens und des Kompetenzerwerbs bzw. als exemplarischen Ort des lebensbegleitenden Lernens (LLL) besser kenntlich und nutzbar zu machen.

Berücksichtigen wir den sehr hohen Beteiligungsgrad in Österreich (im europäischen Spitzenfeld neben den Niederlanden, Schweden und Großbritannien) – 46 Prozent der Bevölkerung ab 15 Jahre sind freiwillig engagiert; 28 Prozent formell, beispielsweise in Vereinen, und 31 Prozent informell, beispielsweise in der Nachbarschaftshilfe¹⁰, dann ist freiwilliges Engagement ein bedeutender Bereich der Erwachsenenbildung und der außerschulischen Jugendbildung.

Als exemplarischer Ort des lebensbegleitenden Lernens ist freiwilliges Engagement von Politik und Forschung bisher kaum wahrgenommen worden. Entsprechend existieren für Bildung und Lernen im Freiwilligenbereich auch kaum Befunde über den Gesamtumfang, die Strukturen, die Qualität, die Wirkungen sowie die Entwicklungsmöglichkeiten.

2.1.2 DIE STRATEGIE ZUM LEBENSBEGLEITENDEN LERNEN IN ÖSTERREICH

Eine entscheidende Veränderung bzw. Herausforderung verspricht die 2011 publizierte Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich „LLL:2020“.

Folgende fünf **Leitlinien**¹¹ bilden die Grundlage für die gesamte LLL-Strategie:

9 BMUKK u.a.

10 Vgl. BMASK 2015.

11 BMUKK u.a.,9.

- **Lebensphasenorientierung:** „Bildungsprozesse altersunabhängig und altersadäquat ermöglichen“
- **Lernende in den Mittelpunkt stellen:** „Verschränkung von Lernorten, Entwicklung neuer Lernarchitekturen und neuer Lehr- und Lernformen, Flexibilisierung von Lernen, Weiterentwicklung der Rolle der Lehrenden“
- **Life Long Guidance:** „Umfassende Unterstützung der Lernenden, Verbesserung und Ausbau der Beratung, Professionalisierung der BeraterInnen“
- **Kompetenzorientierung:** „Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, Weiterentwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten, Anerkennung von informellem Wissen und Kompetenzen“
- **Förderung der Teilnahme an LLL:** „Stärkung von Bildungsmotivation und Freude am Lernen, Anreiz- und Fördermaßnahmen“

Bildungsangebote und Lernprozesse im freiwilligen Engagement können im Prinzip an jede der fünf Leitlinien anknüpfen, sei es im Sinne von „entspricht unserer Praxis“, sei es im Sinne von „bietet neue Entwicklungsmöglichkeiten“. Bildung und Lernen im Freiwilligenbereich erscheinen als besonderer Bereich lebensbegleitenden Lernens: immer schon im Handeln verankert, frei von den Imperativen von Schule und Erwerbsarbeit usw.

Eine ausdrückliche Bezugnahme auf freiwilliges Engagement finden wir in der LLL-Strategie in der Aktionslinie zum gemeindebezogenen Lernen im Rahmen der zehn **Aktionslinien**. Diese mit „Verstärkung von ‚Community-Education‘-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft“¹² etwas umständlich betitelte **Aktionslinie 6** zielt unter anderem auf Kooperationen und Vernetzungen von Freiwilligenorganisationen mit allen bildungsrelevanten AkteurInnen in den Gemeinden, auf die künftige Anerkennung des informellen Lernens im freiwilligen Engagement und auf den Ausbau von Freiwilligenkoordination und Freiwilligenmanagement.

Die Hauptbezugspunkte der LLL-Strategie für die Qualifizierung und das Lernen Freiwilliger sind jedoch die in den **strategischen Zielen**¹³ genannten Vorhaben:

- „Implementierung des Nationalen Qualifikationsrahmens“ (NQR)
- Umsetzung einer Validierungsstrategie zur Anerkennung nonformalen und informellen Lernens.

Der Nationale Qualifikationsrahmen ist insbesondere auf der Ebene formaler und nonformaler Qualifizierungsangebote – also auf der Ebene der Organisationen – relevant. Die

12 ebd, 32ff.

13 BMUKK u.a.,4.

Validierungsstrategie ist insbesondere auf der Ebene der Individuen bzw. der individuellen LernerInnen relevant.

Damit liegt die **zentrale Herausforderung** der LLL-Strategie für freiwilliges Engagement meines Erachtens weniger in der Community-Aktionslinie als in der **Aktionslinie 10**:

- „Verfahren zur Anerkennung nonformal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“

Die Vision der Aktionslinie 10 besteht darin, dass „erworbene Fertigkeiten und Kompetenzen (...) unabhängig davon, wo sie erworben wurden, anerkannt und als Qualifikation zertifiziert (werden), wodurch nonformale und informelle Bildungsprozesse gleichwertig neben formale Bildungswege treten. Die konsequente Lernergebnisorientierung eröffnet all jenen Menschen, die wichtige Kompetenzen außerhalb von Schule und Hochschule erworben haben, größere Chancen in Bildung und Beruf und führt zu mehr Durchlässigkeit im Bildungs- und Weiterbildungssystem“.¹⁴

Die LLL-Strategie – analysiert im Hinblick auf ihre Bedeutung für Bildung und Lernen von Freiwilligen – eröffnet also **neue Perspektiven und Entwicklungschancen auf zwei Ebenen**:

- ➊ Auf der Ebene der Organisationen indem Aus- und Weiterbildungsangebote im Freiwilligenbereich dem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zuordenbar werden (u.a. über lernergebnisorientierte Curricula)
- ➋ Auf der Ebene der Individuen durch Validierungsmöglichkeiten für den Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement

In den folgenden beiden Kapiteln werden die Zuordenbarkeit von Qualifizierungsangeboten zum NQR und die Validierungsmöglichkeiten des Kompetenzerwerbs behandelt.

2.1.3 FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND DER EUROPÄISCHE BZW. DER NATIONALE QUALIFIKATIONSRAHMEN (EQR/NQR)

Auf der Grundlage des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) soll der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) künftig die Möglichkeit bieten, alle österreichischen Abschlüsse und Qualifikationen acht Niveaus zuzuordnen. Dem österreichischen NQR zuordenbar sol-

len vorweg die Qualifikationen des formalen Bildungssystems sein. Darüber hinaus sollen auch Lernergebnisse aus dem nichtformalen Lernen zuordenbar sein – nicht zuletzt jene aus dem Freiwilligenbereich.

Zentrale Merkmale des **EQR/NQR** sind die Orientierung an Lernergebnissen (die „Währung des EQR“), der Einbezug des gesamten Bildungssystems (allgemeine und berufliche Bildung, Hochschulen und Erwachsenenbildung), die Einbeziehung von nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen, die Level-Struktur (acht Referenzniveaus mit Deskriptoren unterschieden nach Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenz).

Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, welche die Lernergebnisse beschreiben, die für die Erlangung der diesem Niveau entsprechenden Qualifikationen in allen Qualifikationssystemen erforderlich sind.

Die allgemeinen Definitionen von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen im EQR und NQR lauten:

Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
Theorie- und/oder Faktenwissen	Kognitive Fertigkeiten und praktische Fertigkeiten	Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit

Beispiele für Definitionen für Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf Niveau 1 und auf Niveau 4:

Niveau 1	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext

Niveau 4	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
	Breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können. Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird

Niveau 4 sollen der Lehrabschluss, die Reifeprüfung (AHS), die BMS-Abschlüsse (z.B. Handelsschulabschluss), die Berufsreifeprüfung und die Studienberechtigungsprüfung zugeordnet werden – Niveau 6 unter anderem der Abschluss der Meisterprüfung und der Bachelor-Abschluss, Niveau 8 beispielsweise der PhD-Abschluss und die Prüfung zum Wirtschaftsprüfer bzw. der Wirtschaftsprüferin.

Das Strukturmodell des NQR in Österreich übernimmt die Struktur des Europäischen Rahmens. Demgegenüber wurde das Strukturmodell des **Deutschen Qualifikationsrahmens** (DQR) erweitert und zeigt dadurch eine stärker kompetenzorientierte Ausrichtung:

FACHKOMPETENZ		PERSONALE KOMPETENZ	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentelle und Systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Zur Zuordenbarkeit von Qualifizierungen aus dem Freiwilligenbereich wurde vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, deren zentrale Frage lautet: „Wie können Kompetenzen, die in Freiwilligenarbeit entwickelt werden, in einer Weise sichtbar gemacht werden, dass sie – wo dies sinnvoll und angemessen ist sowie gewünscht wird – in einen künftigen NQR integrierbar sind?“¹⁵ In exemplari-

scher Weise untersucht die Studie an drei Beispielen,

- ob und unter welchen Rahmenbedingungen eine bestehende Geschäftsstelle für die Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten im Bereich außerschulischer Jugendarbeit (aufZAQ) eine für die NQR-Zuordnung relevante Stelle werden könnte,
- wie mit lernergebnisorientierten Curricula in vergleichbaren Ausbildungen für qualifizierte Einzelbegleitungen (Bewährungshilfe, Aids-Hilfe usw.) eine Anbindung an den NQR möglich wäre,
- wie eine mögliche Zuordnung der Ausbildungen im Rettungsdienst zum NQR aussehen könnte, und welche Vorkehrungen dafür noch getroffen werden müssten.

In einer weiteren Studie des öibf wurde speziell die Formulierung von Lernergebnissen (für die NQR-Anbindung) für Ausbildungen im Rahmen der Freiwilligenarbeit bei Rettungsdiensten und bei der Feuerwehr erprobt.¹⁶

Fazit:

Die beiden Studien belegen sehr anschaulich die Möglichkeiten der NQR-Anbindung von Qualifizierungen im Freiwilligenbereich und zeigen gleichzeitig die Selbstreflexionschancen bei (kompetenzorientierten) „Neuvermessungen“ der Bereiche.

Die Erstellung lernergebnisorientierter Curricula für einzelne Freiwilligenbereiche legt auch die Frage nach bereichsübergreifenden Befunden nahe: „Was machen Freiwillige hauptsächlich?“ Für Österreich liegen diesbezüglich keine Befunde vor. Für den Freiwilligensurvey in Deutschland (2009) wurden die wichtigsten Inhalte¹⁷ und Anforderungen¹⁸ erhoben:

„**Hauptinhalte** der freiwilligen Tätigkeit“ (zeitaufwendigste freiwillige Tätigkeiten, Angabe in Prozent):

- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen (64%)
- Praktische Arbeiten (58%)
- Persönliche Hilfeleistungen (41%)
- Öffentlichkeitsarbeit (39%)
- Interessenvertretung und Mitsprache (37%)
- Pädagogische Betreuung und Gruppenleitung (33%)
- Organisation und Durchführung von Hilfeprojekten (32%)

¹⁶ Vgl. Löffler.

¹⁷ BMFSFJ, 34.

¹⁸ ebd., 219.

- Beratung (32%)
- Mittelbeschaffung, Fundraising (22%)
- Vernetzungsarbeit (20%)
- Verwaltungstätigkeiten (20%)

„**Anforderungen** an die Tätigkeiten von Freiwilligen“ (Engagierte mit ihrer zeitaufwendigsten freiwilligen Tätigkeit, Angaben zu „in starkem Maße“ in Prozent):

- Mit Menschen umgehen können (68%)
- Hohe Einsatzbereitschaft (52%)
- Ideenreichtum, Kreativität (45%)
- Organisationstalent (37%)
- Gutes Zeitmanagement (36%)
- Fachwissen (34%)
- Belastbarkeit (32%)
- Führungsqualitäten (26%)
- Selbstlosigkeit (18%)
- Mit Behörden gut umgehen können (17%)

Eine bereichsübergreifende Perspektive nehmen die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008 herausgegebenen Leitfäden für Bildungsmaßnahmen im Freiwilligenbereich ein: 1. der „Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige“ und 2. der „Leitfaden zur Entwicklung von Lehrgängen für FreiwilligenbegleiterInnen, FreiwilligenkoordinatorInnen und FreiwilligenmanagerInnen“. In die Weiterentwicklung der beiden Leitfäden sollten bereichsübergreifende Befunde zum Tätigkeitsspektrum Freiwilliger und die LLL-Strategie Eingang finden.

2.1.4 KOMPETENZERWERB IM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT VALIDIEREN

Stand bei der Frage nach der **NQR-Anbindung** die organisationale Dimension der LLL-Strategie im Vordergrund, so betrifft die Frage nach der **Validierung** stärker die personale bzw. individuelle Dimension. Bezogen auf den Freiwilligenbereich geht es um Möglichkeiten der Anerkennung von im freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen.

Die österreichische Validierungsstrategie (im Rahmen der LLL-Strategie) zielt auf eine über die Empfehlungen des Europäischen Rates¹⁹ hinausreichende Berücksichtigung jener Vali-

dierungsverfahren, die auch im österreichischen Freiwilligenbereich vorherrschend sind. Im Validierungsdiskurs wird unterschieden zwischen

- formativen (entwicklungsorientierten) Verfahren
- summativen (anforderungsorientierten) Verfahren

In den Ratsempfehlungen stehen die anforderungsorientierten Verfahren eindeutig im Vordergrund, geht es doch letztlich um anerkannte Zertifikate (die dann auch den Qualifikationslevels im Nationalen Qualifikationsrahmen zuordenbar sind). Formative Verfahren haben dann bestenfalls am Weg zu anerkannten Zertifikaten einen gewissen Stellenwert. Demgegenüber positioniert die österreichische Validierungsstrategie formative Verfahren als eigenständigen Entwicklungsbereich, für den auch Standards und Kriterien auszuhandeln sind.

In Österreich wurden in der letzten zehn bis fünfzehn Jahren mehrere **Formate zur formativen bzw. entwicklungsorientierten Kompetenzerfassung** entwickelt und eingeführt, die sich entweder direkt auf den Freiwilligenbereich beziehen oder bei denen Lernergebnisse aus Freiwilligentätigkeit einen sehr hohen Stellenwert haben.

Formate, die sich ausschließlich auf den Freiwilligenbereich beziehen:

- **Der Nachweis über freiwillige Tätigkeiten** des Sozialministeriums: Ausgangspunkt ist, dass „in der Freiwilligenarbeit (...) viele fachliche und soziale Kompetenzen informell erworben (werden)“.²⁰ „Im Nachweis über freiwillige Tätigkeiten werden Kompetenzen im Detail festgehalten. Das bringt jüngeren bzw. berufstätigen Freiwilligen Vorteile in der Arbeitswelt, etwa bei Bewerbungen oder der beruflichen Weiterentwicklung“.²¹ Der Nachweis wird von einem Vereins-Verantwortlichen (zumeist gemeinsam mit dem bzw. der Freiwilligen) erstellt – anhand von Ausfüllhilfen und Formularen, die von der Website des Sozialministeriums heruntergeladen werden können. (www.freiwilligenweb.at)
- **Das Kompetenzportfolio für Freiwillige** des Rings Österreichischer Bildungswerke: Die Portfolioerstellung erfolgt in einem mehrstufigen begleiteten Prozess: 1. Etwa zweistündiges Kompetenzgespräch 2. Vorauswertung durch BegleiterIn 3. Fertigstellung des Portfolios durch die Freiwilligen in vier bis acht Stunden (mit Begleitung je nach Bedarf).

20 BMASK 2013, 21.

21 ebd.

Daran anknüpfend kann optional auch gemeinsam ein Kompetenznachweis erstellt werden (abgestimmt auf das jeweilige Bewerbungsziel). Das Portfolio kann auch im Rahmen eines Workshopangebots erstellt werden.²² (www.ring.bildungswerke.at)

- **Der Youthpass** aus dem EU-Programm „Jugend in Aktion“: Im Mittelpunkt stehen Lernerfahrungen junger Menschen im Rahmen europäischer Programme. Der Youthpass ist ein offizielles europäisches Zertifikat, das TeilnehmerInnen an Projekten im Rahmen von „Erasmus+: Jugend in Aktion“ ausgestellt wird – für Teilnahme an Jugendbegegnungen, am Europäischen Freiwilligendienst oder an Aktivitäten im Rahmen der Mobilität für Fachkräfte der Jugendarbeit; der Nachweis orientiert sich an den acht EU-Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen. (www.jugendinaktion.at/youthpass)
- **Der SLIC-Kompetenzworkshop für ältere Menschen:** Unter dem Motto „Lebenserfahrung sucht Engagement“ erkunden ältere Menschen (50+) in einem Workshop jene Kompetenzen aus ihrem bisherigen Leben, die sie gerne in ein Engagement einbringen möchten. Daran anknüpfend lernen sie Freiwilligenbereiche kennen, die für sie passen könnten und planen erste Schritte zum neuen Engagement. Das Format wurde im Rahmen des EU-Grundtvig-Projekts SLIC (Sustainable Learning in the Community) unter der Leitung des Österreichischen Roten Kreuzes entwickelt und erprobt; 2013 wurde unter der Leitung des Rings Österreichischer Bildungswerke und gefördert vom BMASK ein Follow-up-Projekt gestartet. (www.slic-project.eu)

Formate, die sich nicht speziell auf Freiwilligentätigkeit beziehen, bei denen aber die Erfahrungen Freiwilliger einen sehr hohen Stellenwert haben:

- **Die Kompetenzenbilanz** des Zukunftszentrums Tirol (wird nicht mehr angeboten, wurde aber für andere Formate in Österreich vielfach adaptiert): Es ist als Coachingverfahren ausgerichtet und umfasst in der „Urfassung“ – nach einem zweistündigen Einführungsworkshop zur Information über Ziele und Nutzen der Kompetenzenbilanz – zwei jeweils zweistündige Coachinggespräche zum Bewusstwerden wichtiger Erfahrungen und Fertigkeiten sowie ein zweistündiges Abschlussgespräch zur Formulierung konkreter Schritte und Ziele für die Zukunft.
- **Das Kompetenzprofil** des Kompetenzerkennungszentrums der Volkshochschule-Stadtbibliothek Linz (KOMPAZ): Diese stellt ein Workshopverfahren mit vier Gruppenworkshops und mindestens 20 Stunden selbständiger Arbeit dar. Die vier Gruppenworkshops umfassen 1. Inventur (Orientierung und

Spurensicherung) 2. Potenzialerhebung und Kompetenzbilanz 3. Persönliches Profil und Zielkonzept sowie 4. Präsentation, Umsetzungstraining und Schlussreflexion. (www.kompetenzprofil.at)

- **Die Kompetenz+Beratung** des Netzwerks „Bildungsberatung Österreich“ des Bildungsministeriums. Sie ist ein österreichweit standardisiertes, institutionenübergreifendes Format, das vom Ring Österreichischer Bildungswerke gemeinsam mit dem öibf entwickelt wurde, seit 2012 bundesweit angeboten wird und bisher von etwa 2.000 Personen genutzt wurde. Die Kompetenz+Beratung verknüpft Workshoparbeit mit einer anschließenden Einzelberatung. Produkte sind ein Kompetenzprotokoll und ein Aktionsplan.²³ (www.erwachsenenbildung.at/downloads/service/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf)
- **Das Kompetenzportfolio für Jugendliche WIK:I** („Was ich kann durch informelles Lernen“) des Familienministeriums: Im Rahmen der WIK:I-Workshops erkunden Jugendliche ihr informelles Lernen in der Freizeit, in der Familie, unter Peers, beim Sport, im freiwilligen Engagement, beim Hobby, im Rahmen von Jobs usw. Hauptergebnis ist ein Nachweis bzw. eine Kompetenzdarstellung für Bewerbungen. Das Format wurde vom Ring Österreichischer Bildungswerke entwickelt und wird von den Jugendinfos in den Bundesländern umgesetzt. (www.bmfj.gv.at/jugend/jugend-aktiv/wiki.html)

In erster Linie geht es bei diesen Formaten um Orientierung und Empowerment, Weiterentwicklung und Aktivierung – auch im Hinblick auf die sogenannte Beschäftigungsfähigkeit (employability). In zweiter Linie sollen sie im Rahmen der österreichischen Validierungsstrategie auch anschlussfähig für summative Verfahren sein.

Obwohl die behandelten Formate zumeist nur als Verfahren zur Kompetenzerfassung wahrgenommen werden, steht bei ihnen (als entwicklungsorientierte/formative Verfahren) die **Kompetenzentwicklung** im Vordergrund. Kompetenzerfassung ist aber ein nicht umgehbarer Teilprozess in der Auseinandersetzung mit Kompetenzentwicklung.

Im Folgenden soll am Beispiel des „Kompetenzportfolios für Freiwillige“

- der Stellenwert von **Kompetenzdefinitionen und -modellen** kurz erläutert und
- ein **Prozess entwicklungsorientierter (formativer) Kompetenzerfassung** exemplarisch skizziert werden.

Im Mittelpunkt steht (wie bei allen behandelten Formaten) ein begleiteter und/oder dialogischer Prozess der Selbstexploration (Selbsterkundung). In unterschiedlicher Intensität werden dabei biographisch-narrative Methoden genutzt.

2.1.4A WELCHEN STELLENWERT HABEN KOMPETENZDEFINITIONEN UND -MODELLE?

Obwohl keine verbindliche Definition und kein verbindliches Konzept von Kompetenz zur Verfügung stehen, gilt für alle Definitionen und Modellierungen, dass sie ein hinreichend komplexes und pädagogisch anwendbares Modell von persönlichem Können bzw. Handeln-Können anbieten; Kompetenz meint also immer Handlungskompetenz.

Eine nützliche **Minimaldefinition** von Kompetenz lautet:

- **„Kompetenz ist das Handlungsvermögen der Person“**

Darauf kann ein (zumeist dreidimensionales) **Minimalmodell** von Kompetenz aufbauen, das mit folgenden Unterscheidungen operiert:

- **„Kompetenz umfasst Kenntnisse, Fertigkeiten sowie Haltungen/Eigenschaften/Werte“.**

Diese Trias wurde bereits in den frühen 1970er Jahren in ähnlicher Weise formuliert: „Handlungskompetenz umfasst Sach-, Sozial und Selbstkompetenz“ (Heinrich Roth). Eine Art „Urfassung“ der Trias ist das Modell ganzheitlicher Bildung von Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827): „Entfaltung der Kräfte des Kopfs, des Herzens und der Hände“.

2.1.4B WIE WIRD DIESE DREIDIMENSIONALITÄT VON KOMPETENZ NUN IN PROZESSEN DER KOMPETENZERFASSUNG GENUTZT?

Die formative Kompetenzerkundung knüpft immer an konkrete Aktivitäten an und steht vor der methodischen Herausforderung „Wie komme ich von Aktivitäten zu Kompetenzen?“ Operationalisierbar ist diese Frage mit Bezug auf die Kompetenz-Trias, indem an eine konkrete Aktivität folgende Fragen gerichtet werden:

- Welches **Wissen** und welche Kenntnisse waren besonders wichtig?
- Welche **Fertigkeiten** (soziale, technische usw.) waren besonders wichtig?
- Welche **Haltungen, Eigenschaften und Werte** waren mir besonders wichtig?

Anhand der Fragen wird durch narrativ-biographische Erkundungen in einem dialogischen Prozess das „Material“ gewonnen und dokumentiert. Daraus werden dann (zumeist in begleiteten Prozessen) einzelne Kompetenzen „herausgelesen“ bzw. identifiziert. Die einzelnen Kompetenzen werden schließlich (idealerweise) lernergebnisorientiert beschrieben (u.a. wieder mit Bezug auf das „Material“). Die beschriebenen Kompetenzen bilden die Grundlage für Maßnahmen (Aktionsplan) oder einen Nachweis für Bewerbungen.

Im Rahmen dieses Ablaufs zeigt sich, dass – obwohl die Kompetenz so konkret erscheint (= Was ich wirklich kann!) – Kompetenzerfassung ein relativ abstrakter Reflexions- und Übersetzungsprozess ist.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Entwicklungsorientierte (formative) Kompetenzerfassung ist ein Reflexionsprozess, knüpft an die Person und an konkretes Handeln an und ist ganzheitlich ausgerichtet (formales, nonformales und informelles Lernen, „Kopf-Hände-Herz“).

Im abschließenden Kapitel geht es – daran anknüpfend – darum, Kompetenzentwicklung als zentrale Dimension für Bildung im Rahmen von Freiwilligenbegleitung, -koordination und -management geltend zu machen.

2.1.5 KOMPETENZENTWICKLUNG ALS ZENTRALER BEGRIFF FÜR FREIWILLIGENBEGLEITUNG, -KOORDINATION UND -MANAGEMENT

Die LLL-Strategie schreibt der **Kompetenzorientierung** durch eine eigene **Leitlinie** (im Rahmen der fünf Leitlinien) eine übergreifende Bedeutung zu: damit basieren sowohl der **Nationale Qualifikationsrahmen** (NQR) als auch die **Validierungsverfahren** auf Kompetenzorientierung.

Die oben behandelten österreichischen Formate zur Validierung setzen mit ihrer formativen (entwicklungsorientierten) Ausrichtung auf eine besondere Anwendung der Kompetenzorientierung: Mit Zielsetzungen wie Orientierung und Empowerment, Weiterentwicklung und Aktivierung steht eigentlich die **Kompetenzentwicklung** im Mittelpunkt – und weniger die Kompetenzerfassung, die aber ein zentrales methodisches Element im Gesamtprozess ist. Wird die Entwicklungsperspektive im Rahmen der Kompetenzorientierung betont, so rücken auch zentrale Steuerungsprozesse des FW-Bereichs in den Blick: **Freiwilligenbegleitung, Freiwilligenkoordination und Freiwilligenmanagement.**

Im Folgenden sollen **zentrale Charakteristika von Kompetenzorientierung**, die in der NQR- und Validierungsdiskussion und bei den behandelten Formaten deutlich geworden sind (anknüpfend an eine Systematik von Christiane Schiersmann) aufgelistet und ihre besondere Bedeutung für den Freiwilligenbereich hervorgehoben werden.

Der Kompetenzansatz ist

- **handlungsorientiert:** Kompetenz ist, wie oben gezeigt, immer auf Handlungssituationen bezogen. Und Handlungsorientierung hat im Freiwilligenbereich eine ganz besondere Bedeutung, da freiwilliges Engagement in den meisten Fällen geradezu ein Bekenntnis zu konkretem Handeln darstellt.
- **subjektbezogen:** Kompetenz bezieht sich auf das Individuum mit seinen Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten. Freiwillig Engagierte sind in ganz besonderer Weise subjektorientiert, indem sie freiwillig und handelnd eigene Interessen, Bedürfnisse und Fähigkeiten auf Interessen und Bedürfnisse anderer beziehen.
- **ganzheitlich:** Kompetenz berücksichtigt gleichermaßen und gleichwertig formales, nonformales und informelles Lernen sowie Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen/Eigenschaften/Werte (Kopf – Herz – Hände): Freiwillig Engagierte bestimmen selber, welche dieser Dimension/en für sie besonders bestimmend ist bzw. sind. Wo in den allgemeinen kompetenzorientierten Workshop-Formaten „Nicht-Engagierte“ und freiwillig Engagierte zusammenkommen, werden (vor allem für die „Nicht-Engagierten“) der besondere Stellenwert von ganzheitlichen Lernprozessen im freiwilligen Engagement und die besondere Bedeutung der Kompetenzdimensionen „Haltungen – Eigenschaften – Werte“ im Vergleich besonders deutlich.
- **auf Reflexion bezogen:** Eigene Handlungen zu reflektieren ist Hauptanforderung der Kompetenzorientierung. Freiwillig Engagierte, die Erfahrungen mit kompetenzorientierten Formaten machen, verweisen auf die Wichtigkeit der Reflexion ihrer Erfahrungen (auch für Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung im Freiwilligenbereich).
- **auf Selbstorganisation bezogen:** Der Kompetenzansatz setzt auf die Selbstorganisationsfähigkeit des Menschen. Der Freiwilligenbereich ist ein exemplarisches Feld der Selbstorganisationsfähigkeit des/der Menschen (im Sinne der Selbsthilfe, als zivilgesellschaftliche AkteurInnen usw.)

Fazit:

Gerade weil Handlungs- und Subjektorientierung, Ganzheitlichkeit und Selbstorganisation im freiwilligen Engagement einen so hohen und so eigenständigen Stellenwert haben und gerade weil Selbstreflexion der Freiwilligen und Reflexion auf Strukturen des freiwilligen Engagements einen viel größeren Stellenwert haben müssten, ist der Kompetenzansatz für die Freiwilligenbegleitung, die Freiwilligenkoordination sowie für das Freiwilligenmanagement so relevant. Der Einsatz für die NQR-Anbindungen der Qualifizierungsangebote und für Validierungsmöglichkeiten für Freiwillige wären dann „logische“ Teilmomente einer kompetenzorientierten Gesamtstrategie.

2.1.6 ZIELE

- ① Sichtbarmachung des freiwilligen Engagements als exemplarischen Bereich lebensbegleitenden Lernens und als eigenes Feld der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung.
- ② Es gibt eine NQR-Anbindung der Aus- und Weiterbildungsangebote im Freiwilligenbereich.
- ③ Sicherung und Erweiterung von Validierungsmöglichkeiten für im freiwilligen Engagement erzielte Lernergebnisse bzw. erworbene Kompetenzen in Abstimmung mit der österreichischen Validierungsstrategie.
- ④ Aufnahme der Kompetenzentwicklung als zentralen Begriff in die Freiwilligenbegleitung, Freiwilligenkoordination und das Freiwilligenmanagement.

2.1.7 MASSNAHMEN

- ① Erhebungen zum Umfang, den Strukturen, der Qualität und den Wirkungen von Bildung und Lernen im Freiwilligenbereich.
- ② Erstellung lernergebnisorientierter Curricula für eine NQR-Anbindung der Aus- und Weiterbildungsangebote im Freiwilligenbereich.
- ③ Validierung für im freiwilligen Engagement erzielte Lernergebnisse bzw. erworbene Kompetenzen durch Engagementnachweise, die den Kompetenzerwerb berücksichtigen, und Kompetenznachweise (im Sinne entwicklungsorientierter Validierungen und optional anschlussfähig für anforderungsorientierte Validierungen).
- ④ Kompetenzorientierte Weiterentwicklung der beiden Leitfäden des Sozialministeriums zur 1. Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige und zur 2. Entwicklung von Lehrgängen für FreiwilligenbegleiterInnen, FreiwilligenkoordinatorInnen und FreiwilligenmanagerInnen.
- ⑤ Nutzung des Reflexions- und Selbstreflexionspotenzials der Kompetenzorientierung als Evaluierungstool, um kontinuierliche Verbesserungsprozesse auf organisationaler und personaler Ebene im Freiwilligenbereich anzustoßen.

LITERATUR

- Brandstetter, G./Kellner, W. (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens, Wien.
- Brandstetter, G./Kellner, W. (2014): Die Kompetenz+Beratung. Ein Leitfaden, Wien (www.erwachsenenbildung.at/downloads/service/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf)
- BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008): Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige, Wien.
- BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008): Leitfaden zur Entwicklung von Lehrgängen für Freiwilligenbegleiter/innen, Freiwilligenkoordinator/inn/en, Freiwilligenmanager/innen, Wien.
- BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich: Was Freiwillige leisten, wie Freiwillige und Gesellschaft profitieren, wie das bmask freiwilliges Engagement unterstützt, Wien.
- BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht), Wien.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, Berlin.
- BMUKK - Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur u.a. (Hg.) (2011): LLL: 2020 – Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich, Wien.
- Europäische Union (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, Brüssel.
- Löffler, R. (2012): Lernergebnisorientierte Formulierung und Zuordnung der Ausbildungen im Rahmen der Freiwilligenarbeit im Sozialbereich (Rettungsdienst und Feuerwehr). Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien.
- Schiersmann, C. u.a. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, Bielefeld.
- Cirpanu, M. (2014): Qualität in der Freiwilligenarbeit – Aus Sicht der FreiwilligenkoordinatorInnen. Masterarbeit an der Fachhochschule Campus Wien, Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit.
- Schlögl, P./Neubauer, B. (2010): Integration von in Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. Endbericht. öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien.

2.2 FREIWILLIGENKOORDINATORINNEN

Martin Lesky

2.2.1 EINFÜHRUNG

Ein wesentliches Qualitätskriterium in der Arbeit mit Freiwilligen ist die professionelle Begleitung der Freiwilligen. Dazu gibt es Ausbildungslehrgänge, die in den USA, Großbritannien, den Beneluxstaaten und schließlich auch in Deutschland angeboten wurden.

2001 organisierte das Freiwilligen Zentrum Tirol einen Pilotlehrgang für Österreich. An diesem Kurs in Innsbruck nahmen 33 Personen teil, wobei zehn Personen ein Modul, zehn weitere Personen zwei Module besuchten und sechs Personen den Lehrgang mit sieben Modulen abschlossen.

Diese sieben Module setzten sich folgendermaßen zusammen: Einführung ins Freiwilligen-Engagement und Rechtliche Grundlagen, Freiwilligenmanagement und Wirkungsvolle Planung freiwilliger Mitarbeit, Gewinnung von Freiwilligen, Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen, Freiwilliges Engagement anerkennen und Freiwillige zu kompetenter Mitarbeit befähigen – Begleitung von Freiwilligen.

Die TeilnehmerInnen kamen aus ganz Österreich und Südtirol.

Inzwischen gibt es in den meisten Bundesländern solche Lehrgänge, so dass es an der Zeit ist, über Qualitätsmerkmale und eine Zertifizierung nachzudenken.

2.2.2 STATUS QUO

Im Jahr 2004 wurde im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) die Entwicklung eines Curriculums für die Ausbildung von FreiwilligenkoordinatorInnen in Auftrag gegeben. Das NPO-Institut der Wirtschaftsuniversität Wien hat in diesem Curriculum einerseits durch ExpertInneninterviews bereits bestehende Lehrgänge in Österreich (Innsbruck, Graz, Wien, Oberösterreich) und in Deutschland (Berlin, Nürtingen, Nürnberg, Bayern, Köln, Sachsen, Hamburg, Stuttgart, Kassel, Niedersachsen) beschrieben und verglichen, andererseits ein Curriculum mit neun Ausbildungstagen für Österreich aufgestellt, das sich sehr stark an das Berliner Modell der Akademie für Ehrenamtlichkeit anlehnt. Dieses Curriculum wurde in dieser Form bisher in Österreich nicht umgesetzt.

Im Jahr 2014 wurde im Rahmen der ExpertInnengruppe Lebenslanges Lernen und freiwilliges Engagement über das Thema Zertifizierung gesprochen. Um eine Grundlage für diese Diskussion zu schaffen, musste erneut ein Überblick über bestehende Ausbildungen in Österreich hergestellt werden (siehe Anhang dieses Kapitels). Nachdem in Vorarlberg der Lehrgang Strategisches Freiwilligenmanagement nicht mehr angeboten wird, weil es günstiger

ist, die TeilnehmerInnen zur Ausbildung nach München zu schicken, ist dieser Lehrgang der Akademie für Ehrenamt ebenfalls beigefügt.

Interessant ist an der Entwicklung der letzten Jahre, dass sich einige Lehrgangcurricula in einzelnen Bundesländern dem Curriculum des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) angenähert bzw. angegliedert haben. Auffällig dabei ist, dass ein größerer Praxisbezug ausschlaggebend für die inhaltliche Konzeption ist.

Die Übersicht über die Lehrgänge in Österreich zeigt deutlich, dass es vergleichbare Inhalte gibt, die teilweise unterschiedlich bezeichnet werden. Vergleichbar sind beispielweise die Themen Rechtliche Grundlagen, Öffentlichkeitsarbeit, Management von Freiwilligen sowie Organisationsentwicklung oder Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen.

Andererseits werden individuelle Unterschiede deutlich. So wird beispielsweise in einem Lehrgang die Ethik des Helfens angeboten. Dass es bisher zu keiner Umsetzung des Curriculums des BMASK aus dem Jahre 2004 gekommen ist, muss auf fehlende Anreizsysteme und auf einen teilweise fehlenden Praxisbezug bzw. auf eine Verdoppelung von Inhalten zu anderen Ausbildungen zum Thema Führen und Leiten zurückzuführen sein.

Diese Entwicklung der letzten Jahre wird der Freiwilligenlandschaft in Österreich nicht gerecht. Es wurden Angebote für große Organisationen wie Hilfswerk, Caritas, Seniorenwohnheime, Behinderteneinrichtungen usw. geschaffen, aber „kleine“ Vereine, die auf die Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen sind, wurden dabei nicht berücksichtigt. Deshalb braucht es eine Anpassung der Ausbildungsangebote an den Bedarf der Freiwilligenarbeit.

2.2.3 ZIELE

- 1 Das Curriculum des BMASK aus dem Jahr 2004 ist auf der Grundlage zeitgemäßer Überlegungen überarbeitet.
- 2 Das BMASK führt eine Zertifizierung für die Lehrgänge Freiwilligenkoordination für Österreich ein.

2.2.4 MASSNAHMEN

- 1 Für die Ausbildung Freiwilligenbegleitung, Freiwilligenkoordination und Strategisches Freiwilligenmanagement wird jeweils ein Curriculum als Mindeststandard erstellt.

- ② Die Curricula sind lernergebnisorientiert und enthalten unter anderem auch die Themen Qualitätsmanagement und Kompetenzerfassung.
- ③ Eine unabhängige Zertifizierungsstelle wird eingerichtet.

2.2.5 ANHANG

Übersicht über Ausbildungen für FreiwilligenkoordinatorInnen in Österreich (Stand 01.2015):

Titel	Curriculum Freiwilligenkoor- dination BMASK	Lehrgang Freiwilligen- begleitung	Lehrgang Freiwilligen- koordination	Lehrgang Freiwilligen- koordination
Anbieter		Freiwilligen Zentrum Tirol Mitte Caritas, Barmher- zige Schwestern	Caritas ED Wien Wiener Hilfswerk Kardinal König Akademie	Caritas Steiermark
Umfang	9 Tage, 3 Module, 9 Einheiten	9 Tage, 3 Module, 9 Einheiten	9,5 Tage, 4 Module	8 Tage
Inhalte	Modul A Volunteering basics ① Freiwilligen- arbeit in der Gesellschaft ② Grundlagen der Freiwilligen- organisationen/ NPO ③ Selbst- management	Modul 1 Freiwilligen- arbeit vorbereiten ① Grundlagen der Freiwilligen- arbeit ② Management von Freiwilligen als Organisati- onsentwicklung ③ Freiwillige in der Organisation	Modul 1 • Definition, Rahmenbedin- gungen • Freiwilligen- koordination als strukturierter Prozess • Freiwillige in der Organisation	① Freiwilligen- arbeit heute (8 UE, vgl. A1) ② Strategisches Freiwilligen- management (8 UE, vgl. A2) ③ Rechtliche Aspekte der Freiwilligenarbeit (8 UE, vgl. B4) ④ Instrumente der Freiwilligen- begleitung 8 UE, vgl. B6) ⑤ Kommunikati- on und Führung von Freiwilligen (16 UE, vgl. C8)

Titel	Curriculum Freiwilligenkoordination BMASK	Lehrgang Freiwilligenbegleitung	Lehrgang Freiwilligenkoordination	Lehrgang Freiwilligenkoordination
Inhalte	<p>Modul B Volunteering human resource management</p> <ul style="list-style-type: none"> ④ Recht und Ökonomie der Freiwilligenarbeit ⑤ Personalmarketing ⑥ Personalmanagement <p>Modul C Volunteering leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑦ Grundlagen der Führung ⑧ Führungskompetenzen ⑨ Projektpräsentation 	<p>Modul 2 Freiwillige gewinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> ④ Personalentwicklung für das Ehrenamt ⑤ Öffentlichkeitsarbeit, Werbung ⑥ Projektwerkstatt <p>Modul 3 Freiwillige integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑦ Kooperation von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ⑧ Rechtliche Grundlagen, Freiwilliges Engagement anerkennen ⑨ Qualifizierung der Freiwilligen 	<p>Modul 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Freiwillige als Personen und Teams • Projekte mit Freiwilligen • CSR <p>Modul 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation • Neue Engagementformen • Rechtliche Grundlagen <p>Modul 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was brauche ich als FreiwilligenkoordinatorIn, Ressourcenorientiertes Selbstmanagement (ZRM), Abschluss • Praxisprojekt 	<ul style="list-style-type: none"> ⑥ Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit (8 UE, vgl. B5) ⑦ Strukturenvelfalt in der Freiwilligenkoordination (8 UE, vgl. B6)

Lehrgang für FreiwilligenkoordinatorInnen	Lehrgang Oberösterreich	Basislehrgang „Freiwilligen Koordination“	Ausbildungsgang Strategisches Freiwilligenmanagement	Lehrgang Professionelles Management von Ehrenamtlichen
Caritas Salzburg, Diakonie	Caritas Oberösterreich, Diakonie	Caritas Vorarlberg	Akademie für Ehrenamt Berlin	Bildungshaus St. Virgil, Hochschulen
7 Tage	7 Tage	3 Tage	9 Tage	14 Tage
<ul style="list-style-type: none"> ① Kultur der Freiwilligenarbeit ② Freiwilligenkoordination als strukturierter Prozess 	<p>Modul 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ① Kultur der Freiwilligenarbeit ② Einführung Praxisprojekt 	<ul style="list-style-type: none"> ① Die Entscheidung für den Einsatz von Freiwilligen 	<p>Modul 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ① Einführung ins Strategische Freiwilligenmanagement 	Entwicklung und Wandel des ehrenamtlichen/freiwilligen Engagements

Lehrgang für Freiwilligenko- ordinatorInnen	Lehrgang Oberösterreich	Basislehrgang „Freiwilligen Koordination“	Ausbildungs- gang Strategisches Freiwilligen- management	Lehrgang Professionelles Management von Ehrenamt- lichen
<p>③ Entwicklung eines Projektauftrages</p> <p>④ Konfliktmanagement</p> <p>⑤ Rechtliche Grundlagen</p> <p>⑥ Strategien für ein gutes Miteinander</p> <p>⑦ Schnittstellenmanagement für ein gutes Miteinander von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen</p> <p>⑧ Planung und Durchführung eines Praxisprojektes</p> <p>⑨ Auswahl von Freiwilligen, Ehrenamtliche als MitarbeiterInnen im Team</p> <p>⑩ Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>⑪ Ethik des Helfens</p> <p>⑫ Anerkennungskultur</p>	<p>Modul 1</p> <p>③ Rechtliche Grundlagen</p> <p>④ Ethik des Helfens</p> <p>Modul 2</p> <p>⑤ Kommunikation</p> <p>⑥ MigrantInnen als Freiwillige</p> <p>⑦ Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>⑧ Auswahl von Freiwilligen</p> <p>Praxistag, Exkursion und Arbeit am Projekt</p> <p>Modul 3</p> <p>⑨ Anerkennungskultur</p> <p>⑩ Ausblick in die Freiwilligenarbeit der Zukunft</p> <p>⑪ Projektpräsentation</p>	<p>② Freiwilligenarbeit planen, Engagementbereiche und Aufgabenprofile entwickeln</p> <p>③ Freiwillige gewinnen und integrieren</p> <p>④ Freiwillige behalten</p>	<p>Modul 1</p> <p>② Strategie und Qualitätsentwicklung</p> <p>③ Organisationsentwicklung</p> <p>Modul 2</p> <p>④ Personalentwicklung</p> <p>⑤ Projekte entwickeln und steuern</p> <p>⑥ Partizipationskultur entwickeln</p> <p>Modul 3</p> <p>⑦ Konfliktkultur und -management</p> <p>⑧ Evaluation</p> <p>⑨ Abschlusskolloquium</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Management von Freiwilligen als Organisationsentwicklung • Personalentwicklung für das ehrenamtliche/freiwillige Engagement • Rechtliche Absicherung • Evaluation • Nonprofit-Marketing • Öffentlichkeitsarbeit • Unternehmensengagement • Projektwerkstatt • Netzwerke des zivilgesellschaftlichen Engagements, Profil FreiwilligenmanagerIn, Anerkennungskultur • Projektpräsentationen

3 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Martin Oberbauer/Charlotte Strümpel

3.1 EINLEITUNG

Ein beträchtlicher Teil des freiwilligen Engagements in Österreich findet im Rahmen von Organisationen der Zivilgesellschaft statt. Knapp ein Drittel der österreichischen Bevölkerung über 15 Jahre leistet solch formelle Freiwilligenarbeit und bringt neben seiner Zeit auch Fähigkeiten und Fertigkeiten in seine Betätigungsfelder ein.²⁴

Die folgenden Überlegungen betreffen zwei Ebenen. Die erste Ebene umfasst den gesellschaftlichen und politischen Kontext, der gewisse Bedingungen vorgibt, in deren Rahmen sich die einzelnen zivilgesellschaftlichen Organisationen bewegen. Auf dieser Makro-Ebene wirken unterschiedliche Einflussfaktoren, die dazu geführt haben, dass in Österreich kaum einheitliche Rahmenbedingungen vorliegen. Typische Beispiele hierfür sind gravierende Unterschiede oder bundesländerspezifische Regelungen hinsichtlich von Haftpflicht- und Unfallversicherungen. Diese Heterogenität erstreckt sich auch auf die für den Freiwilligen-sektor in Österreich eingerichtete Infrastruktur bzw. deren Fehlen oder Geringschätzung.

Bei der zweiten Ebene handelt es sich um die Organisationen der Zivilgesellschaft selbst. Im Unterschied zu informellem Engagement, das selbstorganisiert, eigenverantwortlich und selbstbestimmt unabhängig von Organisationen im privaten Umfeld der einzelnen engagierten Personen abläuft, erfordert die Einbindung von Freiwilligen in den Kontext einer Organisation (gemeinnütziger Verein, gemeinnützige GmbH) ein gewisses Maß an Organisiertheit. Je nach Entwicklungsstand der jeweiligen Organisation ist der Grad dieser Formalisierung unterschiedlich. Hier gilt es, auf der Ebene von Organisationen angemessene Rahmenbedingungen dafür einzurichten, dass bezahlte wie freiwillige MitarbeiterInnen gleichermaßen, aber möglicherweise in unterschiedlicher Weise zu den Organisationszielen beitragen können. Weitere Unterschiede ergeben sich auch dadurch, dass verschiedene Einsatzfelder unterschiedliche Rahmenbedingungen aufweisen, zum einen abgeleitet vom jeweiligen Handlungsfeld und dessen Erfordernissen, zum andern aus jeweils bereichsspezifischen Traditionen entstanden.

Die folgenden Analysen zeigen den aktuellen Status auf und leiten daraus konkrete Schlussfolgerungen ab. Diese sollen keine Nivellierung bewirken, sondern die Entwicklung der Rahmenbedingungen für den gesamten Freiwilligensektor in Österreich in Richtung Qualität, Transparenz und Fairness weiter vorantreiben. Dabei wurde besonderer Wert auf Augenmaß und Machbarkeit gelegt, um mit Blick auf eine angemessene Kosten-Nutzen-Relation möglichst wirksame Maßnahmen vorzuschlagen.

Die Status quo-Analysen in den folgenden Abschnitten beziehen sich vorwiegend auf zwei Erhebungen, die im Jahr 2014 stattfanden. Im Februar 2014 führte das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien eine Online-Befragung zu „Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement“²⁵ durch. 703 von Organisationen aus ganz Österreich ausgefüllte Fragebögen wurden dabei ausgewertet. Die Bandbreite reichte von Kleinstorganisationen mit maximal zehn MitarbeiterInnen bis zu Großorganisationen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen. Die Organisationen stammten aus allen Bereichen des zivilgesellschaftlichen Spektrums, wobei der Schwerpunkt auf Sozial-, Gesundheits- und Sportorganisationen lag, weil diese am häufigsten an der Befragung teilnahmen.

Die zweite Onlinebefragung, durchgeführt von der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen, fand im September 2014 statt. Die zentrale Frage dieser Erhebung war, was aus Sicht der TeilnehmerInnen die drei wichtigsten nächsten Schritte für die Weiterentwicklung des Freiwilligenbereichs in Österreich seien. 178 Personen beantworteten diese Frage, darunter Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen, FreiwilligenmanagerInnen bzw. -koordinatorInnen, Hauptamtliche, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, Corporate Volunteering-Verantwortliche aus For-Profit-Organisationen, Personen mit sonstigen Zugangsperspektiven (u.a. aus Forschungseinrichtungen) und Freiwillige. Die inhaltsanalytische Auswertung zeigte einen hohen Anteil von Antworten, die sich auf Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements bezogen.

Im Unterschied zu den übrigen Kapiteln dieses Perspektivenpapiers bildet im Folgenden die Untergliederung in Status quo, Ziele und Maßnahmen nicht den Gesamtrahmen des Kapitels, sondern strukturiert der Übersichtlichkeit halber jedes einzelne Thema separat.

Dabei geht es nicht darum, alle fraglichen Themen mit Bezug zu Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit zu bearbeiten, sondern jene aufgrund der Befragungsergebnisse ausgewählten Aspekte, für die von der ExpertInnengruppe konkrete Ziele und Maßnahmen vorgeschlagen werden.

3.2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3.2.1 STATUS QUO

Das Österreichische Freiwilligengesetz von 2012 regelt Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten. Es definiert Freiwilligenarbeit und Freiwilligenorganisationen und legt fest, dass in regelmäßigen Abständen ein Österreichischer Freiwilligenbericht zu veröffentlichen und ein Internetportal als zentrales Informations- und Vernetzungsmedium einzurichten ist. Weiters regelt das Freiwilligengesetz die rechtliche Absicherung von Teilnehmenden des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes und

des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland. Als freiwilliges Engagement gilt laut diesem Gesetz auch die Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst im Rahmen des Beschlusses Nr. 1719/2006/EG, hierfür werden aber keine gesetzlichen Regelungen vorgegeben. Schließlich ist im Freiwilligengesetz die Einrichtung des Österreichischen Freiwilligenrates und eines Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement geregelt.

Relevant für die Ausübung ehrenamtlicher Vereinsfunktionen ist das Vereinsgesetz 2002. Darüber hinaus existieren bereichsspezifische Gesetze, zum Beispiel Katastrophenschutz-, Sportförderungs- oder Sanitätärgesetz, jeweils als Bundesgesetz und in länderspezifischen Varianten. In diesen sind konkrete Regelungen zu bereichsspezifischen Rahmenbedingungen festgelegt.

Außerdem ist der Bereich des freiwilligen Engagements auch in anderen Gesetzen von Bedeutung, etwa im Staatsbürgerschaftsgesetz von 2013 oder im Gesetz für den elektronisch überwachten Hausarrest²⁶. Im Staatsbürgerschaftsgesetz ist geregelt, dass zum Nachweis nachhaltiger persönlicher Integration auch freiwilliges Engagement im Ausmaß von mindestens drei Jahren geltend gemacht werden kann. Dadurch kann die österreichische Staatsbürgerschaft bereits nach sechs statt nach zehn Jahren verliehen werden. „Die Tätigkeit (...), mit der die nachhaltige persönliche Integration nachgewiesen werden soll, muss dem Allgemeinwohl in besonderer Weise dienen und einen integrationsrelevanten Mehrwert für seine Integration in Österreich darstellen.“²⁷

Während es somit für viele Bereiche der Freiwilligenarbeit eine Judikatur gibt, wenngleich diese vielen in diesem Bereich Tätigen nicht bekannt ist, besteht in anderen Bereichen ein gewisser Gestaltungsspielraum, der nicht durch rechtliche Überreglementierungen eingeschränkt werden sollte, damit weiterhin die für zivilgesellschaftliche Entwicklungen notwendigen Freiräume vorhanden sind.

Fazit:

Die rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich freiwilligem/ehrenamtlichem Engagement sind unübersichtlich, weil in verschiedenen Gesetzen zu finden und über weite Strecken kaum bekannt.

26 Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Strafvollzugsgesetz, Fassung vom 19.02.2015, § 156b. Grundsätze des Strafvollzugs durch elektronisch überwachten Hausarrest, Absatz (1).

27 136. Bundesgesetz § 11: Änderung des Staatsbürgerschaftsgesetzes 1985 (NR: GP XXIV RV 2303 2539 S. 215. BR: AB 9057 S. 823.), ausgegeben am 30. Juli 2013.

3.2.2 ZIELE

- ❶ Der europäische Freiwilligendienst ist im Freiwilligengesetz geregelt.
- ❶ Zur Schaffung von Transparenz gibt es eine frei zugängliche Übersicht über die für den Freiwilligensektor in Österreich relevante Judikatur, geordnet nach Freiwilligenbereichen und Bundesländern.
- ❸ Es gibt eine Anlaufstelle, die für rechtliche Fragen zur Verfügung steht. Grundlegende Antworten (FAQs) sind frei zugänglich und bilden einen öffentlichen Wissenspool.

3.2.3 MASSNAHMEN

- ❶ Novellierung des Freiwilligengesetzes zur Einbeziehung des europäischen Freiwilligendienstes.
- ❷ Einrichtung und kontinuierliche Wartung einer Internet-Plattform für rechtliche Grundlagen der Freiwilligenarbeit in Österreich.
- ❸ Aufbau eines ExpertInnen-Pools, bestehend aus JuristInnen, die auf einer Internet-Plattform die Beantwortung rechtlicher Fragen übernehmen.
- ❹ Sammlung und strukturierter Aufbau einer übersichtlichen Zusammenschau grundlegender ExpertInnen-Antworten (FAQs).

3.3 VERSICHERUNGSSCHUTZ

3.3.1 STATUS QUO

Laut Studie des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien²⁸ sind Freiwillige in 56 Prozent der befragten Organisationen unfallversichert und in 60 Prozent der Organisationen haftpflichtversichert. Ein beträchtlicher Anteil der österreichischen Freiwilligen ist demnach nicht versichert.

Seitens der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) besteht ein gesetzlicher Versicherungsschutz nur für Mitglieder und HelferInnen (auch Freiwillige) folgender freiwilliger Hilfsorganisationen: Freiwillige Feuerwehren, Freiwillige Wasserwehren, Freiwillige Rettungsgesellschaften, Österreichisches Rotes Kreuz, Österreichischer Bergrettungsdienst, Österreichische Wasserrettung, Österreichische Rettungshunde-Brigade, Lawinenwarnkommissionen, Rettungsflugwacht sowie Strahlenspür- und Messtrupps. Wenn ein Unfall im

örtlichen, zeitlichen, ursächlichen Kontext mit Ausbildung, Übung oder Einsatz passiert, ist er einem Arbeitsunfall rechtlich gleichgestellt. Der Versicherungsschutz gilt auch bei einer Berufskrankheit und besteht beitragsfrei, auch wenn keine soziale Unfallversicherung aus irgendeiner anderen Tätigkeit besteht.

Für die übrigen Einsatzfelder gilt derzeit: Während beispielsweise in Vorarlberg (seit 2009), Oberösterreich (seit 2011), im Burgenland und in Graz formell tätige Freiwillige vom Land bzw. von der Stadt haftpflicht- und unfallversichert werden, fehlen solche bereichsübergreifenden Regelungen in anderen Bundesländern. Wenn Freiwillige darüber hinaus Versicherungsschutz genießen, dann aufgrund von Versicherungen, welche die Organisationen, bei denen sie sich engagieren, für sie abgeschlossen haben.

Beispiele:

Ehrenamtsversicherung Graz (www.graz.at/cms/ziel/6184011/DE)

Eine von der Stadt Graz abgeschlossene Haftpflicht- und Unfallversicherung für ehrenamtlich in einem Grazer Verein Engagierte, die einspringt, falls anderweitig kein entsprechender oder ein zu geringer Versicherungsschutz besteht. Die Anmeldung erfolgt durch den Vereinsvorstand.

Die Unfall- und Haftpflichtversicherung für freiwillige HelferInnen in Oberösterreich (www.keinesorgen.at/privatkunden/sonstige/ehrenamt)

springt ein, wenn anderweitig kein entsprechender oder ein zu geringer Versicherungsschutz besteht, ersetzt aber nicht die Verpflichtung nach dem OÖ. Veranstaltungssicherheitsgesetz zum Abschluss einer Veranstalterhaftpflichtversicherung und gilt nicht für Mitglieder der im OÖ. Katastrophenschutzgesetz anerkannten Rettungs- und Einsatzorganisationen, die anderweitig versichert sind.

Fazit:

Insgesamt fehlt eine Orientierung schaffende, detaillierte Zusammenschau der von der öffentlichen Hand österreichweit übernommenen Versicherungen für Freiwillige.

Außerdem besteht ein massiver Bedarf, bestehende Lücken zu schließen, damit alle Freiwilligen in ganz Österreich Versicherungsschutz bekommen.

3.3.2 ZIELE

- ① Es gibt eine frei zugängliche Übersicht über die von der öffentlichen Hand (Länder und Kommunen) übernommenen Versicherungen (Haftpflicht, Unfall, Rechtsschutz), geordnet nach Einsatzfeldern und Bundesländern bzw. Kommunen.
- ② Diese Übersicht enthält auch versicherungsrechtliche Informationen, die Sicherheit und Klarheit schaffen, unter welchen Bedingungen eine Ver-

sicherung zahlt und was in diesem Zusammenhang unter „Subsidiarität“ zu verstehen ist.

- ③ Auf Basis der Übersicht erfolgt eine inhaltliche Diskussion über einen bundesweiten Versicherungsschutz für Freiwillige.
- ④ Freiwillige sind haftpflicht- und unfallversichert, unabhängig vom Bundesland, in dem sie sich engagieren.

3.3.3 MASSNAHMEN

- ① Einrichtung und kontinuierliche Wartung einer Internet-Plattform für seitens der öffentlichen Hand abgeschlossene Freiwilligenversicherungen in Österreich inklusive einer fundierten Information über versicherungsrechtliche Grundlagen der Freiwilligenarbeit. Diese wird kontinuierlich aktualisiert. Zusätzlich wird eine Broschüre mit den wichtigsten Informationen publiziert, um auch all jene zu erreichen, die keinen Internetzugang haben.
- ② Erhebung und Veröffentlichung von Good practice-Beispielen auf der Internet-Plattform.
- ③ Schrittweise Einführung einer einheitlichen Haftpflicht- und Unfallversicherung für Freiwillige in allen Bundesländern:
 - a) Erhebung, welche Kosten die Freiwilligenversicherung (Haftpflicht und Unfall) verursachen würde.
Berechnung der Kosten eines für alle Freiwilligen (ohne Altersbeschränkung) gültigen Basispakets, auf dem aufbauend die einzelnen Freiwilligenorganisationen zusätzliche Versicherungspakete abschließen können.
 - b) Befassung des Österreichischen Freiwilligenrats mit der Frage der einheitlichen Haftpflicht- und Unfallversicherung für alle Bundesländer.
 - c) Einführung einer Haftpflicht- und Unfallversicherung für Freiwillige in jenen Bundesländern, in denen es derzeit noch keine gibt.

3.4 PROFESSIONALISIERUNG VON FREIWILLIGEN-KOORDINATION UND -MANAGEMENT

3.4.1 STATUS QUO

In den vergangenen Jahren ermöglichten zahlreiche gemeinnützige Organisationen in Österreich den MitarbeiterInnen, die für die Begleitung von Freiwilligen verantwortlich sind,

eine Ausbildung zu FreiwilligenkoordinatorInnen. Dieser Trend ist ungebrochen. In Anbetracht der mannigfaltigen Aufgaben, die mit der Freiwilligenkoordination verbunden sind und weit über die bloße Administration oder die Funktion als AnsprechpartnerIn für die Freiwilligen hinausgeht, schafft eine fundierte Ausbildung entsprechende Grundlagen (siehe dazu Kapitel 2).

Die Ausbildung von FreiwilligenkoordinatorInnen allein reicht für die Professionalisierung der Freiwilligenarbeit in den Organisationen nicht aus. Sie braucht auch eine klare strategische Ausrichtung der Organisation hinsichtlich des freiwilligen Engagements, die von den Entscheidungsträgern beschlossen und auf allen Ebenen der Organisation mitgetragen wird.

Professionalisierung bedeutet darüber hinaus eine Anpassung der Strukturen und Abläufe in den Organisationen (zum Qualitätsmanagement siehe Kapitel 4), die entsprechende Verankerung der Freiwilligenkoordination/des Freiwilligenmanagements im Organigramm und die Ausarbeitung geeigneter Funktionsprofile für FreiwilligenkoordinatorInnen und -managerInnen. Damit hängt unmittelbar die Notwendigkeit einer Ausstattung mit entsprechenden Ressourcen zusammen, sowohl die verfügbare Arbeitszeit als auch die finanziellen bzw. materiellen Mittel betreffend (zur Finanzierung siehe Abschnitt 3.5).

In vielen Organisationen besteht nach wie vor die Einstellung, Freiwilligenarbeit koste nichts und die Koordination der Freiwilligen könne von den dafür Verantwortlichen zusätzlich zu ihrem Haupt-Aufgabenbereich erledigt werden.

Fazit:

Mit der Ausbildung von FreiwilligenkoordinatorInnen und -managerInnen werden zukunftsweisende Schritte in Richtung Professionalisierung gesetzt. Ein professionelles Vorgehen in der Freiwilligenarbeit ist nicht nur zeitgemäß, sondern auch mit Kosten verbunden, wenn sie strukturell in der Organisation verankert ist. Dieses Faktum wird allerdings noch nicht überall zur Kenntnis genommen.

3.4.2 ZIELE

Zur Durchführung professioneller Freiwilligenprojekte stehen Fördermittel für jene Organisationen zur Verfügung, die Freiwilligenkoordination und -management gemäß den Mindeststandards an Qualitätskriterien vorsehen.

3.4.3 MASSNAHME

Vergabe von Fördermitteln für Freiwilligenprojekte unter Berücksichtigung von Mindeststandards an Qualitätskriterien.

3.5 FINANZIELLE RESSOURCEN FÜR FREIWILLIGENARBEIT AUF DER EBENE VON ORGANISATIONEN

3.5.1 STATUS QUO

In Fachkreisen herrscht ein breiter Konsens, dass ein professioneller Einsatz von Freiwilligen organisatorische Rahmenbedingungen und eine zeitgemäße Anerkennungskultur und daher den Einsatz finanzieller Mittel erfordert. Doch diese Einschätzung wird mancherorts nicht geteilt bzw. ignoriert.

Im Diskurs zu Freiwilligenarbeit in Österreich werden der Wert unentgeltlich erbrachter Leistungen und die Notwendigkeit entsprechender Rahmenbedingungen (mit Kosten verbunden) hervorgehoben. Dennoch besteht teilweise gerade auch bei Entscheidungsträgern, sowohl in Organisationen als auch der öffentlichen Hand, immer noch die Einstellung, die Unentgeltlichkeit von Freiwilligenarbeit bedeute gleichzeitig auch deren Kostenlosigkeit.

Auf der Ebene von Organisationen bedeutet der professionelle Einsatz Freiwilliger unter anderem Personalkosten für Freiwilligenmanagement und -koordination oder Sachkosten für Werbe- und Arbeitsmittel, für Spesenersatz oder Aufwandsentschädigungen sowie für Gratifikationen (Geschenke, Ausflüge usw.), zum Beispiel als Basis für eine zeitgemäße Anerkennungskultur.

Beispiel: Formen der Anerkennung

Das Freiwilligen Zentrum Hamburg veröffentlichte eine Liste mit 101 Optionen, wie Freiwilligen Wertschätzung und Anerkennung entgegenbracht werden kann. Einiges davon kostet nichts, wie zum Beispiel „Verbesserungsvorschläge ernst nehmen“, „An der Aufgabe wachsen lassen“ oder „Sorgfältige Abstimmung von ehrenamtlichem Mitarbeiter und Aufgabe“. Manches ist aber mit finanziellem Aufwand verbunden, beispielsweise „Fördermittel für Workshops und Fortbildungen zur Verfügung stellen“, „Mit Kaffee und Kuchen überraschen“ oder „Mit der gesamten Gemeinde ein Fest feiern“.²⁹

In diesem Sinne setzt Freiwilligenarbeit eine strategische Entscheidung der Organisation voraus, die von vornherein Kosten-Nutzen-Relationen berücksichtigt.

Die Schaffung und Aufrechterhaltung adäquater Rahmenbedingungen für einen qualitativ hochwertigen Einsatz von Freiwilligen kostet die Organisationen Geld. Desungeachtet sehen manche Vereinsverantwortliche freiwilliges Engagement nach wie vor als Bereich an, der nichts kostet bzw. kosten darf.

29 Freiwilligen Zentrum Hamburg: 101 Möglichkeiten der Anerkennung. Informationsfolder: www.freiwilligen-zentrum-hamburg.de/download/101_moeglichkeiten_der_erkennung.pdf (Download am 28.04.2015)

Für den Freiwilligensektor in Österreich gibt es keine fundierten Daten, welche die Wirkungen der für Rahmenbedingungen und Infrastruktur in der Freiwilligenarbeit eingesetzten Mittel belegen, ob auf Organisationsebene oder darüber hinaus.

Die zahlreichen in den letzten Jahren durchgeführten SROI-Analysen³⁰ des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien beziehen zwar freiwillige Leistungen in ihre Berechnungen mit ein, zielen aber nicht speziell auf die Wirkung der Freiwilligenarbeit ab und beziehen vor allem jene finanziellen Mittel in die Berechnungen nicht mit ein, welche für die Freiwilligen-Einsätze aufgewendet werden. Es wird berücksichtigt, welcher Aufwand allgemein vorliegt und welche Wirkung allgemein damit erzielt wird. Es fehlen jedoch konkrete Analysen, was die Voraussetzungen für den Einsatz von Freiwilligen kosten und was dabei an spezifischem Nutzen bzw. Gewinn erzielt wird.

Fazit:

Freiwilligenarbeit kostet Geld, wenn sie nach zeitgemäßen Standards organisiert wird. Diese Tatsache wird (noch) nicht allgemein anerkannt. Es fehlen österreichische Studienergebnisse zur konkreten Wirkung von Investitionen in professionelles Freiwilligenmanagement.

3.5.2 ZIELE

- ❶ Der Nutzen des freiwilligen Engagements in Österreich ist für alle Einsatzfelder im Freiwilligenbereich bekannt.
- ❷ Die spezifische Wirkung von für Infrastruktur und Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements aufgewendeten Mitteln ist bekannt.
- ❸ Die Wichtigkeit angemessener Rahmenbedingungen für die Organisation von freiwilligem Engagement und für den dafür erforderlichen Einsatz finanzieller Mittel ist allgemein bewusst.

3.5.3 MASSNAHMEN

- ❶ Beauftragung und Durchführung von wissenschaftlich fundierten Wirkungsforschungsprojekten für alle Einsatzfelder im Freiwilligenbereich. Beauftragung von SROI-Analysen zu finanziellen Aufwendungen für Freiwilligen-Infrastruktur und -Rahmenbedingungen in Organisationen.

- ② Veröffentlichung und gezielte Verbreitung der Forschungsergebnisse, insbesondere auch zur Bewusstseinsbildung auf den Vorstands- und Geschäftsführer-Ebenen der österreichischen gemeinnützigen Vereine und GmbHs.
- ③ Help.gv.at enthält Informationen darüber, was professionelle Arbeit mit Freiwilligen bedeutet und welche (finanziellen) Rahmenbedingungen dafür empfohlen werden.

3.6 ENGAGEMENTFÖRDERNDE INFRASTRUKTUR-EINRICHTUNGEN: FREIWILLIGENAGENTUREN

3.6.1 STATUS QUO

Infolge gesellschaftlicher Veränderungen erfolgt der Zugang zu freiwilligem Engagement heute nicht mehr nur vermittelt über von Generation zu Generation weitergegebene Familientraditionen, sondern immer mehr aufgrund individueller Auswahl anhand persönlicher Interessen, Neigungen und Kompetenzen.

Ein traditioneller Einstieg in das Engagement erforderte relativ wenig eigene Recherche, weil Aufgabenprofile, Erwartungen und zuständige Ansprechpersonen in der Familie bekannt waren und weitergegeben werden konnten. Die unabhängig von traditionellen Bindungen zu treffende Auswahl von Einsatzfeldern hingegen setzt Wissen um ebendiese Möglichkeiten, deren Anforderungen und Bedingungen sowie der jeweils verantwortlichen AnsprechpartnerInnen voraus. Ohne die eigenverantwortliche Orientierung, welche Interessen und Fähigkeiten in das Engagement eingebracht werden wollen, und in weiterer Folge eine gewisse Übersicht über die dementsprechend in Frage kommenden Wahlmöglichkeiten kann ein Einstieg in freiwilliges Engagement kaum zufriedenstellend gelingen.

Diesem gewandelten Verständnis tragen weltweit Freiwilligenagenturen Rechnung, deren Aufgabe es unter anderem ist, Freiwilligen in dieser Orientierungsphase beizustehen, mit ihnen die persönliche Ausgangslage, die Beweggründe und Kompetenzen zu sondieren, um ihnen darauf aufbauend entsprechende Informationen über Möglichkeiten der Mitarbeit zu geben.

Ihre Funktion als Orientierungsstellen und Informationsdreh scheiben für Freiwillige können Freiwilligenagenturen nur dann bestmöglich erfüllen, wenn eine hohe Qualität der Freiwilligenkoordination in den Einsatzstellen gegeben ist, Freiwillige dort gut Anschluss finden und während der Phase ihres Engagements professionell begleitet werden. Daher wirken Freiwilligenagenturen auch als Katalysatoren für die Weiterentwicklung hochwertiger Rahmenbedingungen in den Einsatzorganisationen. Sie beraten diese Organisationen, bieten Ausbildungen für FreiwilligenkoordinatorInnen an und organisieren einschlägige Diskussionsveranstaltungen.

In diesem Sinn stellen Freiwilligenagenturen eine den Einsatzorganisationen übergeordnete engagementfördernde Infrastruktur für freiwilliges Engagement in einer Kommune oder einem Bundesland dar, die aus einem Bedarf infolge der veränderten gesellschaftlichen Ausgangslage erwächst.

In Österreich wird jede der bestehenden Freiwilligenagenturen von einer gemeinnützigen Organisation betrieben. Freiwilligenagenturen als eigenständige Rechtspersonen gibt es hierzulande nicht. Jede der österreichischen Freiwilligenagenturen, unabhängig davon, welche gemeinnützige Organisation dahinter steht, berät Freiwillige möglichst kundenorientiert, ohne dabei einen eigenen Bedarf an Freiwilligen in den Vordergrund zu stellen. Nur dadurch können sie eine nachhaltig tragfähige Kooperation mit den Organisationen sicherstellen, die ihnen ihre Mitarbeitsmöglichkeiten für interessierte Freiwillige bekannt geben.

Die vier größten österreichischen Freiwilligenagenturen werden in Innsbruck, Salzburg, Linz und Wien unter der Bezeichnung „Freiwilligenzentrum“ oder „Ehrenamtsbörse“ betrieben. Auf lokaler Ebene gibt es zusätzlich in einigen Bezirken kleinere Einrichtungen mit einem entsprechend schlankeren Angebotsprofil (z.B. Bruck an der Mur, Kapfenberg, Wels).

Das erste Bundesland, das eine flächendeckende Versorgung mit Freiwilligenzentren umsetzte, ist Tirol. In Kooperation mit Sponsoren wie Caritas, Barmherzige Schwestern, Banken und Wirtschaftsbetrieben finanziert das Land Tirol die sogenannte „Freiwilligen Partnerschaft Tirol“, in deren Rahmen seit Anfang 2015 neun Freiwilligenzentren betrieben werden. Acht davon befinden sich in den Bezirken, vermitteln Freiwillige und initiieren Projekte mit Freiwilligen. Das zentrale Freiwilligen Zentrum Tirol Mitte widmet sich ebenfalls diesen Aufgaben, veranstaltet darüber hinaus aber auch Ausbildungslehrgänge für Freiwilligenkoordination und führt für ganz Tirol Projekte für Freiwillige, wie den Freiwilligentag Tirol und die Freiwilligen Messe Tirol, durch.

Mit Ausnahme des Unabhängigen LandesFreiwilligenZentrums ULF in Oberösterreich, das vom Land Oberösterreich subventioniert wird, und der Freiwilligen Partnerschaft Tirol verfügen die Freiwilligenagenturen über keine kontinuierlichen Fördermittel, die einen Regelbetrieb sicherstellen, sondern betreiben diese Einrichtungen mit dem Einsatz eigener Mittel. Dadurch sind die Handlungsspielräume der bestehenden Freiwilligenagenturen in den genannten Landeshauptstädten mit Ausnahme von Linz und Innsbruck sehr eingeschränkt.

Ein professioneller Zugang zum Thema Freiwilligenarbeit auf kommunaler oder regionaler Ebene erfordert den Aufbau einer tragfähigen, auf die jeweilige Bedarfslage zugeschnittenen engagementfördernden Infrastruktur, deren Kosten-Nutzen-Verhältnis ebenfalls von Bedeutung ist.³¹

Ein in Deutschland durchgeführtes Gutachten³² zum Wert des bürgerschaftlichen Engagements in Bayern unter Einbeziehung von Freiwilligenagenturen ermittelte einen Social Return on Investment von 1 : 7 (Landkreis Cham) bzw. 1 : 6,38 (Stadt Würzburg).

Fazit:

Die moderne Gesellschaft braucht engagementfördernde Infrastruktureinrichtungen. Der Wert solcher Einrichtungen ist in Österreich noch zu wenig bekannt bzw. anerkannt. Für ihre Funktion als Motoren und Katalysatoren für freiwilliges Engagement sind die Freiwilligenagenturen in der Regel unzureichend ausgestattet. Die Kosten-Nutzen-Relationen von österreichischen Freiwilligenagenturen sind zu wenig bekannt.

3.6.2 ZIELE

- ❶ Die aktuelle Situation von Freiwilligenagenturen in Österreich ist erhoben.
- ❷ Die Wirkung/der Social Return on Investment von Freiwilligenagenturen ist bekannt.
- ❸ Es gibt einen systematischen Ansatz einer flächendeckenden Versorgung mit Freiwilligenagenturen.

3.6.3 MASSNAHMEN

- ❶ Beauftragung und Durchführung von Forschung über die Situation der Freiwilligenagenturen in Österreich.
- ❷ Beauftragung und Durchführung von Wirkungsforschung zu Freiwilligenagenturen in Österreich.
- ❸ Einrichtung von neuen bzw. Finanzierung bestehender Freiwilligenagenturen in den Bundesländern (zumindest in den Landeshauptstädten).

32 Institut für Fort- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung (IF) der Katholischen Stiftungsfachhochschule München (2008): Gutachten zum Wert des Bürgerschaftlichen Engagements in Bayern: www.wir-fuer-uns.de/landesnetzwerk/gutachten_gkwh.pdf (Download am 28.04.2015).

3.7 RESÜMEE

Die vorgeschlagenen Zielsetzungen setzen primär bei der Schaffung von Grundlagen für nachfolgende Entscheidungen an. Es geht in erster Linie darum, einen Wissensstand zu generieren, der Entscheidungen hinsichtlich von Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement ein solideres Fundament als bisher bietet.

LITERATUR

Generali Zukunftsfonds (2015): Generali Engagementatlas – Rolle und Perspektiven Engagement unterstützender Einrichtungen in Deutschland, Köln.

IFES (Institut für empirische Sozialforschung) (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.

More-Hollerweger, E./Hora, K. (2014): Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien.

4 QUALITÄTSSICHERUNG UND QUALITÄTSENTWICKLUNG

Martin Oberbauer/Martin Lesky

4.1 EINLEITUNG

Die Etablierung zeitgemäßer Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement stand vor allem seit dem Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 im Zentrum der Bemühungen vieler Organisationen, die Freiwillige einsetzen. Damals wurde diesem Thema besondere Aufmerksamkeit gewidmet, die auch heute noch wirkt. Es entstanden Qualitätsstandards und -richtlinien für Rahmenbedingungen, um Freiwilligenarbeit zu fördern und weiterzuentwickeln. Immer mehr Organisationen sahen und sehen sich veranlasst, ihre interne Aufbau- und Ablauforganisation hinsichtlich qualitätsbezogener Kriterien zu überdenken und zu adaptieren. Inzwischen zieht das Thema „Qualität“ in der Freiwilligenarbeit weite Kreise.³³

Der Fokus auf Qualität hat mehrere Ursachen.

Ein Grund für Prozesse der Organisationsentwicklung im Hinblick auf die Verbesserung der Qualität in der Freiwilligenarbeit besteht darin, dass Organisationen nicht selten erlebt haben, dass das Zusammenspiel mit Freiwilligen nicht einfach von selbst gelingt, sondern eine professionelle Steuerung und angemessene Strukturen erfordert. Sonst werden die Reibungsverluste zu groß, die Kosten stehen in keinem vertretbaren Verhältnis zum Nutzen, Hauptamtliche wie Freiwillige sind damit unzufrieden, und es entsteht eine Frustrationsdynamik, die dem Freiwilligenbereich schadet.

Weiters gibt es die Erfahrung vieler Organisationen, dass sie für Freiwillige nur dann attraktiv bleiben, wenn sie in der Lage sind, sich so gut wie möglich auf sie einzustellen, und wenn sie sich so organisieren, dass die Freiwilligen gut Anschluss finden und ihren Motiven, Kompetenzen und Bedürfnissen entsprechend eingesetzt werden können. Der Zugang der interessierten Freiwilligen hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Viele gehen mit hohen Ansprüchen und Erwartungen auf Organisationen zu, deren Unternehmensphilosophie sie anspricht. Sie lassen sich auf das unbezahlte Engagement ein, weil sie daran mitwirken wollen, die auch für sie selber attraktiven Unternehmensziele zu erreichen.

Drittens dienen professionelle Rahmenbedingungen der weiteren Etablierung der Freiwilligenarbeit in den Organisationen bzw. der Erhöhung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und der Verringerung von Dropouts.

Außerdem befinden sich die gemeinnützigen Organisationen auch in Bezug auf Freiwillige im Wettbewerb miteinander. Sie wollen möglichst verlockend auf potenzielle Freiwillige wir-

33

Vgl. Tagungen der IG Freiwilligenzentren Österreich, des Schweizerischen Netzwerks freiwillig. engagiert und des Dachverbands für Soziales und Gesundheit in Bozen.

ken, um sie für sich zu gewinnen. Aufwändige Werbekampagnen reichen dafür nicht aus, denn sobald beim konkreten Kontakt mit einer Einrichtung Mängel erlebt werden, probieren Freiwillige bei einer anderen Einrichtung Anschluss zu finden. In dem Maße, in dem potenzielle Freiwillige wählerischer werden, sind die Organisationen zunehmend gefordert, ihre Attraktivität zu erhöhen. Doch nicht nur die Gestaltung des Einstiegs in das Engagement wird zunehmend optimiert, sondern auch die Begleitung der Freiwilligen vom ersten Kontakt bis zum Ausstieg. Anerkennung und Wertschätzung, die „Währung“ der Freiwilligenarbeit, bekommen Freiwillige nicht zuletzt dadurch, dass sie so optimal wie möglich eingebunden werden.

Bei der Arbeit an internen Strukturen und Abläufen im Freiwilligenmanagement sind Prozesse der Optimierung (Qualitätsentwicklung und -sicherung) zentral. Sie betreffen allerdings nicht den Freiwilligenbereich allein und ergeben sich auch nicht ausschließlich aus einer diesem Bereich vorbehaltenen Logik oder Entwicklungsdynamik, sondern sind eingebettet in eine Entwicklung, die den Nonprofit-Sektor in den letzten Jahren tiefgreifend bewegt hat: Qualitätsmanagement hat auch in diesem Sektor Einzug gehalten und mit ihm eine zunehmende Ausdifferenzierung von Strukturen und Abläufen sowie deren kontinuierliche Evaluierung und Verbesserung. Fördergeber knüpfen die Vergabe ihrer Mittel immer mehr an die Einhaltung verbindlicher Qualitätsstandards, die mittels Audits überprüft werden. Im Zuge dieser Entwicklung ist es nur naheliegend, dass auch der Freiwilligenbereich nicht nur peripher davon berührt, sondern über kurz oder lang grundsätzlich mit einbezogen wird. Die folgenden Ausführungen beziehen daher zwar den Kontext innerhalb von Organisationen mit ein, betreffen aber primär den Freiwilligenbereich.

Strukturelle Rahmenbedingungen in den Organisationen tragen zur Qualität in der Freiwilligenarbeit bei. Auf sie wird im Folgenden der Hauptfokus gelegt, auch wenn die persönliche Ebene des Umgangs und der Beziehung mit den Freiwilligen eine wesentliche Rolle spielt.³⁴

4.2 STATUS QUO

Die Art und das Ausmaß der Einführung von Qualitätsmanagement (QM) in den Freiwilligenbereich unterscheiden sich zwischen verschiedenen Organisationen erheblich. Mehrere Gründe können dafür verantwortlich sein.

Je nach Entwicklungsstand der jeweiligen Organisation ist der Grad der Strukturiertheit unterschiedlich. Das Modell der Dynamischen Unternehmensentwicklung³⁵ beschreibt Entwicklungsphasen von Organisationen, in welchen im Zeitverlauf und mit zunehmender Unternehmensgröße unterschiedliche Gesetzmäßigkeiten mit spezifischen Vor- und Nachteilen wirksam sind.

34 Vgl. Cirpanu.

35 Glasl/Lievegoed.

Demzufolge wirken in der ersten Phase (Pionierphase) andere Mechanismen als in den beiden folgenden, der Differenzierungs- und der Integrationsphase. Das hat spezifische Auswirkungen auf die Form der Einbeziehung von bezahlten und freiwilligen MitarbeiterInnen. In der Pionierphase führt meist eine Person nach persönlichen Vorstellungen, es gibt kaum Arbeitsteilung und daher wenig Strukturen. Nach dem Motto „Wir sind eine Familie“ macht jeder (fast) alles.

Ab einer gewissen Größe funktionieren Organisationen nur mehr dann gut, wenn sie die Arbeit aufteilen, Koordination und Delegation einführen sowie Regelungen, die eine gewisse Formalisierung schaffen. In dieser Differenzierungsphase gilt „Wir sind ein Verband und müssen funktionieren“. Die Notwendigkeit, aber auch der Nutzen von Qualitätsmanagement treten in dieser Phase besonders in den Vordergrund.

Somit gilt es, in den Freiwilligenorganisationen je nach Entwicklungsphase angemessene Rahmenbedingungen mit entsprechenden QM-Systemen einzurichten, damit bezahlte und freiwillige MitarbeiterInnen gleichermaßen, aber möglicherweise in unterschiedlicher Weise zu den Organisationszielen beitragen können.

Unterschiede im Qualitätsmanagement des Freiwilligenbereichs können sich auch daraus ergeben, dass eine Organisation aufgrund von Leistungsverträgen mit Fördergebern veranlasst ist, vorgegebene und regelmäßig überprüfte Qualitätsstandards einzuhalten. Da „Insellösungen“ kaum gewünscht sind, wird in der Folge solcher Vorgaben für den Bereich bezahlter Dienstleistungen oft auch der Freiwilligenbereich in das Qualitätsmanagement mit einbezogen. Bei Organisationen mit vergleichsweise weniger Druck seitens der Fördergeber erfolgt eine solche Entwicklung oft aufgrund von Vergleichen mit Mitbewerbern, die aufgrund ihrer Qualitätsansprüche leichter in der Lage sind, Freiwillige zu gewinnen und zu halten.

Zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagement kommt es nur, wenn das Vorgehen regelmäßig einer Überprüfung unterzogen wird, aus deren Ergebnis sich eventuell Änderungsmaßnahmen ableiten lassen. Gegenüber den dabei gewonnenen Kennzahlen und Messgrößen haben betroffene MitarbeiterInnen nicht selten große Vorbehalte. Zum einen wird die Überprüfung manchmal als Kontrolle wahrgenommen, zum anderen gelten manche Bereiche als nicht mit Zahlen erfassbar. Die daraus entstehenden Widerstände verzögern mitunter die Einführung eines funktionierenden und in der täglichen Praxis gelebten Qualitätsmanagements. Das ist mit ein Grund für die unterschiedlichen Entwicklungsstufen des QM in Freiwilligenorganisationen.

Die Bandbreite von Ausprägungen des Qualitätsmanagements in Nonprofit-Organisationen ist derzeit groß. Das wurde auch bei der Tagung der IG Freiwilligenzentren im Jahr 2014 in Linz zum Thema „Qualität? Aber sicher(n)!“ sehr deutlich. Die Einhaltung wesentlicher Mindeststandards hat sich wenigstens in Form von Qualitätszielen inzwischen weitgehend durchgesetzt, auch wenn sie nicht überall gleichermaßen umgesetzt sind.

Diese Qualitätsstandards umfassen übereinstimmend meist folgende elf Punkte:

- Reflektierte Rahmenbedingungen
(schriftliche Vereinbarungen, Verbindliches, Rechte und Pflichten ...)
- Stellenbeschreibung (klare Aufgabenprofile für Freiwillige)
- Einarbeitung und Probezeit (Kennenlern- und Einführungsphase)
- Begleitung der Freiwilligen
(durch verantwortliche FreiwilligenkoordinatorInnen)
- Verantwortung und Mitbestimmung
(Ideen einbringen und mitgestalten können)
- Kostenerstattung (Aufwandsentschädigungen, Spesenersatz)
- Versicherung (Haftpflicht- und Unfallversicherung, eventuell Rechtsschutz)
- Fort- und Weiterbildung (zur Qualitätssicherung, als Mittel der Anerkennung und MitarbeiterInnen-Bindung)
- Ausstieg (Modus für einen gelingenden Abschied)
- Nachweise
(zur Bestätigung erbrachter Leistungen und erworbener Kompetenzen)
- Anerkennung (im Sinne einer gelebten Dankeskultur)

In der Umsetzung dieser Qualitätsziele gibt es beträchtliche Unterschiede, und zwar besonders darin, wie prozessorientiert diese Qualitätsstandards in den Organisationen implementiert sind und wie der kontinuierliche Verbesserungsprozess gelebt wird. Wird die Zielerreichung evaluiert? Von wem? Werden aus den gewonnenen Erkenntnissen Maßnahmen abgeleitet und zielgerichtet umgesetzt? Die Antworten auf diese Fragen fallen derzeit recht unterschiedlich aus.

Beispiele:

QUIFD Qualität in den Freiwilligendiensten (www.quifd.de)

Eine Berliner Agentur, die sich als bundesweites Kompetenzzentrum für Qualitätsentwicklung versteht, einschlägige Qualitätsaudits durchführt und ein Quifd-Qualitätssiegel vergibt.

EQ Ehrenamt&Qualität (www.equalitaet.de)

Eine Internet-Plattform des Deutschen Roten Kreuzes, die ein Qualitätsmanagement-System für die Freiwilligenarbeit anbietet.

Die folgenden Ziele und empfohlenen Maßnahmen beziehen sich nicht auf die Pionierphase nach dem Modell der Dynamischen Unternehmensentwicklung, da die ihr innewohnende Logik noch keine Qualitätsmanagement-Systeme erfordert. Mit zunehmender Formalisierung im Übergang zur Differenzierungsphase werden solche Systeme aber zweckmäßig. Voraussetzung für die Umsetzung der folgenden Empfehlungen ist daher eine Orientierung und Analyse, in welcher Unternehmensphase sich die jeweilige Organisation befindet.

4.3 ZIELE

- 1 Mindeststandards von Qualitätskriterien für professionelles Freiwilligenmanagement für verschiedene Levels von Organisationen sind entwickelt.
- 2 Eine unabhängige Audit-Stelle überprüft die Einhaltung der Qualitätskriterien kurz- und mittelfristig im Rahmen eines „Qualitäts-Checks“ anhand einer verbindlichen Checkliste. Längerfristig ist die Einführung eines anerkannten Qualitätsgütesiegels denkbar.
- 3 Qualitätsmanagement ist ein integraler Teil jedes Lehrgangs für Freiwilligenkoordination.

4.4 MASSNAHMEN

- 1 Zur Selbstevaluierung und zum Anstoßen qualitätsorientierter Entwicklungsprozesse in Organisationen wird eine Checkliste mit Qualitätszielen für Freiwilligenarbeit erarbeitet und publiziert.
- 2 Mindeststandards von Qualitätskriterien für professionelle Freiwilligenkoordination bzw. Freiwilligenmanagement werden österreichweit für alle Freiwilligenbereiche diskutiert und in Form eines Übersichtskatalogs veröffentlicht.
- 3 Der Leitfaden des BMASK für Lehrgänge für Freiwilligenkoordination wird überarbeitet und Qualitätsmanagement in einem Ausmaß von zumindest einem halben Tag einbezogen.
- 4 Die öffentliche Hand vergibt Förderungen und Aufträge bevorzugt an Organisationen, die Mindeststandards an Qualität erfüllen.

LITERATUR

Cirpanu, M. (2014): Qualität in der Freiwilligenarbeit – Aus Sicht der FreiwilligenkoordinatorInnen. Masterarbeit an der Fachhochschule Campus Wien, Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit.

Glasl, F./Lievegoed, B. C. (2011): Dynamische Unternehmensentwicklung. Stuttgart.

Hauptsache Motivation! Nebensache Qualität? Tagung des Schweizerischen Netzwerks freiwillig.engagiert, 2014: www.netzwerkfreiwilligengagiert.ch/de/tagung_2014

Qualität? Aber sicher(n)! Fachtagung der Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich, 2014. Tagungsbericht: www.ulf-ooe.at/node4,16,downloads.html

Qualität in der Freiwilligenarbeit: gute Beispiele, gute Kompetenzen. Fachtagung des Dachverbands für Soziales und Gesundheit in Bozen, 2015: www.dsg.bz.it/148d954.html

5 FORSCHUNG

Charlotte Strümpel/Martin Oberbauer

5.1 EINLEITUNG

Forschung zu freiwilligem Engagement schafft Grundlagen für die Praxis. Zahlen und Fakten zur Freiwilligenarbeit bilden eine wichtige Voraussetzung für die Anerkennung des Themas in der Öffentlichkeit, für die politische Sichtbarkeit und für die Bewusstseinsbildung. Fundiertes Wissen in diesem Bereich kann dabei helfen, umsetzbare neue Lösungen für bestimmte Themen und Herausforderungen zu finden und dazu beitragen, dass Rahmenbedingungen des Engagements verbessert und maßgeschneidert werden. Studien können Praxiserfahrungen sammeln und so aufbereiten, dass aus den Erfahrungen anderer gelernt werden kann.

Auch der Forschung zum freiwilligen Engagement liegen unterschiedliche Ansätze zugrunde. Neben Grundlagenforschung, die in erster Linie an Universitäten und von diesen ausgehend durchgeführt wird, wird anwendungsorientierte Forschung betrieben, nicht nur an Universitäten und Fachhochschulen, sondern auch von privaten und außeruniversitären Forschungsinstituten sowie durch Nonprofit Organisationen selbst. Es gibt Auftragsvergaben durch die öffentliche Hand, wie Freiwilligenberichte oder Expertisen zu bestimmten Teilaspekten des Themas. Zu erwähnen sind außerdem Praxisprojekte, die beispielsweise EU-gefördert sind und einen gewissen Forschungsteil beinhalten.

Das vorliegende Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die Schwerpunkte der Freiwilligenforschung in Österreich in den letzten zehn Jahren und zeigt Themen und Arten der Forschungsarbeiten exemplarisch auf. Daraus werden Ziele für die Freiwilligenforschung in der Zukunft sowie allgemeine Maßnahmen und Vorschläge für konkrete Forschungsprojekte abgeleitet.

5.2 STATUS QUO

Wer forscht?

Während einige Universitätsinstitute und Fachhochschulen Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten zum Thema freiwilliges Engagement betreuen oder auch vereinzelt Studien zu dem Thema durchführen, gibt es kaum Institute, die sich schwerpunktmäßig dem Thema widmen. Ein Beispiel hierfür sind das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship bzw. das Institut für Nonprofit Management, beide an der Wirtschaftsuniversität Wien. Hier sind maßgebliche Forschungsarbeiten der letzten Jahre, wie der 1. Freiwilligenbericht³⁶ oder die Erhebung zu Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit³⁷

36 More-Hollerweger/Heimgartner.

37 More-Hollerweger/Hora.

entstanden. Einige außeruniversitäre Forschungsinstitute und NPOs arbeiten seit vielen Jahren zu dem Thema und führen praxisorientierte Projekte mit Forschungshintergrund durch.

Es gibt eine große Bandbreite an Instituten und Organisationen, die sich mit Forschung beschäftigen, ob dies Institute für Erziehungswissenschaft, der Ring Österreichischer Bildungswerke oder Forschungsinstitute des Roten Kreuzes oder der Johanniter sind. Dass freiwilliges Engagement ein Querschnittsthema ist, zeigt sich auch in der großen Anzahl der Disziplinen, in denen Studien und Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten stattfinden. Diese sind beispielsweise Wirtschaft, Sozialarbeit, Sozialpolitik, Erziehungswissenschaft, Erwachsenenbildung, Kommunikationswissenschaft, Psychologie, Angewandtes Wissensmanagement oder sogar Klimaforschung. Die spezifischen Themen bzw. Schwerpunkte des freiwilligen Engagements, die jeweils gewählt werden, hängen dann naturgemäß mit den Forschungsfragen der jeweiligen Disziplin zusammen.

Wer beauftragt die Freiwilligenforschung?

Auftraggeber der Freiwilligenforschung in Österreich sind hauptsächlich Bundesministerien oder Abteilungen von Landesregierungen. Einige Praxisprojekte mit Forschungsbezug in diesem Bereich werden zusammen mit Partnern aus anderen europäischen Ländern durchgeführt und von der Europäischen Kommission gefördert. Programme, die hier schwerpunktmäßig eine Rolle spielen, waren in der Vergangenheit das Programm für Lebenslanges Lernen, jetzt Erasmus+ und Europe for Citizens.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat die Freiwilligenberichte 2009³⁸ und 2015³⁹ sowie die IFES-Umfrage 2013 in Auftrag gegeben. Zum Jahr der Freiwilligen 2011 hat das Bundesministerium für Inneres eine Umfrage zum freiwilligen Engagement seiner eigenen MitarbeiterInnen initiiert und von der hauseigenen Sicherheitsakademie durchführen lassen.⁴⁰

Mehrere Berichte zum ehrenamtlichen Engagement im eigenen Bundesland wurden von Landesregierungen, wie etwa in Oberösterreich⁴¹ oder in Salzburg (Amt der Salzburger Landesregierung, 2011), in Auftrag gegeben. NPOs, wie das Österreichische Rote Kreuz, das Österreichische Hilfswerk, die Volkshilfe oder die Johanniter, führen teilweise selbst Projekte in dem Bereich durch oder geben sie in Auftrag.

Welche Themen sind Gegenstand der Forschung?

Überblicksarbeiten, die sich mit freiwilligem Engagement im Allgemeinen beschäftigen, wurden vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Auftrag ge-

38 More-Hollerweger/Heimgartner.

39 BMASK.

40 BMI.

41 Plaimer.

geben. Hier sind der erste und zweite Österreichische Freiwilligenbericht zu nennen sowie die bundesweite Bevölkerungsbefragung zum freiwilligen Engagement.⁴²

Eines der meist zitierten Dokumente zum freiwilligen Engagement in Österreich ist der 1. Österreichische Freiwilligenbericht.⁴³ Er enthält neben Hintergrundinformation, wie Definitionen und rechtliche Gesichtspunkte, Kapitel über Entwicklungen und Trends und strukturelle Rahmenbedingungen von freiwilligem Engagement sowie Beteiligungsquoten. Darüber hinaus werden auch Genderaspekte behandelt sowie die Freiwilligenarbeit von Jugendlichen, älteren Menschen und MigrantInnen. Weitere Kapitel widmen sich der Beziehung von Freiwilligenarbeit zur Erwerbsarbeit aus individueller Sicht sowie der Beziehung zwischen Freiwilligen und bezahlten Mitarbeiterinnen in Nonprofit Organisationen. Schließlich werden auch strukturelle Rahmenbedingungen sowie Trends und Entwicklungen behandelt.

Der Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht 2015)⁴⁴ beinhaltet ebenfalls Grundlagenkapitel zur Begriffsklärung und Abgrenzung, zu Beteiligungsquoten und rechtlichen Rahmenbedingungen. Weitere aktuelle Themen, die hier behandelt werden, sind Corporate Volunteering, Freiwilligendienste, Kompetenzerwerb im Ehrenamt sowie die Bedeutung und Wirkung von freiwilligem Engagement in verschiedensten Sektoren. Wie beim ersten Bericht sind einzelne Kapitel dem freiwilligen Engagement verschiedener Gruppen, wie Jugendlichen, MigrantInnen oder älteren Menschen, gewidmet. Darüber hinaus werden abschließend Entwicklungen und Trends für die Zukunft vorgestellt.

Zwischen beiden Freiwilligenberichten wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine bundesweite repräsentative Bevölkerungsbefragung zum freiwilligen Engagement in Auftrag gegeben und vom Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) durchgeführt. Hier ging es in erster Linie um Beteiligungsquoten am freiwilligen Engagement nach verschiedenen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Bildung, Tätigkeitsbereich, Berufstätigkeit, aber auch um das zeitliche Ausmaß des Engagements.⁴⁵

Themen, die im 2009 erschienenen Tagungsbericht „Grenzen-Los!“⁴⁶, einer Tagung zur Vernetzung der Freiwilligenexpertise in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Eingang fanden, sind zum Beispiel die Bedeutung des Ehrenamts für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, freiwilliges Engagement als Lernort, Corporate Social Responsibility oder die Bedeutung des freiwilligen Engagements für die Zivilgesellschaft und Demokratie. Die in den Freiwilligenberichten und Überblickstagungen behandelten Thementrends spie-

42 IFES.

43 More-Hollerweger/Heimgartner.

44 BMASK.

45 IFES.

46 Europäisches Netzwerk Freiwilliges Engagement.

geln sich auch in einzelnen Forschungsarbeiten der letzten Jahre wider:

Ein Thema, das in den letzten Jahren in Österreich an Bedeutung gewonnen hat, ist jenes der sozialen Verantwortung von Unternehmen, auch im deutschen Sprachgebrauch häufig Corporate Social Responsibility genannt. Während der Themenkomplex weit über freiwilliges Engagement hinausgeht, ist ein Kernbereich das „Corporate Volunteering“, in dem Unternehmen ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, auf individueller Basis innerhalb der Arbeitszeit ein bis zwei Tage pro Jahr freiwillig tätig zu sein. Andere Formen sind die Förderung des freiwilligen Engagements außerhalb der Arbeitszeit oder auch die Gewährung von flexiblen Arbeitszeiten oder kurzfristigem Urlaub, beispielsweise bei freiwilligen Einsätzen.⁴⁷

Die Rolle von freiwilligem Engagement für die **Integration von MigrantInnen** ist ebenfalls ein Thema, das in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Hier sind im Rahmen von EU-Projekten einige Initiativen entstanden. So hat sich das INVOLVE-Projekt relativ früh in Österreich mit diesen Fragen beschäftigt. Hier wurden Hindernisse für die Integration von MigrantInnen identifiziert sowie Kriterien für Best practice-Beispiele von Initiativen, die freiwilliges Engagement von MigrantInnen fördern, erarbeitet und Empfehlungen an die Politik formuliert.⁴⁸

Das Projekt GIVE hat im Rahmen eines EU-Projektes die Broschüre „Ein Weg zur Integration. Freiwilligentätigkeit von Migrant/innen in der Gesellschaft“⁴⁹ herausgegeben, das Hintergrundinformationen und Statistiken zum freiwilligen Engagement von MigrantInnen beinhaltet. Darüber hinaus umfasst es ein Handbuch für Organisationen, die Freiwillige mit Migrationshintergrund suchen, und ein Handbuch für MigrantInnen, die sich freiwillig engagieren möchten.

Eine andere Zielgruppe, die in den letzten Jahren verstärkt Gegenstand von Forschung und Entwicklungsprojekten wurde, sind **ältere Menschen**. Forschungsarbeiten zu diesem Thema befassen sich unter anderem mit der informellen Arbeit älterer Frauen und Männer in Europa⁵⁰, wo auch Österreich im Blickpunkt steht, oder mit Determinanten der Freiwilligenarbeit älterer Menschen⁵¹. Darüber hinaus entstanden in den letzten Jahren diverse europäische Forschungs- und Entwicklungsprojekte, häufig im EU-Programm zum Lebenslangen Lernen, jetzt bei Erasmus+ gefördert. Dabei wurden Trainingskurse oder andere Instrumente entwickelt, um das Engagement älterer Menschen zu fördern.

47 Mesicek.

48 Held.

49 Vgl. Viriri.

50 Stuck.

51 Jung.

Während Forschung zwar meistens nicht im Mittelpunkt dieser Projekte steht, beinhalten diese dennoch häufig Forschungsabschnitte, wie Erhebungen mittels qualitativer Interviews, Fragebögen oder Fokusgruppen zu Teilaspekten des Engagements älterer Menschen (z. B. SLIC I und II: www.slic-project.eu/country/austria/index.php, **from Isolation to Inclusion**, www.izi-project.net, **Senior guides** www.senior-guides.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=31&Itemid=1).

Auch **Jugendliche** stehen immer wieder im Fokus von Forschungsarbeiten zum freiwilligen Engagement. Eine Studie zu freiwilligem Engagement in der offenen Jugendarbeit in der Steiermark beschäftigt sich einerseits allgemein mit der Freiwilligentätigkeit in der offenen Jugendarbeit und andererseits speziell mit dem Engagement von Jugendlichen in diesem Bereich.⁵²

Neben speziellen Zielgruppen befasst sich die Forschung auch immer wieder mit unterschiedlichen Freiwilligenbereichen. Dazu gehören verschiedenste Facetten des Engagements insbesondere im sozialen Bereich, im Sport sowie im Rettungs- und Katastrophen-Einsatzbereich.

Im Bereich **Katastrophenschutz** ist beispielsweise in den letzten Jahren eine Reihe von Forschungsarbeiten entstanden. Hier geht es darum, wie Freiwillige von Einsatzorganisationen gewonnen und gehalten werden können, um den Bereich für die Zukunft aufrechtzuerhalten⁵³. Darüber hinaus wird im Rahmen von nationalen und EU-Projekten erforscht, wie Menschen, die nicht als Freiwillige an Organisationen gebunden sind oder aus anderen Freiwilligenbereichen kommen, im Anlassfall zur Hilfe eingeladen und organisiert werden können (RE:ACTA; blog.rotekreuz.at/reacta/). Im Auftrag des Landes Steiermark ist eine Studie durchgeführt worden, bei der 1.088 Freiwillige der Steirischen Einsatzorganisationen befragt wurden. Themen waren unter anderem die Gründe, in diesem Bereich freiwillig tätig zu werden, Belastungen der Tätigkeit, Erwartungen an die Organisationen und Anregungen für die Praxis.⁵⁴

Freiwilliges Engagement im sozialen Bereich wird in vielen Abschlussarbeiten thematisiert. Dies betrifft zum Beispiel freiwilliges Engagement in der Sozialarbeit⁵⁵ oder im psychosozialen Bereich als Tätigkeit von Frauen⁵⁶. Zahlreiche Arbeiten behandeln das Engagement oder Teilaspekte dessen in einzelnen (sozialen) Organisationen, wie etwa bei pro mente⁵⁷ in

52 Land Steiermark 2013.

53 Balas u.a. und Schweiger u.a.

54 Land Steiermark 2011.

55 Heimgartner.

56 Greiner-Kuschej.

57 Seppi.

der Tiroler Hospizgemeinschaft⁵⁸, beim Österreichischen Roten Kreuz⁵⁹ oder im kirchlichen Bereich⁶⁰.

Als spezieller Bereich ist das politische Ehrenamt zu nennen, das auch immer wieder Gegenstand der Forschung ist. Dazu gehören Arbeiten zum Engagement in der SPÖ⁶¹, im Sozialdemokratischen Lehrerinnenverband⁶² oder zum Thema Personalentwicklung für ehrenamtliche Funktionäre in der Gewerkschaft der Privatangestellten-dpj⁶³.

Ein Bereich, der in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen hat, ist die Schnittstelle von Ehrenamt und Erwachsenenbildung. Hier sind einige Bachelor- und Masterarbeiten entstanden, etwa zum Thema Erwachsenenbildung und Ehrenamt⁶⁴ oder Ehrenamt in Österreichischen Büchereien⁶⁵.

Ein spezielles Thema, das in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist freiwilliges **Engagement und Kompetenzerwerb**. Hierzu forschen das Österreichische Bildungswerk und das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung, beispielsweise zur Integration der im Rahmen der Freiwilligenarbeit erworbenen Fähigkeiten in einen zukünftigen Nationalen Qualifikationsrahmen.⁶⁶ Ein Good practice-Beispiel einer empirischen Untersuchung aus Deutschland ist im Folgenden angeführt.

Beispiel:

Dissertation „Lernen durch freiwilliges Engagement“⁶⁷

Bei dieser Studie handelt es sich um eine Dissertation, die am Forschungszentrum Bürgerschaftliches Engagement an der Humboldt Universität Berlin durchgeführt wurde. Hier wurden qualitative Interviews mit freiwillig Engagierten in Vereinen aus den Bereichen Musik, Sport, Denkmalschutz und Soziales in Potsdam und Münster geführt. Es wurden Fragen gestellt nach Lerninhalten, Lernprozessen und -formen, inwieweit das im Verein Gelernte in andere Lebensbereiche transferiert werden kann und was das Lernen in Vereinen als besonderen Handlungskontext auszeichnet.

58 Universität für Gesundheitswissenschaften.

59 Guger.

60 Brechelmacher.

61 Heiling/Kastner.

62 Gerö.

63 Mayerhofer.

64 Paulweber.

65 Vgl. Heinrich.

66 Schlögl/Neubauer.

67 Hansen.

Die wichtigsten Lerninhalte, über welche die Interviewten berichteten, sind

- ① Fachwissen
- ② Gesellschaftswissen
- ③ soziale Kompetenzen und
- ④ Organisationsfähigkeiten.

Anhand der Interviewergebnisse wurde eine Lerntypologie entwickelt (z.B. Lernen als nicht-intendierte Handlungsfolge, Lernen durch Problemlösung, Lernen durch Dritte) und mit Originalzitaten aus den Interviews belegt. Durch diese praktischen Beispiele spiegelt die Studie auch das Vereinsleben anschaulich wider.

Diese Studie wurde als Beispiel gewählt, weil das Lernen durch freiwilliges Engagement in den letzten Jahren sehr viel Beachtung gefunden hat, nicht zuletzt auch wegen des EU-Programms zum Lebenslangen Lernen. Trotzdem wird dieser Bereich durch einen Mangel an systematischen empirischen Befunden gekennzeichnet und die Diskussion dazu eher anekdotisch geführt. Diese Studie bietet jedoch interessante Ergebnisse mittels einer systematischen qualitativen Datengrundlage und gibt interessante empirische Einblicke in dieses vieldiskutierte Thema.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen freiwilliger Arbeit wurden zum Beispiel der Aspekt der Qualität in der Freiwilligenarbeit⁶⁸ und die Bedeutung von Freiwilligenagenturen⁶⁹ untersucht. Schließlich sind einzelne Arbeiten zu neueren Formen des Ehrenamts, wie Online-Volunteering⁷⁰ oder anlassbezogenes Engagement⁷¹ zu finden.

Beispiel:

Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich.

Ergebnisse einer Organisationsbefragung⁷²

Im Frühjahr 2014 führte das Institut für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien eine Fragebogenerhebung durch, bei der es erstmalig explizit um die Rahmenbedingungen ging, unter denen Freiwillige in Österreich eingesetzt werden. Die Hauptfragestellungen waren:

68 Cirpanu.

69 Robert Jungk Bibliothek.

70 Grasl.

71 Kloyber.

72 More-Hollerweger/Hora.

- ❶ Unter welchen Rahmenbedingungen sind Freiwillige in der jeweiligen Organisation tätig?
- ❷ Wer ist für die Koordination von Freiwilligen zuständig?
- ❸ Gibt es Probleme mit der Gewinnung bzw. längerfristigen Bindung an die Organisation?

Die Erhebung erfolgte mittels Online-Fragebogen. 2.000 Organisationen wurden angeschrieben. Die Rücklaufquote betrug 35 Prozent.

Hauptergebnisse der Befragung:

- ❶ Zeitaufwand wird bei fast allen Organisationen nicht finanziell entschädigt.
- ❷ In 60% der befragten Organisationen sind Freiwillige haftpflichtversichert und in 56% unfallversichert.
- ❸ In 34% der Organisationen gibt es eine designierte Stelle für Freiwilligenkoordination.
- ❹ 64% der Organisationen berichten, dass es für sie schwierig ist, Freiwillige zu gewinnen.
- ❺ 55% der Befragten berichten, dass es schwierig ist, Freiwillige langfristig zu halten.

Diese Studie wurde als gutes Beispiel gewählt, da es sich um ein relevantes Thema handelt, das in dieser Form in Österreich noch nicht explizit untersucht worden war. Darüber hinaus handelt es sich um ein effizientes methodisches Vorgehen mit hohem Rücklauf sowie um konkrete Ergebnisse mit praktischem Nutzen.

Fazit:

Die Forschungsbemühungen in Österreich in den letzten zehn Jahren zum Thema Freiwilligenarbeit sind vielfältig. Sie mündeten in viele einzelne Publikationen zu verschiedensten Teilbereichen des Freiwilligenengagements. Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten zu einzelnen Organisationen bzw. Bereichen des Engagements kommen dabei am häufigsten vor. Diese Arbeiten sind zwar durchaus ergiebig und tragen einiges zur Wissensvermehrung in diesem Bereich bei. Auffällig ist jedoch ein Fokus auf besonders beliebte Themen, die immer wieder in redundanter Weise behandelt werden (z.B. die Motivation von Freiwilligen).

Mit Ausnahme des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien gibt es keine Einrichtungen, die sich schwerpunktmäßig auf das Thema Freiwilliges Engagement spezialisiert haben. Zwar wird das Thema generell sehr interdisziplinär, von der Sozialarbeit über Psychologie, Erwachsenenbildung, Klimawandelforschung und Wirtschaft bis hin zur Kommunikationswissenschaft aufgegrif-

fen, es fehlt jedoch eine Übersicht über die Forschungsprojekte bzw. eine Zusammenschau der Ergebnisse. Die Qualität und die Aussagekraft der vorhandenen Studien sind sehr unterschiedlich. Darüber hinaus gibt es keine zentrale Stelle, die sich mit der Qualitätssicherung und der Abstimmung der Forschungsthemen und -ergebnisse befasst.

5.3 ZIELE

- ① Es gibt einen Überblick über Forschungsergebnisse und Praxistools in Österreich.
- ② Auf der Grundlage des Überblicks werden Forschungsprojekte und Meta-Studien initiiert und durchgeführt.
- ③ Es gibt in Österreich eine kritische Masse an Forschungseinrichtungen und ForscherInnen, die Freiwilligenforschung durchführen.
- ④ Es gibt eine gute Vernetzung derjenigen, die an Universitäten und Fachhochschulen Abschlussarbeiten zum Thema Ehrenamt/Freiwilligenarbeit betreuen, und in der Folge eine Abstimmung der betreuten Themen.
- ⑤ In Lehrplänen an Fachhochschulen und Universitäten ist das Thema „Freiwilliges Engagement“ verankert.

5.4 MASSNAHMEN

- ① Einrichtung einer kontinuierlich gewarteten Internet-Plattform zur Dokumentation von Forschungsergebnissen und Praxistools.
- ② Zusammenstellung der Forschungsprojekte zum Thema Freiwilligenarbeit auf allen österreichischen Universitäten und Fachhochschulen in den letzten fünf Jahren und Durchführung einer Meta-Analyse.
- ③ Systematische Forschungsförderung im Freiwilligenbereich, basierend auf der oben genannten Analyse zum Ist-Zustand.
- ④ Initiierung von Förderungen und Forschungsprojekten zu grundlegenden und aktuellen Themen und Veröffentlichung im Internet als Anregung für ForscherInnen aus ganz Österreich.
- ⑤ Förderung einer systematischen, interdisziplinären Vernetzung von BetreuerInnen und VerfasserInnen von Abschlussarbeiten zum Thema „Freiwilliges Engagement“.
- ⑥ Stärkere Berücksichtigung von Schwerpunkten zum Thema „Freiwilliges Engagement“ in Lehrgängen und Studien-Curricula.

5.5 MÖGLICHE FORSCHUNGSPROJEKTE

- Auswertung vorhandener Freiwilligenstatistiken⁷³ sofern mathematisch sinnvoll, nach Bundesländern und Einsatzbereichen.
- Erhebung der Einstellung von Vorständen und GeschäftsführerInnen von gemeinnützigen Organisationen hinsichtlich der Kosten des Einsatzes von Freiwilligen.
- Welche Formen monetärer Abgeltung von Freiwilligeneinsätzen sind in Österreich gegeben?
 - Diäten
 - Aufwandsentschädigungen
 - Fahrtkostenersatz
 - Nach Einsatzfeldern getrennt
- Die Situation von engagementfördernden Infrastruktureinrichtungen in Österreich.
- Social Return On Investment oder Wirkungsanalyse von Freiwilligenagenturen.
- Wirkungsforschung für alle Einsatzfelder der Freiwilligenarbeit.
- Die Wechselwirkung zwischen freiwilligem Engagement und Beruf.
- Differenzierter Vergleich von informeller Hilfe und formellem freiwilligen Engagement.
- Erhebung der Hauptinhalte der freiwilligen Tätigkeiten und der damit verbundenen Anforderungen⁷⁴ (vgl. Hauptbericht des Freiwilligenurvey, 2009).
- Kritische Aspekte des freiwilligen Engagements (z.B. Instrumentalisierung; Staatsbürgerschaftsgesetz; Arbeitsmarktneutralität: Zusammenhang zwischen Abbau von hauptamtlichen Stellen mit gleichzeitiger Zunahme von freiwilligen Stellen).
- Bestandsaufnahme zu Aus- und Weiterbildungen, die es für Freiwillige in Österreich gibt.
- Erhebung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für Freiwillige.
- Lernergebnisorientierung von Freiwilligenkoordinationslehrgängen.
- FreiwilligenkoordinatorInnen: Welche Ressourcen haben sie? Was sind ihre tatsächlichen Aufgaben, und wie passen diese zu ihrem gesamten Aufgabenprofil?
- Vertiefende Erhebung zu Unterschieden im Engagement zwischen Stadt und Land.
- Welche Möglichkeiten bieten Organisationen Freiwilligen, die sich für zeitlich begrenzte bzw. einmalige Einsätze melden?

73 Z.B.: IFES.

74 Vgl. BMFSFJ.

- Lernförderliche Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement als Grundlage für informelles Lernen mit Augenmerk auf „Lernverhinderung“ im Ehrenamt.
- Schaffung von Räumen für Mitgestaltung und Selbstgestaltung im Ehrenamt.
- Die Geschichte der Freiwilligenarbeit in Österreich.

LITERATUR

Balas, M. u. a. (2014): VOICE – Freiwilligenarbeit im Katastrophenschutz. Handlungsempfehlungen für einen langfristig funktionsfähigen Katastrophenschutz. IFG/ÖAW/Riocom/Uni Graz. BMI - Bundesministerium für Inneres (2011): Engagement von B.M.I. Bediensteten in Vereinen und Freiwilligenorganisationen. Sicherheitsakademie – Institut für Wissenschaft und Forschung/Bundesministerium für Inneres, Wien.

Brechelmacher, C. (2010): jung. engagiert. katholisch. Gesellschaftliche und persönliche Rahmenbedingungen, die junge Erwachsene zu einem Engagement in der Katholischen Kirche führen. Masterarbeit. Universität Wien.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Hauptbericht des Freiwilligen survey 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Berlin.

Cirpanu, M. (2014): Qualität in der Freiwilligenarbeit – Aus Sicht der FreiwilligenkoordinatorInnen. Masterarbeit an der Fachhochschule Campus Wien, Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit.

Europäisches Netzwerk Freiwilliges Engagement (2009) (Hg.): Grenzen-Los! Freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und Schweiz. Dokumentation zur Internationalen Vernetzungskonferenz, 16./17. Februar 2009.

Gerö, A. (2011): Partizipation in Nonprofit-Organisationen. Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel des Sozialdemokratischen LehrerInnenverein Österreichs. Diplomarbeit an der Fachhochschule Eisenstadt.

Grasl, E. (2014): Online-Volunteering in gemeinnützigen Organisationen in Österreich. Masterarbeit am Fachhochschul-Studiengang Angewandtes Wissensmanagement, Eisenstadt.

Greiner-Kuschej, I. (2004): Zwischen Beruf und Berufung. Psychosoziale Arbeit in Nonprofitorganisationen als ehrenamtliche Tätigkeit von Frauen. Dissertation, Universität Wien.

Guger, M. (2010): Commitment und Motivationsfaktoren von freiwilligen MitarbeiterInnen beim Österreichischen Roten Kreuz. Diplomarbeit, Universität Wien.

Hansen, S. (2008): Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen, Wiesbaden.

Heimgartner, A. (2004): Ehrenamtliche bzw. freiwillige Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit, Wien.

Heiling, M./Kastner, A. (2010): Neues Ehrenamt als Herausforderung für die Sozialdemokratie. Momentum 2010, 21-24.10 in Hallstatt.

- Heinrich, A. (2014): Ehrenamt in Österreichischen Büchereien. Masterarbeit.
- Held, M. (2006): Involve. Beteiligung von Drittstaatenangehörigen an freiwilligem Engagement als Mittel zur Integrationsförderung. Europäisches Freiwilligenzentrum.
- IFES - Institut für Empirische Sozialforschung (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.
- Jung, R. (2009): Determinanten des Angebots von Freiwilligenarbeit älterer Menschen. Forschungsbericht des Forschungsinstituts für Altersökonomie, Nr. 3/2009.
- Kloyber, C. (2011): Teaming up for civil protection. Team CP. Final Report. DG ECHO/Austrian Red Cross.
- Land Steiermark (2011): Ehrenamtliche Tätigkeit in Einsatzorganisationen. Empirische Studie zu den steirischen Einsatzorganisationen. Landesamtsdirektion Steiermark, Abteilung 20 Katastrophenschutz und Landesverteidigung.
- Land Steiermark – Fachabteilung 6A – Landesjugendreferat (Hg.) (2013): Jugendarbeit: freiwillig, engagiert, professionell. Versuch einer interdisziplinären Auseinandersetzung. Graz.
- Mayrhofer, M. (2013): Personalentwicklung für ehrenamtliche FunktionärInnen der GPA-djp OÖ. Strategien und Instrumente zur Entwicklung von Anforderungsprofilen und Rollenbildern und daraus abgeleitete Maßnahmen. Bachelorarbeit an der Fachhochschule Linz.
- Mesicek, R.H. (2009): Freiwilliges Engagement von Unternehmen – Corporate Social Responsibility in Österreich. In: Europäisches Netzwerk Freiwilliges Engagement (Hg.), Grenzen-Los!. Freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und Schweiz. Dokumentation zur Internationalen Vernetzungskonferenz, 16./17. Februar 2009.
- More-Hollerweger, E./Heimgartner, A. (Hg.) (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.
- More-Hollerweger, E./Hora, K. (2014): Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Paulweber, U. (2013): Allgemeine Erwachsenenbildung und Freiwilligentätigkeit/Ehrenamt. Masterarbeit an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Fakultät für Kulturwissenschaften, Universitätslehrgang „Erwachsenenbildung/Weiterbildung (adult education/continuing education)“.
- Plaimer, W. (2013): Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement in Oberösterreich. Institut für die Gesamtanalyse der Wirtschaft, Johannes Kepler Universität Linz.
- Ringler, M. (2014): Bildungsarbeit und Ehrenamt in Tirol. Bachelorarbeit.
- Robert Jungk Bibliothek für Zukunftsfragen (2004): Freiwilligenagenturen. JBZ-Studie. Salzburg.
- Pruscha, Y. (2013): „...eine sehr ehrenvolle Aufgabe“. Die Funktion der FreiwilligenkoordinatorInnen. Management der Beziehungen zwischen Organisation, MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen. Masterarbeit. Fachhochschule Campus Wien, Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit.
- Schlögl, P./Neubauer, B. (2010): Integration von in Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. Endbericht. öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien.

Schweiger, M. u. a. (2011): Wissensbasierte Plattform zur Optimierung von Handlungsstrategien im Umgang mit Naturgefahren. Endbericht von StartClim 2010.G in StartClim 2010: Anpassung an den Klimawandel – Beiträge zur Erstellung der nationalen Klimawandelanpassungsstrategie, Auftraggeber: BMLFUW, BMWF, BMWFJ, ÖBf.

Seppi, J. (2013): Nähe und Distanz in der ehrenamtlichen Praxis am Beispiel der Sozialbegleitung bei pro mente Wien. Bachelorarbeit an der Universität Wien, Fakultät der Bildungswissenschaft.

Stuck, Stephanie (2007): Informelle Arbeit älterer Frauen und Männer in Europa. Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing.

Universität für Gesundheitswissenschaften (2011): Ergebnisbericht zur Studie zum ehrenamtlichen Engagement in der Tiroler Hospizgemeinschaft. Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank.

Viriri, I./Salcher, B./Baader, B. (2013): Ein Weg zur Integration - Freiwilligentätigkeit von Migrant/innen in der Gesellschaft. Internationale Organisation für Migration, Länderbüro Wien.

Wagner, R. (Hg.) (2006): Die Zukunft ehrenamtlichen Engagements in einem sich verändernden Gesundheits- und Sozialwesen. Tagungsband, Internationale Ehrenamtstagung 30.09.2005. pro mente Wien.

6 AUTORINNEN/ EXPERTINNENGRUPPE

Mag.^a Bettina Arbesleitner

Leiterin der Sozialbegleitung und Freiwilligenmanagerin bei pro mente Wien, langjähriges Mitglied der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen, Psychologin, Trainerin für Sozialkompetenz.

Mag.^a Charlotte Strümpel

Österreichisches Rotes Kreuz, EU-Projektkoordinatorin, seit 2006, davor langjährige nationale und internationale Forschungstätigkeiten am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Bildung und freiwilliges Engagement älterer Menschen, Gesundheitsförderung älterer Menschen, Prävention von Gewalt gegen ältere Menschen, Chancengleichheit älterer Frauen, politische Partizipation älterer Menschen, Resilienz und Katastrophenvorsorge in der Bevölkerung

Mag. Wolfgang Kellner

Leiter des Bildungs- und Projektmanagements im Ring Österreichischer Bildungswerke, Wien. Arbeitsschwerpunkte: Erwachsenenbildung und freiwilliges Engagement, informelles Lernen und Kompetenzerfassung, Bildungstheorie.

Mag. Martin Lesky

Ausbildung in Theologie und Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung. Seit 2000 Bereichsleiter für Regional- und Freiwilligenarbeit in der Caritas Tirol. Seit 25 Jahren bei der Bergrettung und in vielen anderen Bereichen ehrenamtlich tätig. Als Referent für Freiwilligenarbeit in ganz Österreich und darüber hinaus tätig.

Mag. Michael Stadler-Vida

Soziologe, leitet seit 2005 das private Forschungsbüro queraum. kultur- und sozialforschung (www.queraum.org) in Wien. Seine Forschungs- und inhaltlichen Schwerpunkte liegen unter anderem in den Bereichen Inklusion von sozial benachteiligten Personengruppen, soziale Teilhabe älterer Menschen und Gesundheitsförderung. Langjährige Erfahrung in der Koordination, Evaluation und Begleitforschung von (EU-)Projekten und Entwicklung von Projektideen für nationale und europäische Förderprogramme.

PROJEKTLEITUNG

Mag. Martin Oberbauer

Psychologe, seit 2010 Freiwilligenmanager im Wiener Hilfswerk und Leiter der seit 1999 bestehenden Ehrenamtsbörse Wien. Seit 2003 Mitglied der Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreichs und deren Vertreter im Österreichischen Freiwilligenrat. Seit 2010

Obmann der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen. Leitung von Seminaren, Workshops und Lehrgängen zur Freiwilligenarbeit.

KONSULTATION

Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl

Politikwissenschaftlerin, seit 1986 im Bundesdienst im Bereich Familien, Frauen- und SeniorInnenpolitik tätig. Stellvertretende Leiterin der Abteilung für Grundsatzangelegenheiten der SeniorInnen-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik mit den Arbeitsschwerpunkten Lebenslanges Lernen und Bildung im Alter einschließlich des Zugangs zu neuen Technologien, Förderung der Partizipation und der sozialen Teilhabechancen älterer Menschen, Chancengleichheit älterer Frauen in Österreich.

ERWEITERTER EXPERTINNENKREIS

Dr.ⁱⁿ Anita Brünner

Studium der Pädagogik mit dem Studienzweig Erwachsenen- und Berufsbildung sowie Promotion im Fachbereich Erwachsenen- und Berufsbildung (2009). Von 2005 bis 2013 wissenschaftliche (Projekt-)Mitarbeiterin an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt (Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung). Seit 2007 Lektorin im Hochschulbereich (u.a. Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Fachhochschule Kärnten) und seit 2010 selbstständig tätig im Bereich der Erwachsenen- und Berufsbildung.

Ute Paulweber, MAS

Geschäftsführerin Katholisches Bildungswerk Steiermark, Qualitätsbeauftragte in der Katholischen Aktion Steiermark, Stellvertretende Vorsitzende im Forum Katholischer Erwachsenenbildung, Prozessmoderatorin und Organisationsentwicklerin, Masterstudium Erwachsenenbildung, Masterthesis zum Thema Ehrenamt.

Mag. Michael Walk

Gründer und Geschäftsführer des Vereins Freiwilligenmessen. 2004, nach 16 Jahren im Finanzdienstleistungsbereich, Wechsel in die Nonprofit Organisationsszene. Zuerst Co-Geschäftsführer des Vereins neunerhaus und ab 2007 selbständiger Fundraiser und Projektentwickler mit Fokus auf soziale und kulturelle Anliegen. (www.walkforhelp.at)

PERSPEKTIVEN

Lebenslanges Lernen & freiwilliges Engagement

GEFÖRDERT DURCH DAS


sozial
MINISTERIUM