



Definition:

Freiwilligenarbeit ist eine Leistung, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird.

Europäisches Jahr der Freiwilligen Tätigkeiten für aktive Bürgerbeteiligung 2011¹

„Der Europäische Rat hat mit Entscheidung vom 27. November 2009 das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerbeteiligung für 2011 ausgerufen. Die Förderung einer aktiven Bürgerbeteiligung stellt ein zentrales Element bei der Förderung des Zusammenhalts und der Entwicklung der Demokratie dar. Das Europäische Jahr soll dazu beitragen, die Freiwilligentätigkeit als eine der wesentlichen Dimensionen der aktiven Bürgerbeteiligung und der Demokratie ins Bewusstsein zu rücken, da sie europäische Werte wie Solidarität und Nichtdiskriminierung in die Tat umsetzt und damit einen Beitrag zur harmonischen Entwicklung europäischer Gesellschaften leistet.

Das Europäische Jahr verfolgt vier Hauptziele:

1. Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten in der EU

* um die Freiwilligentätigkeit als Instrument zur Förderung der Bürgerbeteiligung und des Engagements von Menschen für Menschen im EU-Kontext zu verankern und - falls dies angezeigt und erforderlich ist - um bestehende administrative und rechtliche Hindernisse für Freiwilligentätigkeit zu beseitigen.

2. Stärkung des Potenzials der Organisatoren von Freiwilligentätigkeiten zur Verbesserung der Qualität von Freiwilligentätigkeiten

* um Freiwilligentätigkeiten zu erleichtern und Organisatoren bei der Durchführung neuer Arten von Freiwilligentätigkeiten zu unterstützen sowie Vernetzung, Mobilität, Zusammenarbeit und Ausschöpfung von Synergien innerhalb der Zivilgesellschaft und zwischen der Zivilgesellschaft und Akteuren aus anderen Bereichen im EU-Kontext zu fördern.

3. Anerkennung von Freiwilligentätigkeiten

* um geeignete Anreize für Einzelpersonen, Unternehmen und Organisationen, die Freiwillige ausbilden und unterstützen zu fördern, und Freiwilligentätigkeiten wegen der dabei erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten durch politische Entscheidungsträger, Organisationen der Zivilgesellschaft, öffentliche Einrichtungen, den formellen und informellen Bildungssektor sowie durch Arbeitgeber anzuerkennen.

¹ <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0892>



4. Sensibilisierung für den Wert und die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten

* um die breite Öffentlichkeit für die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten zu sensibilisieren, die Ausdruck der Bürgerbeteiligung sind und Fragen betreffen, die alle Mitgliedstaaten angehen, etwa die harmonische Entwicklung der Gesellschaft und den sozialen Zusammenhalt.

Die Kommission erwartet vom Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit, dass mehr Menschen sich ehrenamtlich engagieren und dass das Bewusstsein für den Mehrwert dieses Engagement gesteigert wird. Weiterhin soll die Verbindung von Freiwilligentätigkeiten auf lokaler Ebene und ihrer Bedeutung in einem umfassenderen europäischen Kontext hervorgehoben werden.

Die Europäische Kommission wird für öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Europäischen Jahres insgesamt 8 Mio. EUR bereit stellen. Die vorgeschlagenen Aktivitäten sollen sich auf Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen wie Konferenzen, Seminare, Erfahrungsaustausch und Veröffentlichungen konzentrieren. Ähnliche Aktivitäten sind auch in den Mitgliedstaaten mithilfe nationaler Koordinationsstrukturen durchzuführen.“

Empfehlungen des Österreichischen Rates für Freiwilligenarbeit (2004)²

1. Definition von Ehrenamt/Freiwilligenarbeit
2. Erhebung über Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen Engagements in Österreich
3. Freiwilligenagenturen
4. Tätigkeitsnachweis über Freiwilligenarbeit
5. Basiscurriculum Aus-, Fort- und Weiterbildung
6. Freiwilligen-Management-Curriculum
7. Bericht über die Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich - qualitative und quantitative Forschung über Freiwilligenarbeit in Österreich
8. Basiscurriculum - Controlling
9. Clearing-Stelle Wirtschaft - Freiwilligenarbeit

² http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/1/4/CH0139/CMS1218445655316/zusammenfassung_fwb.pdf



Ehrenamt und Praktikum in der OJA Steiermark

1. Erhebung des derzeitigen Einsatzes von EA und PraktikantInnen
2. Befragung nach Voraussetzungen für verstärkten Einsatz von EA und PraktikantInnen (DV)
3. Planung von Umsetzungsschritten zur verstärkten Einbindung von EA und PraktikantInnen in die OJA Steiermark (DV, LJR, Universität Graz, FH Joanneum, Einrichtungen)

Paradigmenwechsel: Neue Formen von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit

„In den letzten Jahren war so etwas wie ein Paradigmenwechsel in der Ehrenamts - Freiwilligenarbeit zu beobachten. Mit traditionellem Ehrenamt verbindet man stille, aufopfernde, unerkannte und natürlich unbezahlte Arbeit, die gleichzusetzen ist mit (potentieller) Mitgliedschaft. In Abhängigkeit von der (politischen) Grund- bzw. Werterhaltung wird entweder politisch konnotierte Solidarität oder nachbarschaftliches / bürgerschaftliches / vielfach religiös bestimmtes Engagement praktiziert. Beide Grundhaltungen repräsentieren traditionelles Ehrenamt, beide setzen gemeinsame - zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen geteilte - Werte und Normen voraus.

Diese Form des Engagements soll im Idealfall noch dazu dauerhaft und institutionell gut verankert sein. So schön diese Bilder auch sein mögen, traditionelles Ehrenamt ist nicht sehr gefragt, in vielen Bereichen schlicht erfolglos. Neues Ehrenamt, Freiwilligenarbeit ist stark an die Biografie des Individuums gebunden, individualisiert und Selbstverwirklichungsprinzipien des Einzelnen sind der entscheidende Motivationsfaktor des Engagements. Ehrenamtliche, Freiwillige wollen „subjektiven Gewinn“ entweder, sie können ihre fachlich-beruflichen Kompetenzen einbringen oder, weil sie aus dieser Arbeit Beziehungen zu anderen aufbauen können, außerhäusliche Kontakte entwickeln usw.

Dieser Wechsel im Zugang zur Ehrenamtsarbeit hat m. M. n. seine Ursache in einer gesellschaftlichen sozialen Ausdifferenzierung, an die das alte traditionelle Bild von Ehrenamt nicht mehr anschlussfähig scheint. Der Paradigmenwechsel lässt sich auch empirisch belegen: Die soziale Herkunft der Ehrenamtlichen / Freiwilligen hat sich in Richtung höher qualifizierte, mittelständische gesellschaftliche Schichten verschoben und ist stärkeren Fluktuationen ausgesetzt wie früher. D.h. diese Ehrenamtlichen bleiben selten „ihr ganzes Leben“ dabei, sondern suchen nach einigen Jahren anderes, wechseln bald wieder...“³

³ <http://diezukunft.at/?p=1266>



Qualitätskriterien für die Arbeit mit Freiwilligen⁴

Menschen, die sich in einem Verein oder einer Organisation freiwillig engagieren, stellen ihre Zeit und ihre Arbeitskraft unentgeltlich zur Verfügung. Dieses Engagement ist keineswegs selbstverständlich, aber für viele Organisationen von unschätzbbarer Bedeutung. Um ein breites freiwilliges Engagement zu fördern, neue Freiwillige zu gewinnen und ehrenamtlich Mitarbeiter zu halten, bedarf es einer attraktiven und sinnvollen Gestaltung des Arbeitsfeldes.

Einige Anhaltspunkte, die der qualitativen Förderung der Freiwilligenarbeit dienen, hat die Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren in diesen Qualitätskriterien für die Arbeit mit Freiwilligen zusammengestellt. Sie können den Organisationen als Anregung dienen, um die Arbeit der Freiwilligen noch attraktiver, effizienter zu machen und somit auch die Qualität der Organisationsarbeit zu verbessern.

1. Wodurch wird das Tätigkeitsfeld interessant?

Um Menschen zu finden, die ihre Zeit und ihre Fähigkeiten kostenlos zu Verfügung stellen, bedarf es einiger Überzeugungsarbeit. Die Angebote müssen die Bedürfnisse der Freiwilligen ansprechen und ihnen anstatt eines materiellen Lohnes einen ideellen Gewinn versprechen. Die wenigsten Freiwilligen bieten ihre Dienste aus Pflichtgefühl an, vielmehr möchten viele von ihnen neue Erfahrungen machen, Verantwortung übernehmen und aktiv an der Organisationsentwicklung teilnehmen. Achten Sie also auf eine attraktive Aufgabengestaltung, die auch Spaß machen kann und deren Sinn klar erkennbar ist.

2. Genaue Aufgabenbeschreibung

Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Freiwilligen ist die Transparenz der Organisationsstrukturen und die genaue Festlegung der zu erfüllenden Aufgaben inklusive der Festlegung der Kompetenzen. Es ist sinnvoll, feste Arbeitszeiten festzulegen, die nicht überschritten werden sollten. Eine genaue Arbeitsbeschreibung schützt beide Seiten vor Missverständnissen und Überforderung und wirkt einer Unklarheit über die eigenen Aufgaben entgegen.

3. Einarbeitung und Probezeit

Ein guter Einstieg in die freiwillige Tätigkeit wird durch eine Einarbeitungsphase unterstützt. Der Freiwillige kann sich so unverbindlich die Arbeitsbereiche ansehen und feststellen, ob diese seinen Vorstellungen und seinen Fähigkeiten entsprechen. Es ist sinnvoll, zu Beginn der Arbeit eine Probezeit zu vereinbaren, nach deren Ablauf beide Seiten entscheiden können, ob sie miteinander weiterarbeiten möchten.

4. Ansprechpartner und Begleitung

Um bei Problemen nicht allein dazustehen, benötigen die Freiwilligen eine feste Ansprechperson, die mit allen Belangen der Freiwilligenarbeit in der Organisation vertraut ist. Neben dieser Begleitung sollten regelmäßige Gespräche mit anderen Freiwilligen angeboten werden. Wenn die Möglichkeit vorhanden ist, sollte den Freiwilligen in bestimmten Einsatzgebieten auch Supervision angeboten werden. Wenn die Umstände es erfordern, sollten Sie hier nicht sparen, um die Qualität der

⁴ <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0532>



geleisteten Arbeit zu sichern.

5. Verantwortung und Mitbestimmung

Besprechen Sie gleich zu Beginn, welchen Verantwortungsgrad die Freiwilligen übernehmen können, inwieweit sie selbst Entscheidungen treffen möchten und dürfen. Außerdem sollten auch die Möglichkeiten der Mitbestimmung und der Umsetzung eigener Vorstellungen geregelt werden.

6. Kostenerstattung

Damit die Freiwilligen ihr unentgeltliches Engagement nicht noch etwas kostet, sollte sichergestellt werden, dass zur Erledigung der Arbeit notwendige Kosten (Material-, Fahrt- und Portokosten etc.) von der Organisation übernommen werden.

7. Versicherung

Um Ihre Organisation und die Freiwilligen zu schützen, sollten Sie auf ausreichenden Versicherungsschutz achten. Eine Haftpflichtversicherung der Organisation sollte auch für alle Schäden aufkommen, die durch Freiwillige während der Arbeitszeit entstehen. Es empfiehlt sich außerdem eine Unfallversicherung für die Freiwilligen abzuschließen.

8. Fort- und Weiterbildung

Um qualitative Standards einer Einrichtung (auch im Vergleich mit anderen) zu halten und zu verbessern, ist Weiterbildung der Mitarbeiter unumgänglich. Dies trifft selbstverständlich auch für Ihre Freiwilligen zu! Zudem tragen Fortbildungsangebote auch für Freiwillige dazu bei, dass diese sich als Mitarbeiter ernst genommen fühlen und dienen darüber hinaus ihrer Identifikation mit der Organisation.

9. Ausstieg

Eine Besonderheit einer freiwilligen Tätigkeit ist, dass sie jederzeit beendet werden kann. Sie sollten aber dennoch gleich zu Beginn einen „Aussteigemodus“ vereinbaren, der einen gleitenden und reibungslosen Ausstieg ermöglicht.

10. Nachweise

Freiwillige Tätigkeiten können bei zukünftigen Bewerbungen o.ä. von großem Nutzen sein. Kommen Sie Ihren Freiwilligen daher entgegen und stellen Sie ihnen Nachweise über die erbrachte Arbeitszeit, Art der Tätigkeit und über besuchte Fortbildungen aus.

11. Anerkennung

Nehmen Sie die unentgeltlichen Dienste der Freiwilligen nicht nur stillschweigend als Geschenk entgegen! Sie sollten diesen Menschen anerkennend entgegenkommen und ihnen zeigen, dass Sie ihre Hilfe zu schätzen wissen. Dies sollte sich nicht nur auf eine jährliche „Danke schön“-Veranstaltung beschränken, sondern im täglichen Umgang miteinander deutlich werden. Sie sollten auch nicht vergessen, bei Selbstdarstellungen Ihrer Organisation die Arbeit der Freiwilligen zu erwähnen. Wenn Sie noch Fragen zur Arbeit mit Freiwilligen haben, wenden Sie sich bitte an ein Freiwilligenzentrum! Diese bieten Ihnen Unterstützung in allen Fragen der Einbindung von Freiwilligen in deren Arbeit, z.B. bei der Entwicklung von Tätigkeitsprofilen für Freiwillige, bei der Öffentlichkeitsarbeit sowie bei Fort- und Weiterbildungsangeboten für Freiwillige.



Ehrenamt in der Offenen Jugendarbeit Vorarlberg

„Die Erhebung der Ressourcen in der Offenen Jugendarbeit hat nachdrücklich die große Bedeutung des Ehrenamts aufgezeigt, und zwar sowohl für Jugendliche und junge Erwachsene, die sich in diesem Kontext strukturbegründend engagieren als auch für die Einrichtungen selbst, die ohne diese intensive und z.T. sehr zeitaufwändige Beteiligung ihrer NutzerInnen und erwachsener UnterstützerInnen gar nicht in dieser Dichte denkbar wäre. Der hohe Stellenwert, der in der Offenen Jugendarbeit dem Grundsatz Jugendbeteiligung und Mitbestimmung zukommt, erweist sich auch in der Tatsache, dass das Ehrenamt die dominierende praktische Form der Mitbestimmung darstellt.

Im Kontext von Ehrenamt und Selbstorganisation kommt den Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine tragende Rolle in der Schaffung und Realisierung von jugendspezifischer Infrastruktur vor Ort / in der Region zu.

Explorative Workshops mit ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Offenen Jugendarbeit im Bregenzer Wald, dem full-house und dem culture factor Y in Lustenau sowie mit erwachsenen Vorstandsmitgliedern des Vereins Offene Jugendarbeit Dornbirn ergaben eine detaillierte Sammlung von Motiven für ehrenamtliches Engagement in der OJA und machen den Blick frei auf die Wünsche und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen.

Damit wird einerseits deutlich, dass das Ehrenamt in der Offenen Jugendarbeit für die Jugendlichen einen wichtigen Weg zu „civil society“ und zu „Leadership“ darstellt. Auf Perspektive erscheint es andererseits notwendig, hier neue Standards für den Umgang mit den Ehrenamtlichen zu erarbeiten und adäquate Modelle der Gratifikationen für ehrenamtliches Engagement zu realisieren.

Inbesondere wird von den Jugendlichen / jungen Erwachsenen eine gezielte Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen ihres ehrenamtlichen Engagements erhofft. Das betrifft in erster Linie Fragen der Anerkennung in den Gemeinden und in der öffentlichen Meinung. Vorgeschlagen werden Formen der Zertifizierung und darüber hinaus Angebote

- gezielter Fortbildung
- landesweiten Austausch
- Bereitstellung von (medialer) Öffentlichkeit für konkrete Aktivitäten vor Ort / in der Region (um hier nur einige der herausragenden Einzelpunkte zu nennen).

Zugleich wird im Hinblick auf die vielen Initiativen zur Umsetzung von tragfähigen Modellen der politischen Jugendbeteiligung auf örtlicher und regionaler Ebene deutlich, dass eine verbindliche und systematische Anbindung der praktisch erprobten und nachhaltigen Jugendbeteiligung im Rahmen der Einrichtungen der OJA an die lokalen / regionalen Modelle politischer Jugendbeteiligung durchaus realistisch und erfolgversprechend sein könnte.“⁵

⁵ Heinz Schoibl, Helix, Forschung und Beratung, Salzburg: Wohin geht die Offene Jugendarbeit? Standardentwicklung braucht aktive Vorsorgen für Qualitätssicherung! S. 12f.

http://www.dv-jugend.at/fileadmin/user_upload/Pdfs/Wohin_geht_die_Offene_Jugendarbeit.pdf



Freiwilligenmanagement⁶ in der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Grundsatzüberlegungen

Vor einer allfälligen Entscheidung, Freiwilligen (ehrenamtliche MitarbeiterInnen/PraktikantInnen) in die Arbeit der Offenen Jugendarbeit (verstärkt) einzubinden, sind folgende grundsätzliche Überlegungen anzustellen:

- Strategische Grundsatzüberlegungen für den Einsatz von Freiwilligen
- Ziele und Nutzen des Einsatzes von Freiwilligen für die NPO und die Freiwilligen

Rahmenbedingungen

Danach ist es wichtig, folgende Fragen zu klären:

- Welche Motive bewegen Freiwillige zur Mitarbeit?
- Welche Personen (-gruppen) sollen zur freiwilligen Mitarbeit gewonnen werden?
- Welche Anreizsysteme für Freiwillige sollen zur Verfügung gestellt werden?
- Wie soll der Ablaufplanung bei der Gewinnung von Freiwilligen aussehen?
- Wie groß ist der Bedarf an Freiwilligen in der Einrichtung/in der Region/im Arbeitsfeld?
- Welche Aufgaben sollen Freiwillige übernehmen?

Umsetzung (zentral, dezentral)

Bei der Umsetzung, also dem tatsächlichen Einsatz von Freiwilligen, sind folgende Punkte relevant:

- Anwerbung und Erstkontakt
- Vorstellungsgespräche und Vermittlung
- Orientierung, Einarbeitung und Fortbildung
- Unterstützung, Begleitung und Motivation
- Aus- und Weiterbildung von freiwilligen MitarbeiterInnen
- Anerkennung und Nachweise
- Evaluation

Zu Beginn des ehrenamtlichen Engagements soll das Freiwilligenmanagement

- a) Erwartungen abklären,
- b) Formen der Begleitung regeln
- c) Spielräume/Freiräume bei der Aufgabenerledigung klären
- d) fachliche Einführung/Einarbeitung geben

Während des ehrenamtlichen Engagements muss sichergestellt sein, dass

- a) Ansprechpartner benannt sind
- b) regelmäßige Kontakte gepflegt werden
- c) Möglichkeit zur Reflexion und Fortbildung offeriert werden
- d) Anerkennungskultur (jenseits des „Tauschprinzips“...) gelebt wird

Bei Beendigung des ehrenamtlichen Engagements ist zu beachten:

- a) Die Mitarbeit darf zeitlich begrenzt sein!
- b) respektvoller Abschied und adäquate Wertschätzung der geleisteten ehrenamtlichen Arbeit

⁶ s. dazu: <http://www.freiwilligenweb.at/index.php>



Formen der Unterstützung und Anerkennung für freiwillige MitarbeiterInnen

Bsp.: Volkshilfe Steiermark Freiwilligenzentrum⁷

- Erstattung entstandener Kosten
- Versicherung gegen Unfallrisiken
- Versicherung gegen Haftungsrisiken
- Feste Ansprechperson
- Anleitung durch Fachkräfte
- Aus- und Weiterbildungsangebote
- Regelmäßige Gesprächsrunden
- Tätigkeitsnachweise / Zeugnisse
- Ausbildungsnachweise
- Empfänge und Ehrungen
- Geburtstags- und Weihnachtsgeschenke
- Kostenlose Teilnahme an Veranstaltungen
- Wir unterstützen unsere Netzwerkpartner in der Frage der Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen für Freiwillige

⁷ <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0521&organisation=27#Anerkennung>