

# Freiwilliges Engagement in Österreich



Einblicke und Perspektiven

# Was ist Freiwilligenarbeit bzw. freiwilliges Engagement?

In Österreich wird freiwilliges Engagement als Leistung definiert, „die **freiwillig und ohne Bezahlung** von Personen **außerhalb des eigenen Haushaltes** erbracht wird, inklusive Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen **Aus- und Fortbildung für diese Aktivitäten.**“

## Formelle Freiwilligentätigkeit

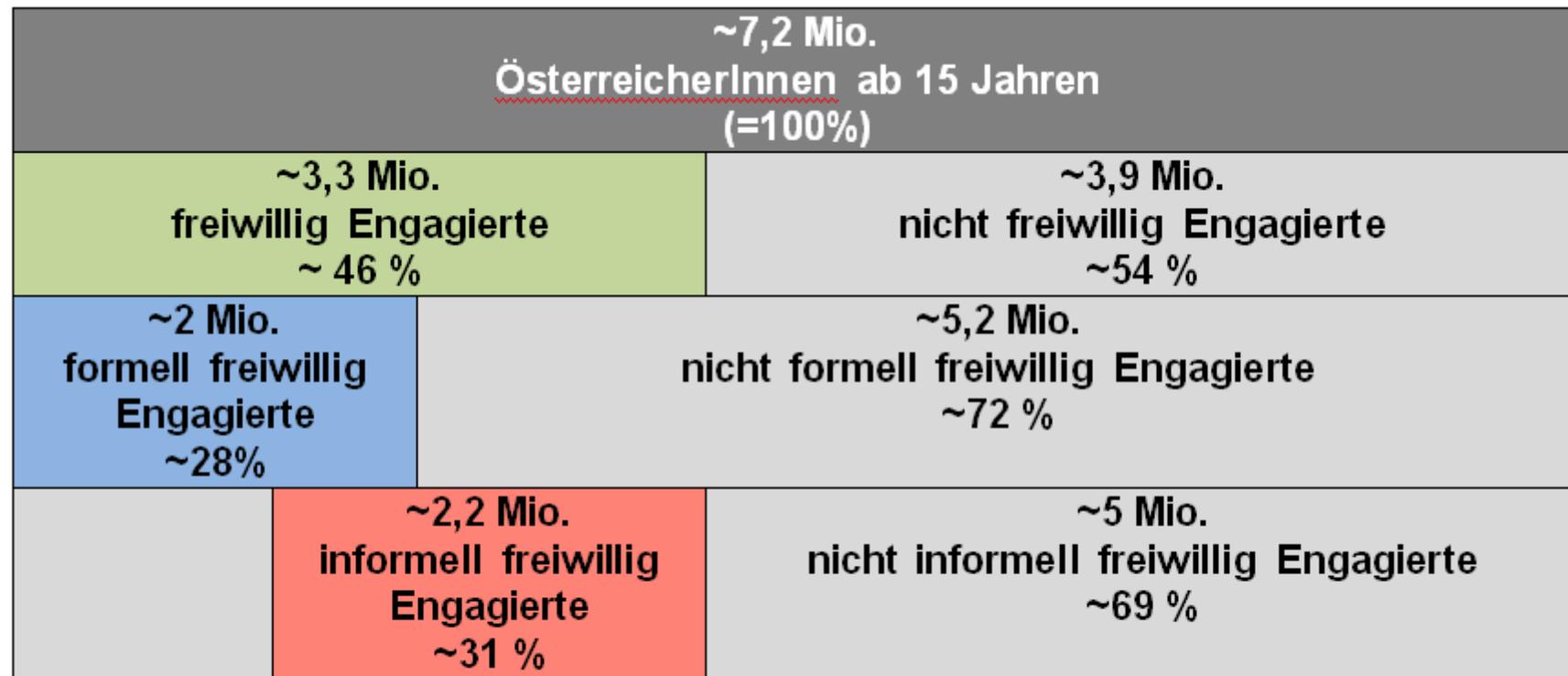
im Rahmen einer Organisation

## Informelle Freiwilligentätigkeit

auf privater Basis zwischen Freiwilligen und Leistungsempfänger/innen (z.B. Nachbarschaftshilfe ...), oftmals auch ergänzend zur formellen Freiwilligentätigkeit ausgeübt

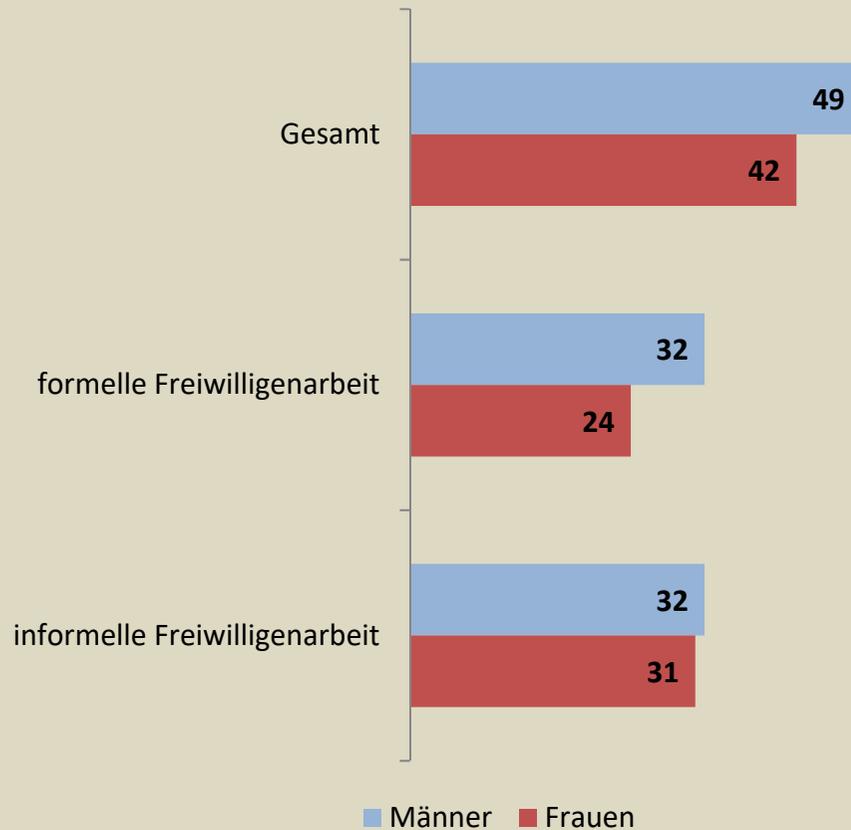
# Beteiligungsquote an der Freiwilligenarbeit in Österreich (in Prozent)

Mehrfachnennungen möglich



Quelle: BMASK: *Freiwilliges Engagement in Österreich. Bevölkerungsbefragung 2012 (Studienbericht)*  
Eigene Darstellung

## Beteiligungsquote nach Geschlecht (in %)

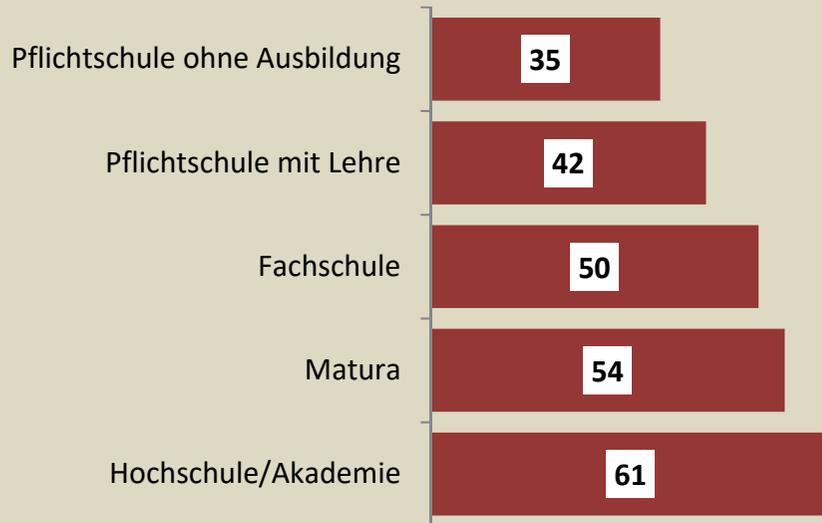


Männer fühlen sich eher von Ehrenämtern angezogen, welche Funktionen bzw. Möglichkeiten bieten, Prestige zu sammeln und dadurch den Status zu erhöhen.

Frauen sind vor allem im informellen Bereich vertreten.

Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

## Beteiligungsquote nach Bildung (in %)

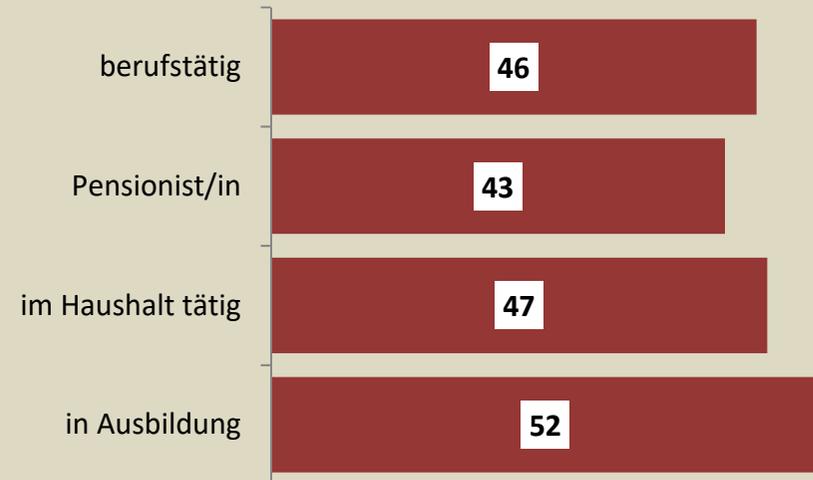


Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

Mit steigender Bildung steigt auch die Beteiligung an der Freiwilligenarbeit.

Bei der formellen Freiwilligentätigkeit fällt der Anstieg deutlicher aus als bei der informellen Freiwilligentätigkeit.

## Beteiligungsquote nach Tätigkeit u. Beruf (in %)



Personen in Ausbildung weisen mit rund 52 Prozent die höchste Beteiligungsquote auf (insbes. im formellen Bereich). Im informellen Freiwilligenbereich heben sich dagegen Personen, die im Haushalt tätig sind, deutlich ab.

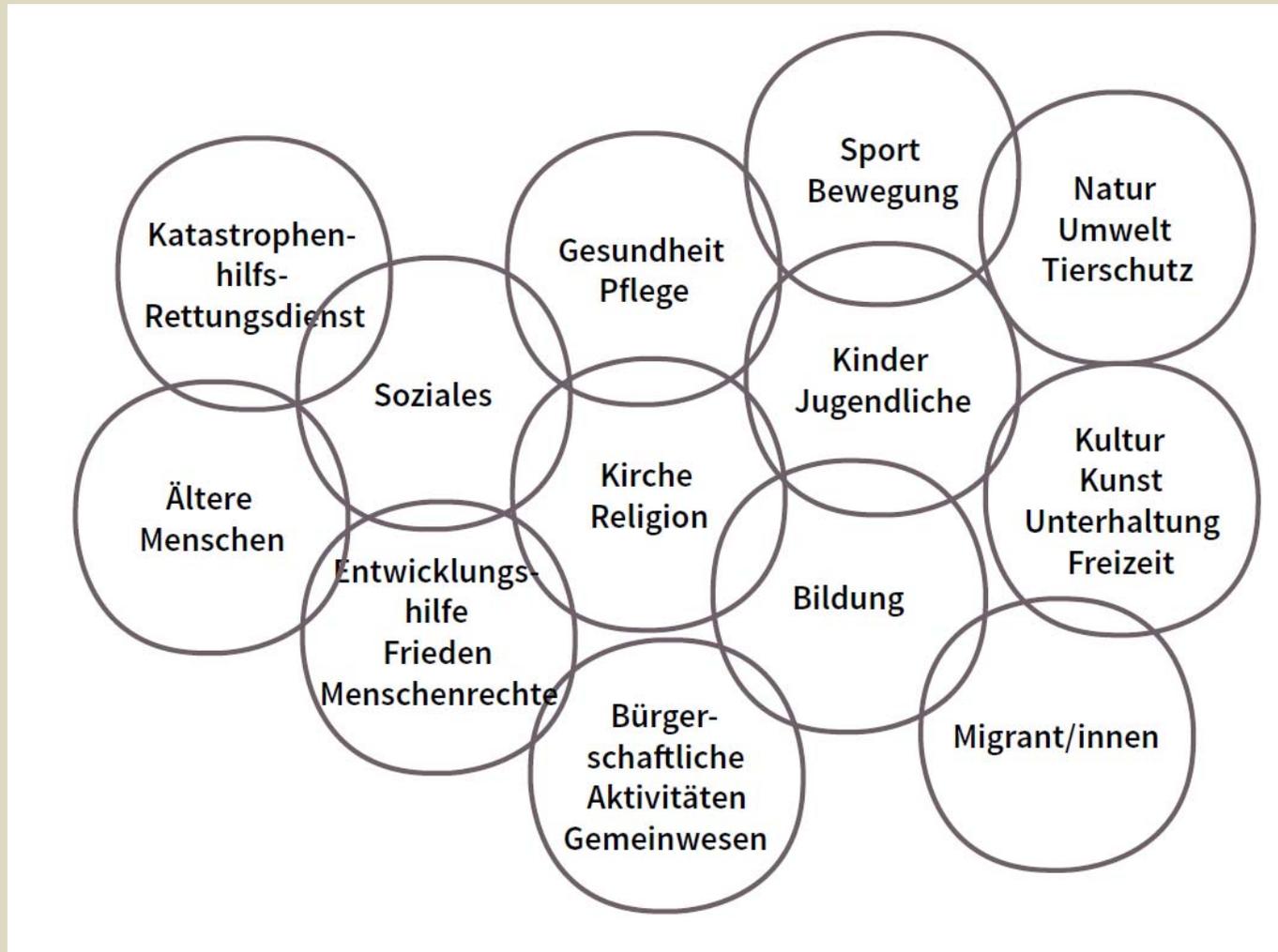
## Formelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen (Hochrechnung)

Bereiche	Anzahl der Freiwilligen <sup>43</sup>	Beteiligungsquoten gerundet (%)
Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste	~360.000	5
Kunst, Kultur, Freizeit	~432.000	6
Umwelt, Natur- u. Tierschutz	~216.000	3
Kirche, Religion	~360.000	5
Soziales, Gesundheit	~288.000	4
Politische Arbeit, Interessenvertretung	~216.000	3
Bürgerschaftliche Aktivitäten, Gemeinwesen	~360.000	5
Bildung	~216.000	3
Sport und Bewegung	~576.000	8

Rund 28 Prozent der Freiwilligen sind in Vereinen und Organisationen tätig. Diese formelle Freiwilligentätigkeit verteilt sich auf eine Vielzahl von Bereichen.

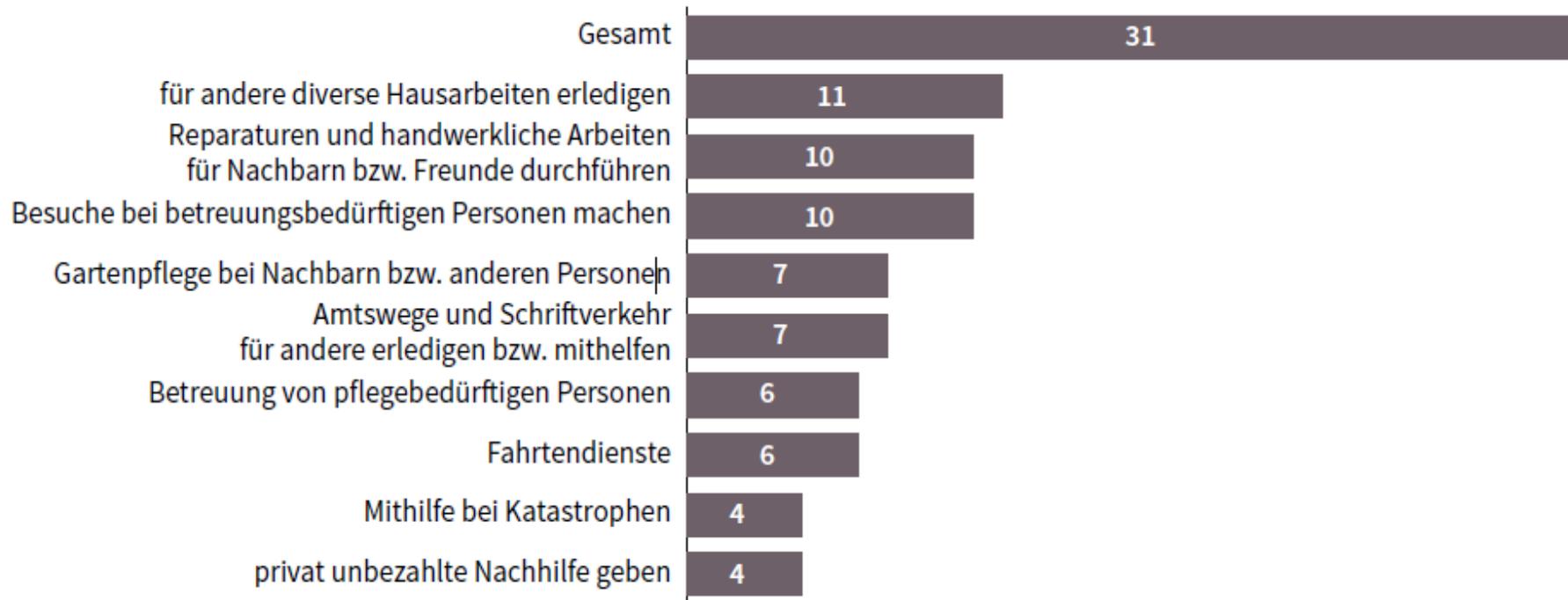
Der höchste Anteil an freiwillig Engagierten entfällt auf **Sport- und Turnvereine**. Enthalten sind darin auch Bewegungsgruppen wie z. B. die Seniorengymnastik, Wander- oder Laufvereine usw.

# Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors (Beispielgrafik)



# Informelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen in Prozent

(Mehrfachnennungen möglich)

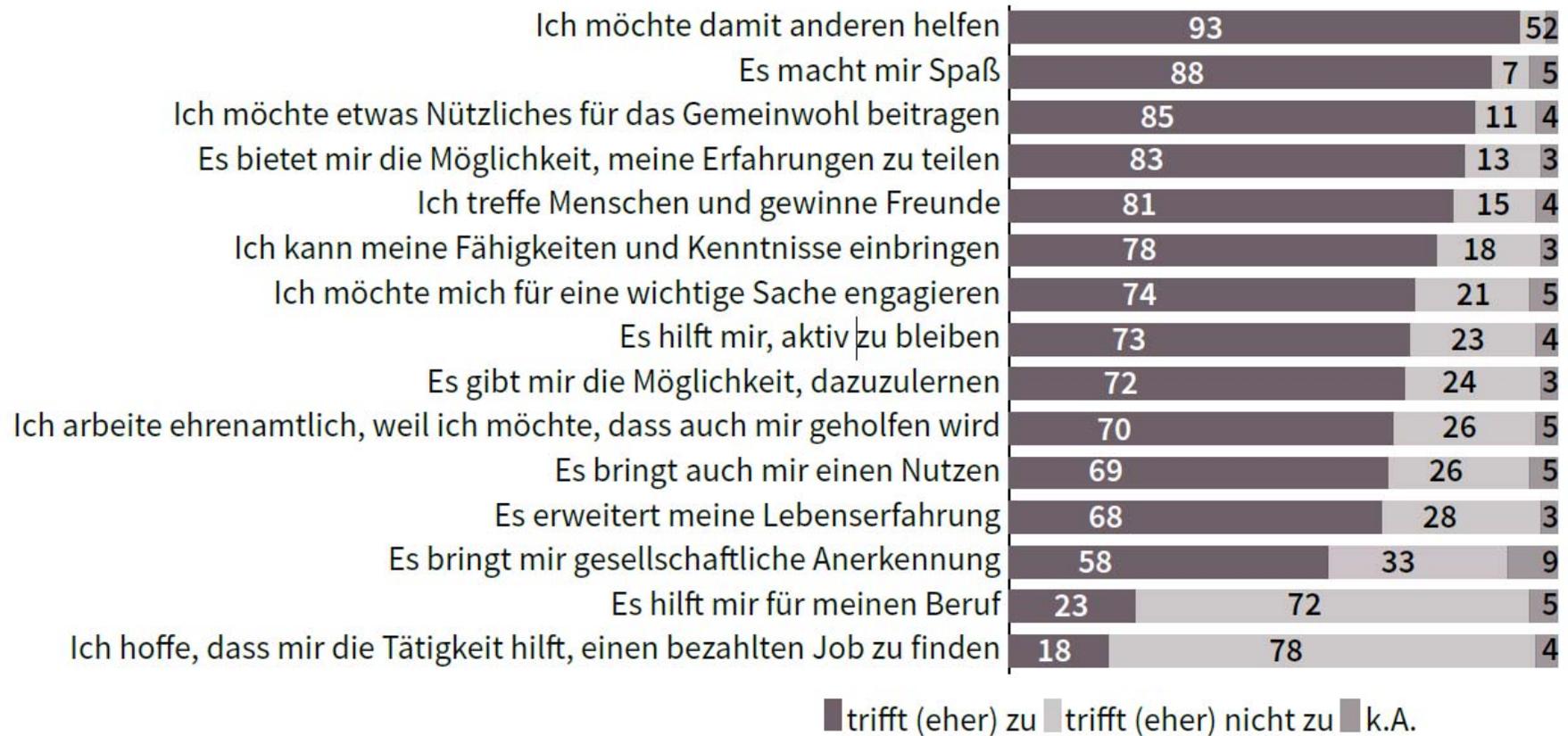


Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

**Männerdominiert:** Mithilfe bei Katastrophen, Reparaturen und handwerkliche Arbeiten  
**Frauendominiert:** Besuchs- und Betreuungsdienste sowie Nachhilfe oder Hausarbeitsunterstützungen

# Beweggründe für die Freiwilligentätigkeit in Prozent

(Mehrfachnennungen möglich)

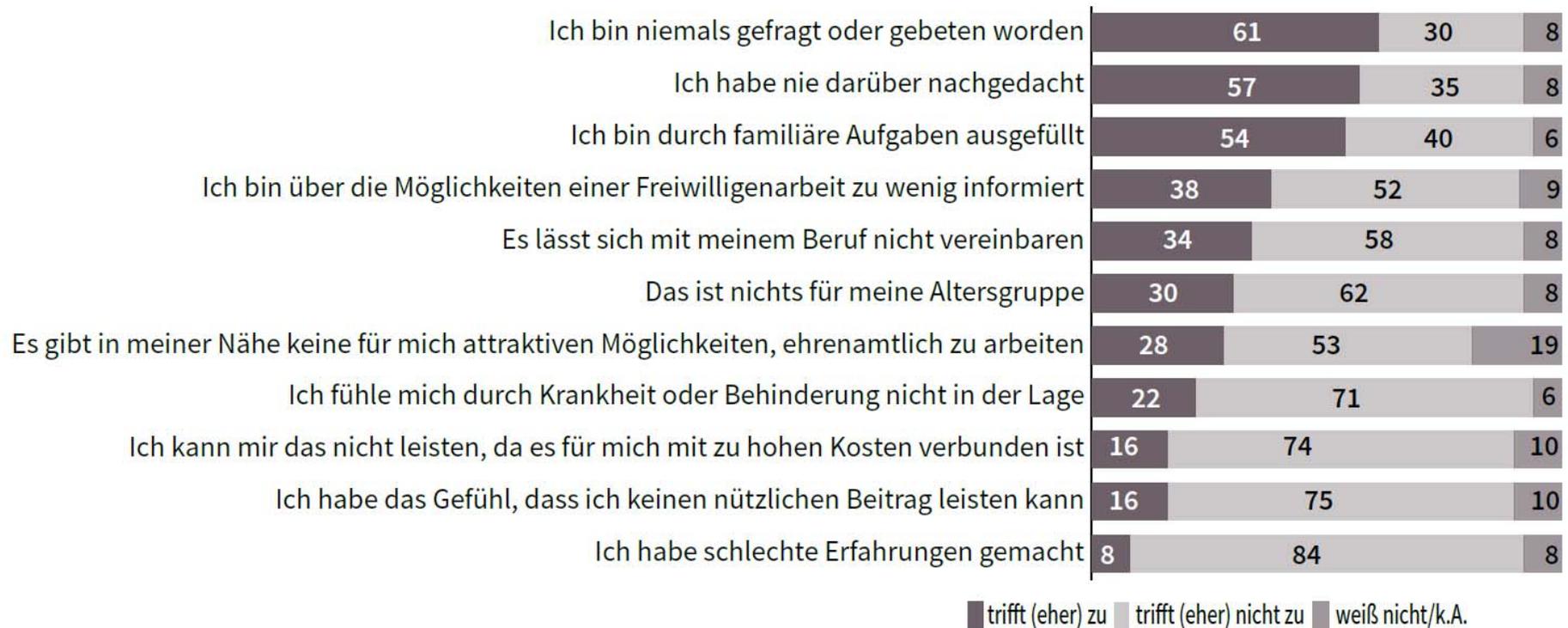


Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

Als Antriebsfaktoren wirken **sowohl altruistische Motive als auch eigennützig**, auf die Steigerung des eigenen Wohlbefindens bzw. der eigenen Kompetenzen ausgerichtete Motive.

# Gründe, keine Freiwilligentätigkeit zu leisten in Prozent

(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

# Wie viel Freiwilligkeit brauchen Regionen?

# Was wäre, wenn ...

... wir in 10 Jahren keine Funktionäre mehr für unsere(n) Verein(e) finden?

... sich in 10 Jahren kein Nachwuchs mehr für die Freiwillige Feuerwehr findet?

... wir keine (ehrenamtlichen) Gemeinderäte mehr finden?

... wir alleine kegeln müssten?

# „Bowling alone?“

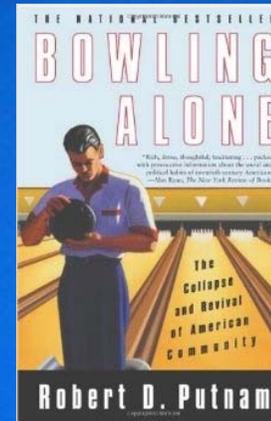
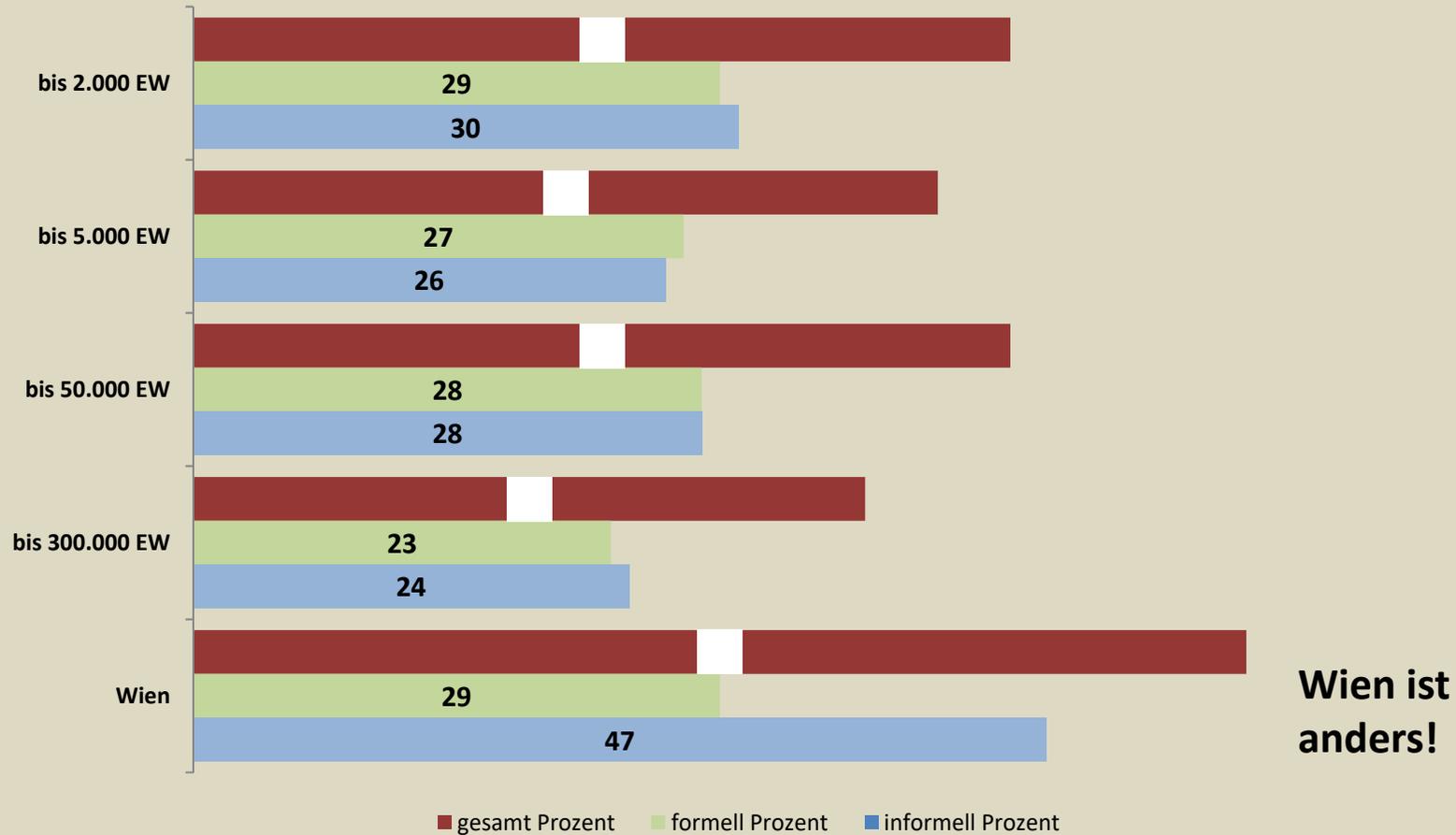


Foto: [www.medien-d-sign.de/pixelio](http://www.medien-d-sign.de/pixelio)

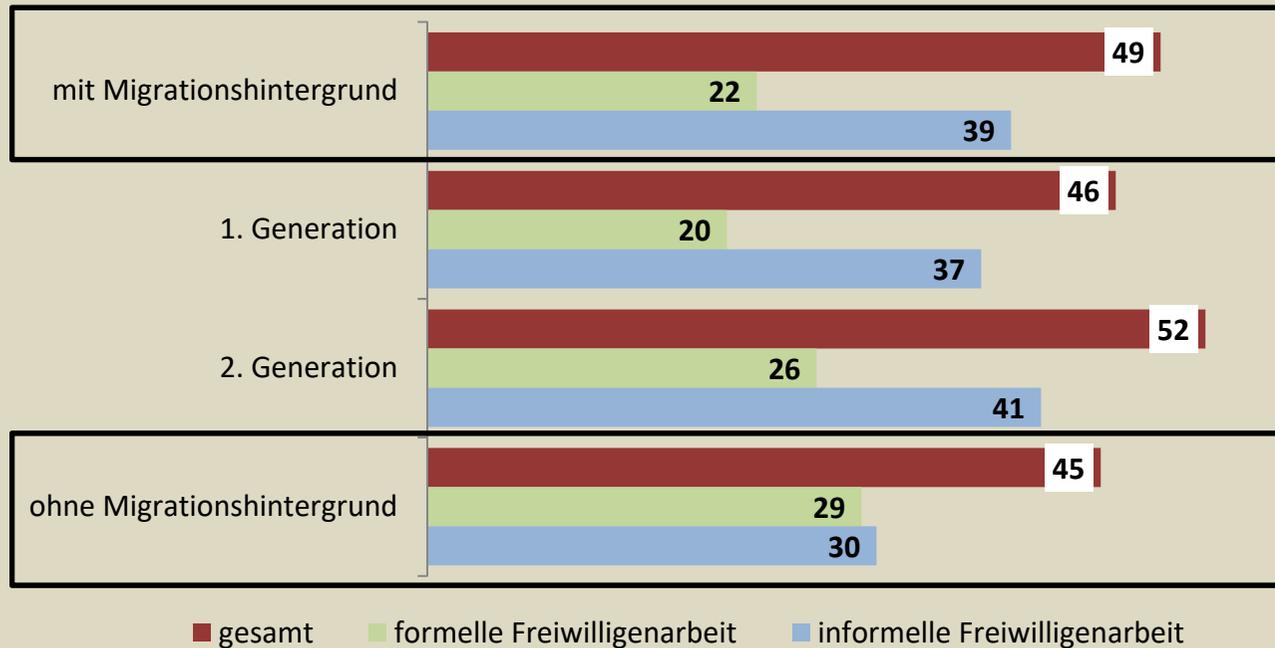
# Beteiligungsquote nach Gemeindegröße (in %)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

**Der ländlich geprägte Raum ist das Rückgrat des Freiwilligenengagements!**

## Beteiligungsquote nach Zuwanderungshintergrund (in %)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2012 (eigene Darstellung)

Personen mit Migrationshintergrund weisen – insgesamt betrachtet – eine höhere Beteiligungsquote auf als Personen ohne Migrationshintergrund (49 % versus 45 %).



**Unser Leben unterliegt einem beständigen Wandel.**

**Das trifft auch auf den Freiwilligenbereich zu.**

neue Formen des Miteinanders

Vielfalt bietet ein Mehr an Auswahl, ein Mehr an Orientierung und ein Mehr an Chancen.

Spezialisierung wird erst durch Diversität sinnvoll ermöglicht

Die Freiwilligen von heute möchten ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente einbringen, sie möchten Spaß und Gemeinschaft erleben und sie möchten aktiv mitgestalten.

Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe und Mitgestaltung  
persönlicher Nutzen

Potenzial bei Migrant/innen

Professionalisierungsstrategien überdenken.

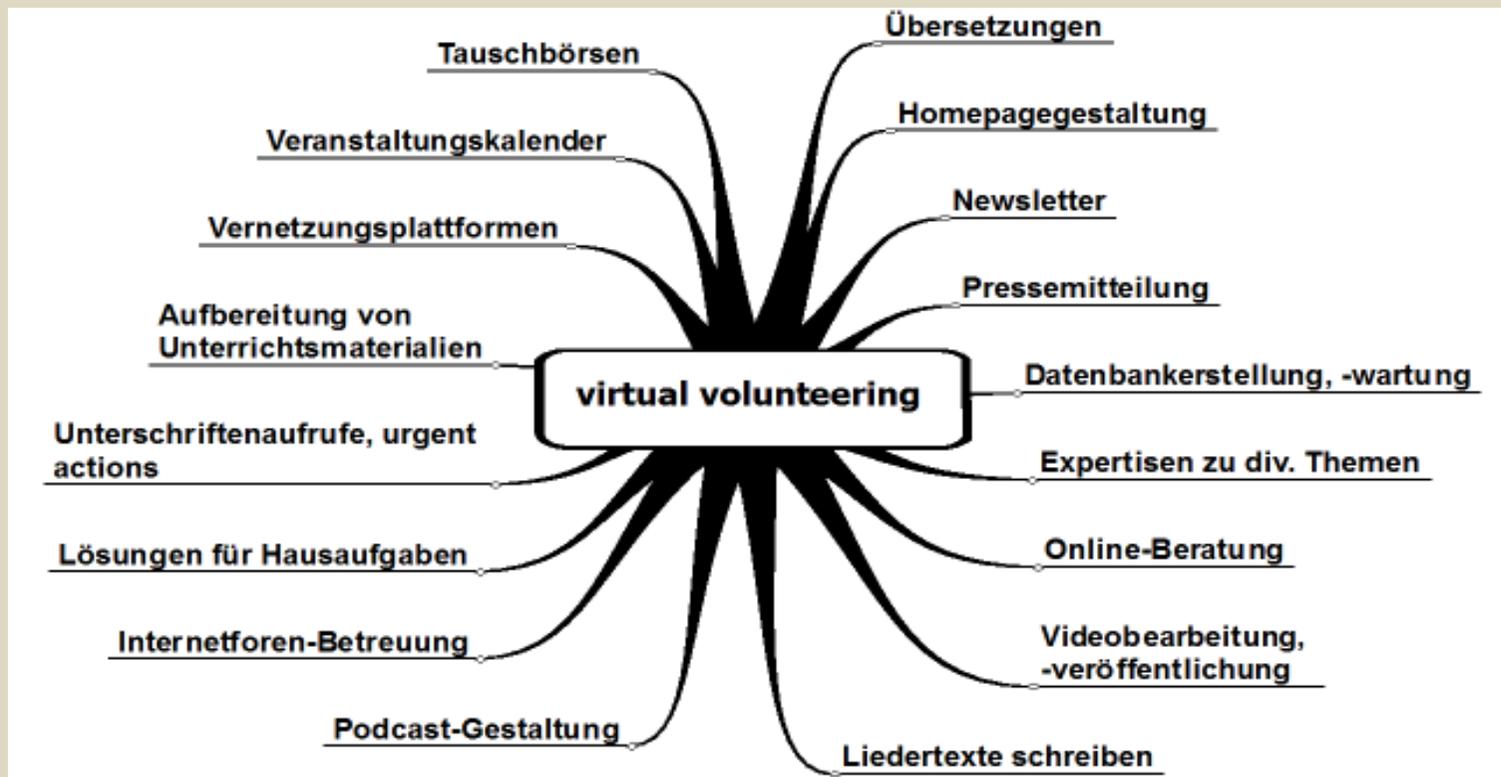
Kombination v. physischem/psychischem u. monetärem Freiwilligenengagement

Chancen durch neue Formen des Freiwilligenengagements

# Neuere Formen des Freiwilligenengagements

Beim **virtual volunteering** sind Personen freiwillig und ohne Bezahlung zugunsten einer Non-Profit-Organisation, einer Schule, einer Initiative etc. tätig

Beispiele für virtual volunteering-Aktivitäten:



**Unsere Gesellschaft – und damit auch das Subsystem Freiwilligenarbeit - lebt von Gestaltungsspielräumen.**

**Je vielfältiger die Mitwirkenden, desto vielfältiger die Gestaltungsspielräume.**

Dort, wo Vielfalt von Unternehmen strategisch eingesetzt wird, indem Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen besondere Wertschätzung erfahren, werden auch höhere Umsätze und ethnische Kundenpotenziale ausgeschöpft.

Firmen, deren Mitarbeiter Kunden mit demselben kulturellen Hintergrund bedienen oder kulturspezifische Produkte entwickeln, erweisen sich als wirtschaftlich erfolgreich.

Studienergebnis der Bertelsmann Stiftung  
Synergie durch Vielfalt – Praxisbeispiele zu Cultural Diversity in Unternehmen

Indem wir Stärken und Fähigkeiten von Menschen aus anderen Kulturen anerkennen, schaffen wir eine wichtige Grundlage für ihre erfolgreiche Integration in das Berufsleben und in die Gesellschaft.

# Migrantinnen und Migranten werden zumeist als Hilfesuchende und nicht als potenzielle Geber/innen angesehen.

- Wo gibt es „Andockmöglichkeiten“?
- Kooperationen mit Migrantenorganisationen zum beiderseitigen Nutzen
- (Rück)besinnung auf historische Stärken?

Nationalitäten-Verteilung in der k.u.k.-Armee (Gesamtstärke: 1.462.866 Soldaten)		Religions-Verteilung in der k.u.k.-Armee		
Deutsche:	24,8 %	Römisch-kathol.	66 %	
Magyaren:	23,3 %	Griechisch-kathol.	11 %	
Tschechen:	12,6 %	Evangelisch	10 %	
Kroaten:	9,2 %	Griech.-orthodox	9 %	
Polen:	7,9 %	Israelitisch	3 %	
Ruthenen:	7,8 %	Mohammedaner	1 %	
Rumänen:	7,0 %			
Slowaken:	3,6 %			
Slowenen:	2,5 %			
Italiener:	1,3 %			

Grafik: sozologie heute

1945-1950: 1 Mio. Volksdeutsche

1956: Ungarnkrise → 180.000 Ungarn

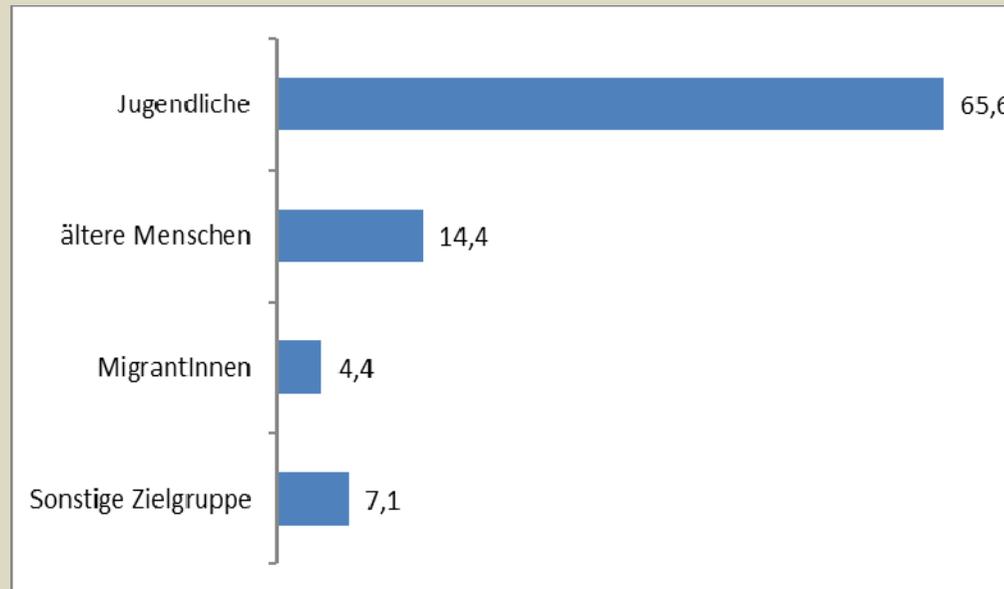
1968/69: 162.000 Tschechen

1981/82: 150.000 Polen

ab 1990: Flüchtlinge aus Ex-Jugoslawien, Asien, Afrika

## Im formellen Bereich wird noch zu wenig Augenmerk auf das Potenzial der Migrantinnen und Migranten gelegt.

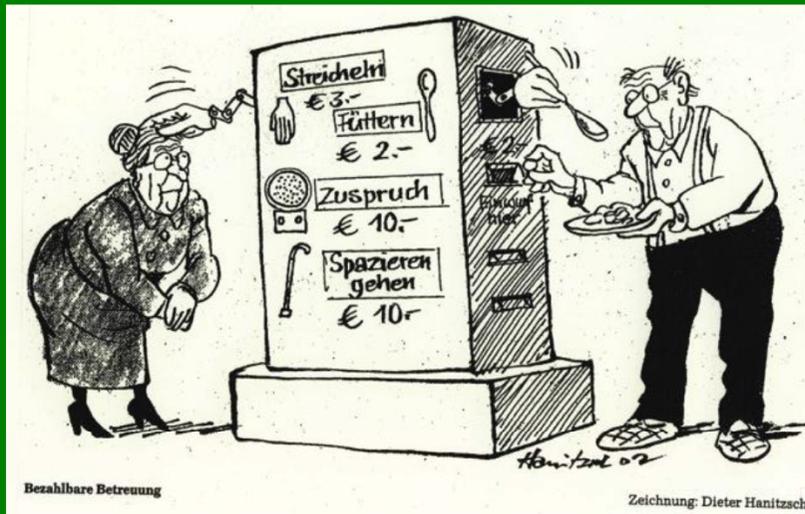
„Gibt es in Ihrem Verein/Ihrer Organisation besondere Angebote zur Gewinnung der Mitarbeit von ...?“



Kirche, Religion (~14 %)  
Politische Arbeit, Interessenvertretung (~9%)  
Umwelt-, Natur-, Tierschutz (~9%)  
Soziales (~7%)  
Bildung (~5%)  
Bürgerliche Aktivitäten, Gemeinwesen (~4,5%)  
Kunst, Kultur, Unterhaltung, Freizeit (~4%)  
Katastrophenhilfs-, Rettungsdienst (~3%)  
Sport , Bewegung (~2%)

Quelle: Public Opinion Onlineerhebung 2014, N=2651

Die demografische Entwicklung weist eine zunehmend größere Zahl von älteren Menschen auf → Sicherstellung der gesellschaftlichen Teilhabe!



50+ Jährige weisen derzeit (noch) die höchste Beteiligungsquote beim Freiwilligenengagement auf!

**„Der Alte bedarf weniger der Mildtätigkeit und Wohltätigkeit, weniger der Entwicklungshilfe und pädagogischer Manöver als der sozialen Integration...“**

(Schulte 1965)

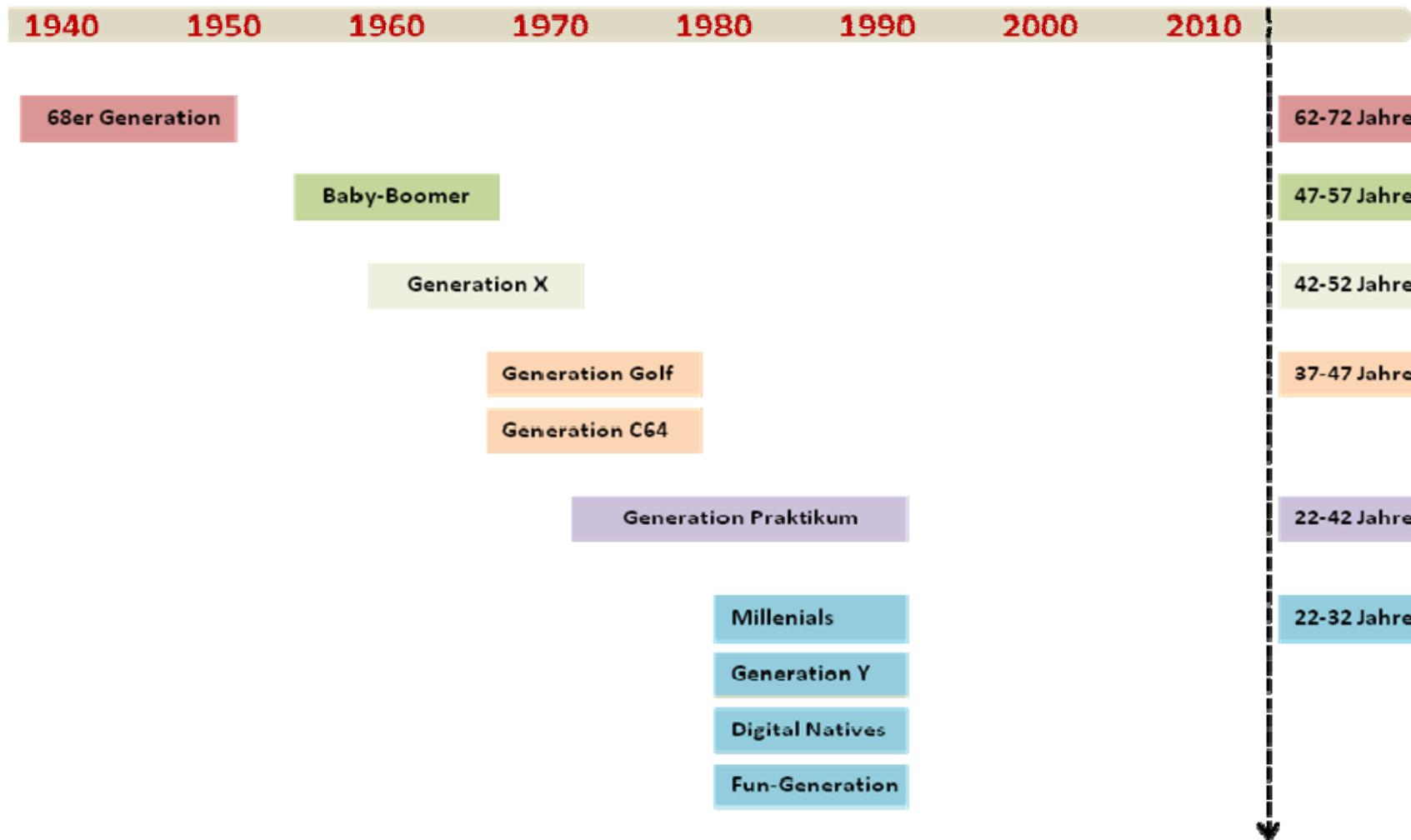
# Freiwilligenarbeit der Zukunft

## **Der Freiwilligensektor ist der Nährboden des sozialen Zusammenhalts.**

- Üben von Toleranz gegenüber benachteiligten Gesellschaftsgruppen
- Abbau von Vorurteilen
- Erwerb von Kompetenzen
- Sinnfindung
- Gemeinschaftspflege
- Chance, sich gestalterisch einzubringen
- ...

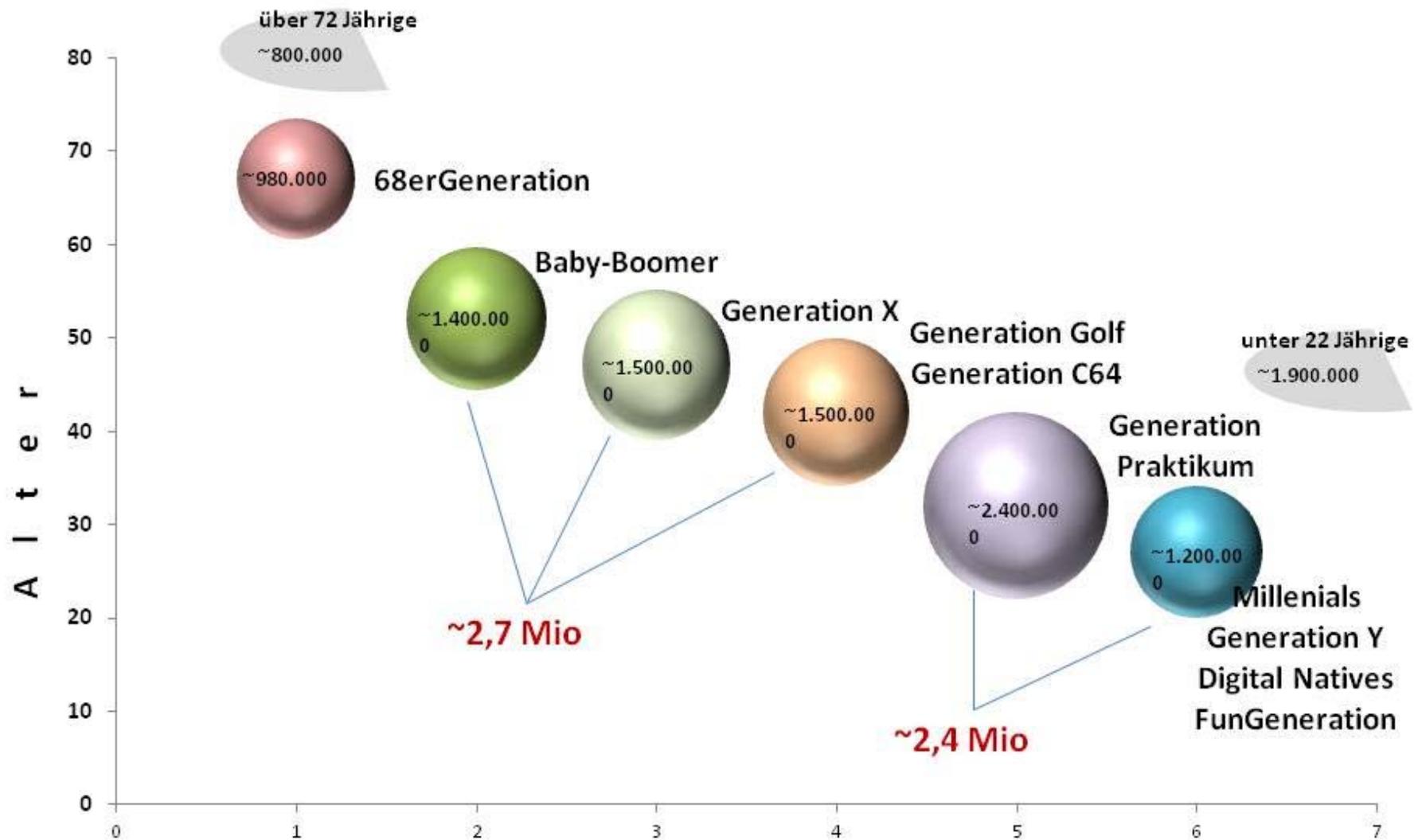
**Wir alle sind Gärtner und Nutznießer dieses Nährbodens.**

# Die Jugendlichen-Generationen im Zeitverlauf



Eigene Darstellung, Stand 2013

# Heutige Größenordnung der seinerzeitigen Generationen



Eigene Darstellung, Stand 2013

# Herausforderungen

## Wandel in der Natur des ehrenamtlichen Engagements

- Vermehrte Professionalisierungszwänge bei „klassischen Freiwilligenorganisationen“
- Neue berufliche (vor- und nachberufliche) Anforderungen für Bildungsorganisationen
- Immer mehr (Unter)Segmentierungen/(Unter)Organisationen
- kurzfristigeres Engagement, zumeist projektbezogen, oft in wechselnden Bereichen, weniger verbindlich ...
- Struktureller Wandel in Beruf und Freizeit (Doppel-/Dreifachberufe, Neudefinition von Berufs-, Haushalts- und Elternrollen), Anforderungen unterschiedlicher Gruppen (Ältere, Jugendliche, Migranten...), Veränderungen im Freizeitverhalten, zunehmende Technisierung ...
- ...

# Herausforderungen

**Diskrepanz (=Missverhältnis) zwischen den Erwartungen/Bedürfnissen von Freiwilligenorganisationen und den Erwartungen/Bedürfnissen der neuen Generation von Freiwilligen**

- Professionalisierung
- Auslagerung von klar definierten Diensten seitens des Staates an Freiwilligenorganisationen gegen Entgelt



## **Hauptmotive f. Freiwilligenengagement:**

- Spaß/Freude an der Tätigkeit
- Geselligkeit
- anderen helfen können
- etwas für die Allgemeinheit tun
- Sinnvolles/Nützliches tun



**Organisationsanforderungen + Erwartungen d. Freiwilligen**

# Herausforderungen

## Gesellschaftlicher und persönlicher Nutzen („Was bringt es mir/uns?“)

### Wirtschaftlicher Wert d. Freiwilligentätigkeit:

Niederlande, Schweden, Österreich

**3 bis 5 % des BIP**

### Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft:

Kooperationen, Austausch, voneinander Lernen

### Sozialkapital:

Soziale Netzwerke mit ihren Normen und Formen der Gegenseitigkeit bilden eine Energiereserve, die sich sowohl auf das individuelle Wohlbefinden als auch auf die Stabilität der Gesellschaft auswirkt.

### Persönlicher Nutzen:

- Sozialkapital fördert die Entwicklung der Persönlichkeit

### Persönlicher Nutzen:

- Erhöhte psychische und physische Gesundheit

Freiwillige verhelfen sich selbst zur besseren Gesundheit, indem sie anderen helfen

# Herausforderungen

## Mitarbeiter/innen gewinnen und behalten

In **Österreich, Deutschland** und der **Schweiz** sind langfristige Bindungen an Ehrenämter üblich, verglichen mit den **USA**, wo sich vor allem für bestimmte Projekte Freiwillige finden lassen.

In rund 60 Prozent der Vereine in Deutschland gibt es zu wenige Mitglieder und Engagierte zwischen 14 und 30 Jahren. 20 Prozent der Vereine haben überhaupt keine jungen Mitglieder. Vor allem in den ehrenamtlichen Leitungsfunktionen sind junge Menschen unterrepräsentiert.

(Quelle: Wissenschaftszentrum Berlin, 2012)

# Maßnahmenvorschläge

Freiwilligen-Recruiting bedeutet zunächst „Klarheit im eigenen Haus schaffen“

„Sinnvolles“/“Nützliches“ tun  
können;  
Kompetenzen einbringen;  
Mitgestalten

Funktions-/  
Aufgabenbeschreibung?



Klar definierter  
Funktionszeitraum?

Klares Rollenbild?

**Ist jede Person innerhalb der Organisation am richtigen Platz?**

# Maßnahmenvorschläge

Freiwilligen-Recruiting bedeutet „auf andere zugehen“

bislang  
vernachlässigte/ausgeschlossene  
Zielgruppen?

erfolgreiche/bewährte  
MA-Gewinnungskonzepte  
(persönliche Ansprache)?

Familie/Umfeld?



WER spricht mit WEM?

Entwicklungsmöglichkeiten?

Aufzeigen des persönlichen  
Vorteils und Nutzens?

# Maßnahmenvorschläge

**Freiwilligen-Recruiting heißt  
„den (Wieder)Einstieg ins Freiwilligenengagement anbahnen“**

Schlüsselpositionen?

unterschiedliche Typen?

niedrigschwellige  
Angebote?



Unterstützung bei  
Neuorientierung?

Adäquate „Abholungs-Instrumente“?

# Maßnahmenvorschläge

**Freiwilligen-Recruiting bedeutet den geänderten individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen (Tabus hinterfragen)**

**Expertenwissen der Baby-Boomer-Generation  
→ „Zweit-Karrieren“**

**Sind die bislang ausgeübten Formen der Ehrenamtlichkeit noch wichtig?**

**Ruhestand – Nebenverdienste?  
Ehrenamtlichkeit – kleine Zusatzverdienste?  
→ Anstoß für neue Arten v. Selbständigkeit?**



**Wandel der Mitgliederinteressen/-angebote?**

**Verbindung von Erwerbsarbeit und zivilgesellschaftlichem Engagement?**

**Selbsthilfe? Empowerment, aktive bürgerschaftl. Mitwirkung?  
Interessensvertretung?**

# Maßnahmenvorschläge

Freiwilligen-Recruiting bedeutet „Verantwortung FÜReinander“. Diese Verantwortung schließt das Teilen mit ein.

Coaching-Funktion Älterer



Gewachsene Strukturen in Organisationen sind für Jugendliche oft engagementhemmend

Vertretung in verantwortlichen Positionen?

Gestaltungsraum/Freiraum für Jugendliche?

# Maßnahmenvorschläge

**Freiwilligenorganisationen brauchen adäquate Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten**

**„Freiwillige helfen  
Freiwilligen“**



**Kleinere Vereine bislang  
benachteiligt?**

**Einbindung Älterer, die gerade die  
nachberufliche Phase betreten?**

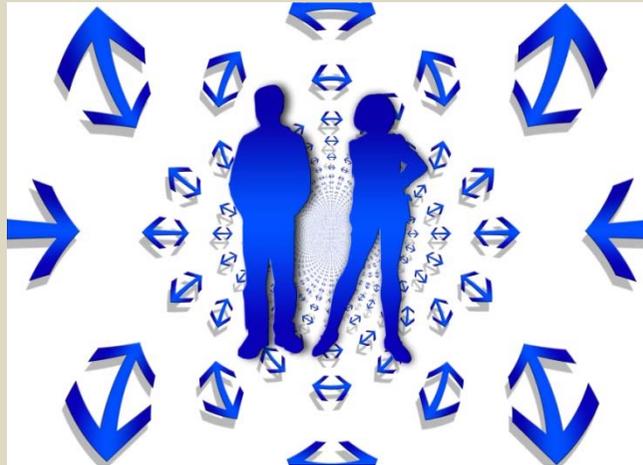
**Motivationstraining,  
Mitarbeiter(Gewinnungs)Gespräche,  
Konfliktlösung, Kreativitätstechniken,  
Projektplanung ...**

# Maßnahmenvorschläge

## Hemmschuh Rahmenbedingungen

**(leistbare) Nutzung kommunaler Räumlichkeiten?**

**Gesetzliche Rahmenbedingungen (z. B. persönliche Haftung ...)?**



**Adäquate Versicherungslösungen insb. für Sport-, Gesundheits- und Freizeitvereine?**

**Bei größeren Freiwilligenorganisationen: Gleiche Maßstäbe wie für wirtschaftliche Organisationen?**

# Maßnahmenvorschläge

## Vermehrte Berücksichtigung des Migrationspotenzials

**Chancen der Vielfalt wahrnehmen?  
gegenseitiges Lernen?**

**Österreich 2016:**

~1,9 Mio. Personen (22 %) mit  
Migrationshintergrund (davon ~1,4 Mio. im Ausland  
geboren).

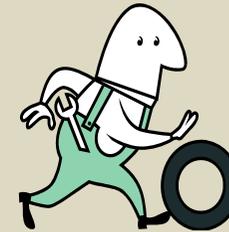


**Verstärkte Einbindung – insb. im Hinblick  
auf künftige Orts-, Regional- aber auch  
Organisationsentwicklungen?**

**Integration bezieht sich  
nicht nur auf den Arbeitsmarkt**

# Das MORGEN hat GESTERN begonnen!

**Das Rad braucht nicht zweimal erfunden werden!  
Gutes und Bewährtes bewahren.**



**Laufende Kontrollen, Adaptierungen und  
Verbesserungen sind für die jeweilige  
Zielerreichung unumgänglich notwendig.**



**(Neu)Einsteiger brauchen Hilfen und  
Gestaltungsfreiräume.**



**Spaß/Freude und Geselligkeit dürfen  
nicht zu kurz kommen.**



**Freiwillige balancieren zwischen Fremd- und Eigennutz, wobei letzterer nicht im Widerspruch zum Gemeinnutzen steht.**

**Es geht darum, „etwas für sich mit anderen für alle zu tun“.**

## Erfolgsformel für den/die Freiwillige(n) der Zukunft:



$$Fz = \frac{S + G + F}{sV}$$



### Legende:

*S = Sinn*

*G = Gestaltungsmöglichkeit*

*F = Freude/Spaß*

*sV = solidarische Verantwortung*

**Danke für Ihr  
Interesse!**

