

## **Factsheet:**

### **Freiwilligentätigkeit und Bildung im Alter**

#### ***inkl. Praxisleitfaden***

Prof. Dr. Franz Kolland, Mag. Martin Oberbauer

## IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ Verlags- und Herstellungsort: Wien ▪ Autoren: Prof. Dr. Franz Kolland, Mag. Martin Oberbauer ▪ 3., überarbeitete, Auflage, September 2019

Die nicht-kommerzielle Vervielfältigung und Verbreitung ist ausdrücklich erlaubt unter Angabe der Autoren Prof. Dr. Kolland und Mag. Oberbauer, und des Herausgebers Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Download: [freiwilligenweb.at](http://freiwilligenweb.at)  
[www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at)

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Impressum</b> .....	<b>2</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>3</b>
<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>1.DEFINITIONEN</b> .....	<b>5</b>
1.1. Lebenslanges Lernen (LLL).....	5
1.2. Bildung im Alter.....	5
1.3. Kompetenz .....	7
1.4. Formelles Lernen.....	7
1.5. NICHT-formales Lernen .....	7
1.6. Informelles Lernen .....	7
1.7. Informelles und formelles freiwilliges Engagement.....	8
<b>2. Zusammenhang von lebenslangem Lernen und freiwilligem Engagement</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Förderung von Lernprozessen durch freiwilliges Engagement</b> .....	<b>11</b>
<b>4. Wirkungen von Lernprozessen durch freiwilliges Engagement</b> .....	<b>12</b>
<b>5. Unterscheidung zwischen Qualifizierung und Bildung im Hinblick auf freiwilliges Engagement</b> .....	<b>13</b>
<b>6. Validierung des Kompetenzerwerbs im freiwilligen Engagement</b> .....	<b>14</b>
<b>7. Bedeutung für das Berufsfeld Freiwilligenkoordination und –management</b> .....	<b>15</b>
<b>8. Praxisleitfaden</b> .....	<b>16</b>
8.1 Einleitung.....	16
8.2 Leitfaden.....	17
<b>9. Quellen, Leitfäden, Literatur</b> .....	<b>21</b>

## **EINLEITUNG**

Freiwilligem Engagement werden vielfältige Wirkungen zugeschrieben. Neben einem dadurch generierten massiven volkswirtschaftlichen Wert, über einen Mehrwert für die EmpfängerInnen der freiwilligen Leistungen hinaus und zusätzlich zu nachweisbaren positiven gesundheitlichen Effekten von Freiwilligeneinsätzen rückte in den letzten Jahren der Bildungsaspekt von Freiwilligentätigkeiten verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit.

So wie für die Freiwilligentätigkeit werden auch für die Bildung im Alter positive Effekte auf die Lebensqualität nachgewiesen. Im Bundesseniorenplan (2013) wird dementsprechend der Schaffung von Bildungs-, Lern- und Beratungsangeboten große Aufmerksamkeit gegeben. Über Bildungsangebote sollten Kenntnisse, Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen vermittelt werden, die im Alter ein möglichst selbstbestimmtes, sinnstiftendes und erfülltes Leben ermöglichen. Bildung ist dabei mit dem Ziel verknüpft, die soziale Teilhabe zu stärken. Dieses Ziel teilt die Bildung mit der Freiwilligentätigkeit.

Dem Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch Freiwilligentätigkeit sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten in deren Rahmen sind im 2. Österreichischen Freiwilligenbericht von 2015 jeweils eigene Kapitel gewidmet. Während darin die Bedeutung von durch Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt, für Jugendliche und im Hinblick auf den Nationalen Qualifikationsrahmen erwähnt werden, bleiben die Verbindungen von Bildung im Alter und freiwilligem Engagement unklar. Das vorliegende Factsheet bietet einen kompakten Überblick zu dieser Thematik, beschreibt aktuelle Zugänge aus der Praxis und stellt einen Leitfaden vor, der die Verbindung von Freiwilligenengagement und Bildung im Alter in konkrete Empfehlungen für die Praxis übersetzt.

## 1. DEFINITIONEN

### 1.1. Lebenslanges Lernen (LLL)

Nach der auch für die österreichische Bildungspolitik gültigen EU-Definition umfasst lebenslanges oder lebensbegleitendes Lernen „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, 2001, S. 9). Demnach gilt jedes Lernen – formal, non-formal, informell – in allen Lebensphasen als lebenslanges Lernen. Im deutschsprachigen Raum werden „lebenslanges Lernen“ und „lebensbegleitendes Lernen“ meist synonym verwendet.

Die fünf Leitlinien der 2011 publizierten Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich „LLL:2020“ bilden die Basis für die österreichische LLL-Strategie: 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) sowie Förderung der Teilnahme an LLL (Stärkung von Bildungsmotivation und Freude am Lernen, Anreiz- und Fördermaßnahmen). Bildungsangebote und Lernprozesse in den Freiwilligentätigkeiten können daran anknüpfen (Kellner, 2015).

### 1.2. Bildung im Alter

Die Praxis der Bildungsarbeit mit Menschen in der zweiten Lebenshälfte vermittelt Bildung in einem Zusammenhang, der sich stark am Erfahrungsbegriff im Sinne einer aktiven Anpassung an die geänderten Lebensumstände und Bewältigung der Umwelt orientiert (Kolland, 2016). Bubolz-Lutz (1979) sieht Bildung als Verarbeitung und antizipatorische Veränderung von geistigen, körperlichen, emotionalen und sozialen Fähigkeiten und Ereignissen.

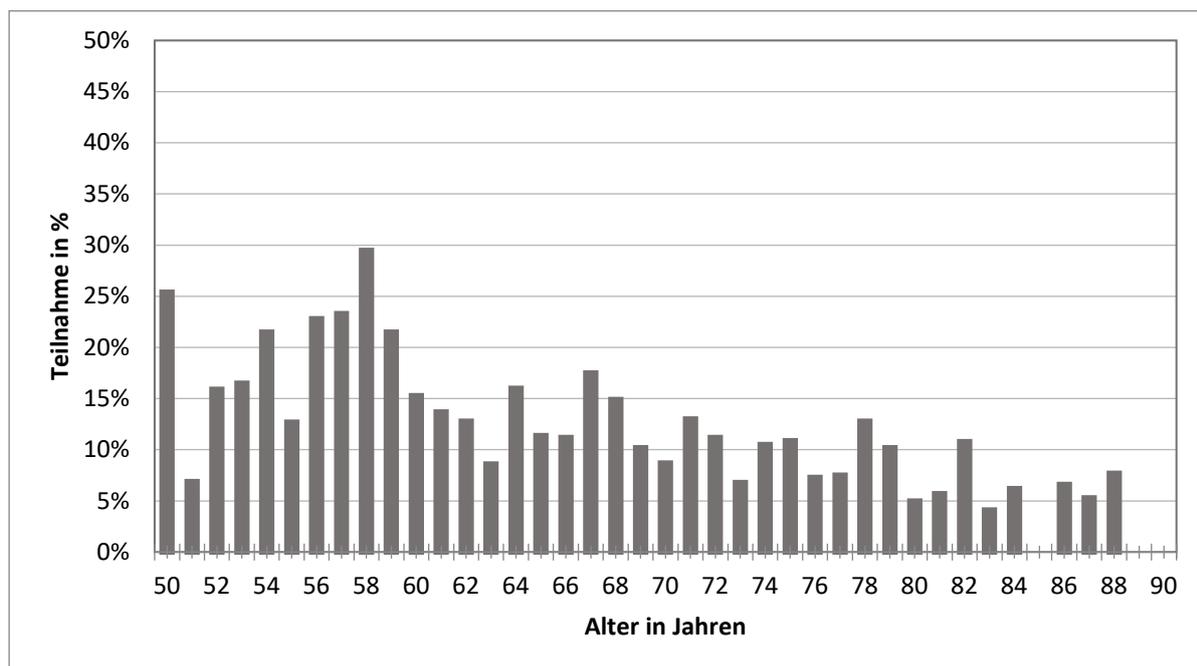
Bestimmungsgründe für die Bildung im Alter sind nach Kricheldorf (2010) die Entfaltung von Identität und die Auseinandersetzung mit altersspezifischen Entwicklungsaufgaben in einer konkret-historischen Kultur und Gesellschaft. Kricheldorffs Verwendung eines ganzheitlichen Bildungsbegriffs ist nicht funktionalistisch und hat für die gesamte Altersphase Gültigkeit. Dabei gelten folgende Orientierungspunkte: Kompetenzen zur Alltagsbewältigung, Handlungs- und Sozialkompetenzen sowie kreative und biografische Kompetenzen.

Selbstreflexivität ist ebenso gemeint wie (Selbst-)Erleben und (Selbst-)Ausdruck. Mit der Reflexion biografischer Erfahrungen als wichtige Orientierungshilfe für die bewusste Gestaltung des weiteren Lebens geht die Entscheidung einher, welche Lern- und Lebensziele im Alter verwirklicht werden sollen. Diese Lern- und Lebensziele tragen wesentlich dazu bei, Bildungsmotivation aufzubauen und aufrechtzuerhalten.

Programmatisch ist Bildung in Österreich in der Aktionslinie 9 der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen 2020 angeführt. Bildung in der nachberuflichen Lebensphase wird als Bereicherung der Lebensqualität gesehen. Hervorzuheben ist in dieser Programmatik, dass es für Bildung im Alter eine entsprechende Infrastruktur braucht, die eine niederschwellige, wohnortnahe Beteiligung ermöglicht. Damit ist ein Punkt angesprochen, der auch die Freiwilligentätigkeit im Alter beeinflusst.

Die Daten zur Weiterbildungsbeteiligung zeigen eine alterskorrelierte Abnahme. Bei einem genaueren Blick wird erstens sichtbar, dass deutliche Unterschiede zwischen dem sogenannten Dritten und Vierten Lebensalter (50-70 Jahre; 70+) gegeben sind und zweitens das Alter nur beschränkt als Ursache für die Veränderungen gilt.

#### Beteiligungquoten an non-formaler Bildung in Österreich (2013)



Quelle: SHARE 2013.

Es ist nicht primär das Lebensalter, sondern es sind andere Faktoren (z.B. Bildungsstatus), die den Rückgang ursächlich erklären. Es zeigen sich Bildungsbarrieren für ältere Menschen, die weniger auf dem Alter als auf Wohnort, Geschlecht und Gesundheitszustand beruhen.

Wenn wir Bildung im Alter als kognitive Aktivität mit einer starken Erfahrungs- und Reflexionskomponente verstehen und als soziale Aktivität, die auf active citizenship fokussiert, dann tritt eine Intentionalität von Bildung in den Vordergrund. Intentionalität bedeutet hier nicht nur Zweckgerichtetheit, sondern auch sinnvolles Tun. Damit zeigt sich eine inhaltliche Verbindung zu freiwilligem Engagement.

### **1.3. Kompetenz**

Derzeit gibt es keine verbindliche Definition und kein verbindliches Konzept von Kompetenz. Die vorhandenen Definitionen stimmen darin überein, dass sie „ein komplexes und pädagogisch anwendbares Modell von persönlichem Können bzw. Handeln-Können anbieten; Kompetenz meint also immer Handlungskompetenz“ (Kellner, 2015, S. 36).

Eine brauchbare Minimaldefinition nach Kellner (2015, S. 36) ist: „Kompetenz ist das Handlungsvermögen der Person“. Ein darauf aufbauendes Minimalmodell von Kompetenz umfasst Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen, Eigenschaften und Werte.

Roth (1971, S. 180) verbindet den Kompetenzbegriff mit Mündigkeit: „Mündigkeit, wie sie von uns verstanden wird, ist als Kompetenz zu interpretieren, und zwar in einem dreifachen Sinne: a) als Selbstkompetenz (self competence), d. h. als Fähigkeit, für sich selbst verantwortlich handeln zu können, b) als Sachkompetenz, d. h. als Fähigkeit, für Sachbereiche urteils- und handlungsfähig und damit zuständig sein zu können und c) als Sozialkompetenz, d. h. als Fähigkeit, für sozial, gesellschaftlich und politisch relevante Sach- oder Sozialbereiche urteils- und handlungsfähig und also ebenfalls zuständig sein zu können.“

### **1.4. Formelles Lernen**

Formale Qualifikationen sind nach dem Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz, 2016, §2 Abs.4) „Qualifikationen, die durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind oder das Ergebnis einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung sind, die durch Gesetz oder Verordnung geregelt ist“.

### **1.5. NICHT-formales Lernen**

Das Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz, 2016, §2 Abs.5) definiert nicht-formale Qualifikationen als „Qualifikationen, die das Ergebnis einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung sind, die nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt ist“.

### **1.6. Informelles Lernen**

Laut Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz, 2016, §2 Abs.3) ist informelles Lernen „(...) ein nicht geregelter Lernprozess, der beispielsweise im Alltag, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit stattfindet“.

## **1.7. Informelles und formelles freiwilliges Engagement**

Der Österreichische Freiwilligenbericht 2015 differenziert zwischen informeller und formeller Freiwilligenarbeit. Informelles freiwilliges Engagement liegt vor, wenn jemand Nachbarn, Freunde oder Bekannte unterstützt, ohne eine monetäre Gegenleistung dafür zu bekommen. Dieser Bereich wird meist mit dem Begriff „Nachbarschaftshilfe“ zusammengefasst.

Formelles freiwilliges Engagement findet in gemeinnützigen Organisationen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, von Sport bis Katastrophenhilfe, statt. Mit dem 2012 beschlossenen und 2015 novellierten Freiwilligengesetz liegt erstmals für Österreich eine Definition des formellen freiwilligen Engagements vor, die fünf Kriterien vorsieht und auch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen als Leistung von Freiwilligen einbezieht:

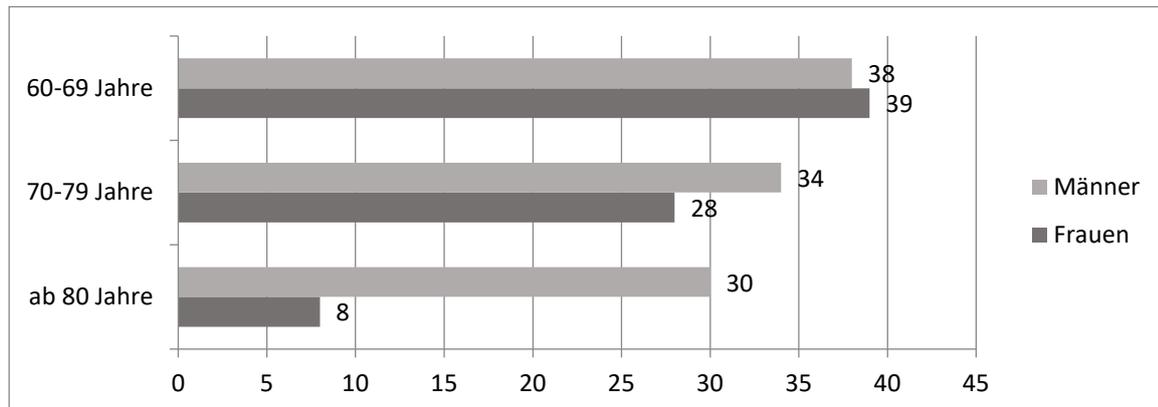
„§2 (2) Freiwilliges Engagement liegt vor, wenn natürliche Personen

1. freiwillig Leistungen für andere,
2. in einem organisatorischen Rahmen,
3. unentgeltlich,
4. mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und
5. ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt, erbringen.

Als freiwilliges Engagement gelten auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind. Weiters gilt als freiwilliges Engagement auch die Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst gemäß der Verordnung (EU) Nr. 1288/2013 zur Einrichtung von „Erasmus+“, ABl. Nr. L 347 vom 20.12.2013 S. 50.“

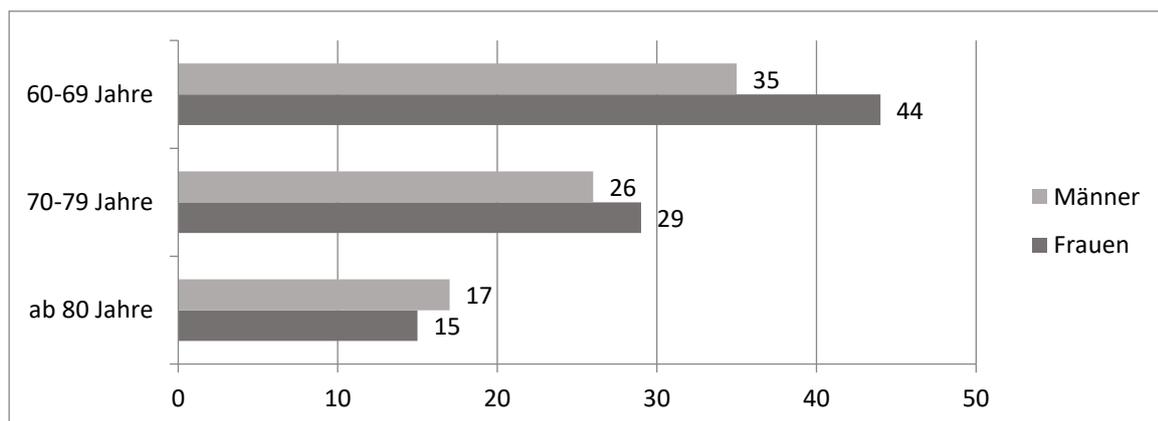
Praktika, Hobbys und innerfamiliäre Leistungen sind demnach nicht als Freiwilligenarbeit aufzufassen.

**Beteiligungsquote im formellen Engagement nach Alter und Geschlecht (in Prozent der Altersgruppe)**



Quelle: *Freiwilligenengagement – Bevölkerungsbefragung 2016, Studienbericht, Institut für Empirische Sozialforschung.*

**Beteiligungsquote im informellen Engagement nach Alter und Geschlecht (in Prozent der Altersgruppe)**



Quelle: *Freiwilligenengagement – Bevölkerungsbefragung 2016, Studienbericht, Institut für Empirische Sozialforschung.*

Zum Vergleich: Die Beteiligungsquoten der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren insgesamt liegen bei 31% (formelles Engagement) und 30% (informelles Engagement).

## **2. ZUSAMMENHANG VON LEBENSLANGEM LERNEN UND FREIWILLIGEM ENGAGEMENT**

72% der befragten ÖsterreicherInnen über 15 Jahren geben als Beweggrund für ihr Engagement an, dass es ihnen die Möglichkeit gibt dazuzulernen (Erhebung zum Freiwilligen Engagement in Österreich 2012). 51,5% der Engagierten in Deutschland nennen „Qualifikationen erwerben“ als Motiv für ihre Freiwilligentätigkeit (Deutscher Freiwilligensurvey 2014).

Höher gebildete Personen finden eher einen Zugang ins freiwillige Engagement. Im Engagement selbst zeigt sich jedoch keine höhere Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe, denn sobald sich niedriger gebildete Personen engagieren, unterscheidet sich ihre Teilnahmewahrscheinlichkeit nicht von jener der Personen mit höherer Bildung (Deutscher Freiwilligensurvey 2014).

Wird dieser Zusammenhang in Hinsicht auf die Lebensphase Alter diskutiert, dann zeigen sich mehrere Spezifika. Ein erstes Spezifikum ist die mit fortschreitendem Alter zunehmende Bedeutung des unmittelbaren Lebensraumes. Sowohl die Freiwilligentätigkeit als auch die mit ihr verknüpften Lernprozesse haben im Alter einen anderen Raumbezug als in anderen Lebensphasen. Ein zweites Spezifikum ist der bereits angesprochene Erfahrungsbezug. Sowohl Bildungsprozesse als auch freiwilliges Engagement sind im Alter stets von Erfahrungen begleitet und wirken wechselseitig. Die Freiwilligen bringen mit, was sie vom Leben gelernt haben (Kade 2009). Ein drittes Spezifikum lässt sich in der Aktivitätsform finden. Sowohl die Freiwilligentätigkeit als auch die Bildung im Alter sind wenig formalisiert, haben einen starken Charakter der Selbststeuerung.

Nicht zuletzt beeinflussen sich Freiwilligentätigkeit und Bildungsaktivität gegenseitig positiv: Freiwillig tätige Personen nehmen häufiger an Weiterbildungsangeboten teil, und Menschen, die Weiterbildung in Anspruch nehmen, sind auch häufiger ehrenamtlich tätig (Baumgartner et al. 2013). Ältere Menschen, die sich weiterbilden, engagieren sich eher ehrenamtlich, sie haben mehr Vertrauen in politische Institutionen, beteiligen sich eher an Unterschriftenaktionen und politischen Diskussionen. Die Beziehung zwischen diesen beiden gesellschaftlichen Teilsystemen, nämlich Bildung und Active Citizenship, kann als wechselseitig gesehen werden, d.h. es finden zwischen diesen beiden Systemen sich verstärkende Rückkopplungen statt (Kolland/Ahmadi 2010).

### **3. FÖRDERUNG VON LERNPROZESSEN DURCH FREIWILLIGES ENGAGEMENT**

Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014 (Simonson et al., 2017) schätzt die Bedeutung von Qualifizierung im freiwilligen Engagement hoch ein. Je nach ausgeübter Tätigkeit sind mehr oder weniger Kenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt bzw. müssen vorweg erworben werden. In der Altersgruppe 65+ ist für 21,2% der Engagierten eine spezifische Aus- und Weiterbildung für ihre Freiwilligentätigkeit erforderlich. 45,9% der über 65-Jährigen haben für ihr Engagement bereits Weiterbildungen absolviert.

Über das nonformale Angebot von Einschulungen und Weiterbildungen hinaus haben die meisten Freiwilligenorganisationen – auch abhängig von den jeweiligen Einsatzfeldern ihrer Freiwilligen und dem sich daraus ergebenden Bedarf bzw. der entstehenden Nachfrage seitens der Freiwilligen – spezifische lernfördernde Rahmenbedingungen etabliert: Regelmäßige Teamtreffen dienen den Freiwilligen dazu, Erfahrungen auszutauschen und von den anderen zu lernen. In diesem Rahmen oder auch unabhängig davon durchgeführte Intervisionen ermöglichen es den Freiwilligen, mit gleichgestellten Personen Lösungen für konkrete Problemsituationen zu erarbeiten. In Supervisionen unterstützt sie ein/e externe/r BeraterIn dabei, neue Ansätze und Vorgangsweisen für Probleme, Konflikte oder Fragestellungen zu erarbeiten. Schriftliche Dokumentationen der Einsätze können von den Freiwilligen selbst, aber auch (anonymisiert) in den Teamtreffen für die Reflexion ihrer Tätigkeit genutzt werden.

#### **4. WIRKUNGEN VON LERNPROZESSEN DURCH FREIWILLIGES ENGAGEMENT**

Freiwilligentätigkeiten bieten Lernfelder zum Erwerb diverser Fähigkeiten. In der Altersgruppe ab 65 Jahren geben nur 16,7% der Frauen und 14,6% der Männer an, keine Fähigkeiten erworben zu haben (Deutscher Freiwilligensurvey 2014). 44,3% der Frauen und 62,7% der Männer nennen erworbene Fachkenntnisse, 71,2% der Frauen und 68,7% der Männer soziale Fähigkeiten (z.B. Zuhören können, Teamfähigkeit) sowie 48,2% der Frauen und 52,6% der Männer persönliche Fähigkeiten (z.B. Zeitmanagement, Arbeitstechniken, Selbstständigkeit).

Freiwilliges Engagement stärkt persönliche und soziale Ressourcen. Es kann zum Aufbau sozialer Netzwerke beitragen und Rollenverlusten, insbesondere im Alter, entgegenwirken. Der Wegfall von Rollen (z.B. mit zunehmendem Alter: Kinder ziehen aus, Pensionierung, Partner verstirbt, etc.) kann Sinnkrisen hervorrufen, welche sich negativ auf die psychosoziale Gesundheit auswirken können. Freiwilligenarbeit kann solche negativen Effekte kompensieren. Freiwillige sind in der Lage, Herausforderungen besser zu bewältigen (Lum & Lightfoot, 2005).

Selbstwirksamkeit als Glaube an die eigenen Fähigkeiten, künftige Ziele und Herausforderungen zu meistern und als persönliche Einschätzung, mit Schwierigkeiten und Hindernissen im täglichen Leben gut zurecht zu kommen ist auch im Alter eine zentrale Ressource, die dazu führt, dass sich jemand schwierigere Herausforderungen sucht, sich mehr anstrengt, um ein gesetztes Ziel zu erreichen, ausdauernder bleibt, auch wenn sich Schwierigkeiten in den Weg stellen, und somit wahrscheinlich schließlich bei seinem/ihrem Tun erfolgreicher ist. Freiwilliges Engagement kann die Selbstwirksamkeit erhöhen durch Erfolgserlebnisse, die Befriedigung, etwas leisten zu können, das bewusste Wahrnehmen und Reflektieren der eigenen Erfolge, Zuspruch und Anerkennung durch die/den FreiwilligenkoordinatorIn, eine motivierende Atmosphäre und durch Beobachtung von anderen, die eine schwierige Aufgabe bewältigen können (Lernen am Modell ).

## **5. UNTERSCHIEDUNG ZWISCHEN QUALIFIZIERUNG UND BILDUNG IM HINBLICK AUF FREIWILLIGES ENGAGEMENT**

Lebenslanges Lernen wird noch zu wenig als eine Aktivität verstanden, die für die gesamte Lebensspanne günstig und notwendig ist. Lebenslanges Lernen ist noch zu stark auf berufliche Qualifikation ausgerichtet. Damit lebenslanges Lernen auch im Alter greift, braucht es eine lebenslaufsensible Infrastruktur (Bundesseniorenplan 2014).

Freiwilliges Engagement hat keine unmittelbare Verbindung zur Arbeitswelt, obwohl es eine Vielzahl von Brücken und Übergängen gibt. Dies gilt sowohl im Fall von Arbeitslosigkeit als auch in Form von kollektiven betrieblichen Beteiligungen an Hilfsaktionen und dergleichen. Und es zeigen sich gewisse Zusammenhänge dahingehend, dass nach der Beendigung der Erwerbstätigkeit, d.h. nach der Pensionierung teilweise ehrenamtliche Aufgaben zurückgelegt werden, weil sie in enger Nähe zur Berufstätigkeit gestanden sind.

Freiwilliges Engagement und Bildung im Alter sind von Qualifizierungsprozessen insofern abzusetzen, als es im Alter weniger um enge Kompetenzen geht, die für und in der Freiwilligentätigkeit erworben werden, sondern um Prozesse der Reflexion, der Selbstbestimmung, der Orientierung an der Lebenswelt der Individuen.

## **6. VALIDIERUNG DES KOMPETENZERWERBS IM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT**

Die Aktionslinie 10 der LLL-Strategie 2020 zielt auf die Anerkennung und Zertifizierung von erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen ab, unabhängig davon, wo sie erworben wurden. Es geht um „Verfahren zur Anerkennung nonformal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“ (Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich „LLL:2020“, S. 46).

Im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) sollen künftig alle österreichischen Abschlüsse und Qualifikationen acht Niveaus zugeordnet werden. Nachdem zunächst Qualifikationen des formalen Bildungssystems zuordenbar sein sollen, ist danach auch eine Zuordnung von Lernergebnissen aus dem nichtformalen Lernen (z.B. aus dem Freiwilligenbereich) vorgesehen. Der NQR orientiert sich primär an Lernergebnissen und bezieht das gesamte Bildungssystem ein (z.B. auch die Erwachsenenbildung).

Zur Validierung des Kompetenzerwerbs durch freiwilliges Engagement stehen summative (anforderungsorientierte) und formative (entwicklungsorientierte) Verfahren zur Verfügung. Seit etwa der Jahrtausendwende wurden in Österreich auch explizit für den Freiwilligenbereich bestimmte Verfahren entwickelt (für eine Übersicht siehe Kellner, 2015). Hierbei geht es im Wesentlichen darum, mit Blick auf die bislang im freiwilligen Engagement ausgeübten Tätigkeiten herauszufinden, welches Wissen, welche Fertigkeiten und welche Haltungen, Eigenschaften und Werte dafür wichtig waren.

Mit dem überarbeiteten und 2017 neu aufgelegten „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“ steht ein Werkzeug zur Kompetenzerfassung zur Verfügung, das in einem dialogischen Prozess zwischen Freiwilligen und einem geschulten Gesprächspartner (meist FreiwilligenkoordinatorIn) ausgehend von biografischen Erkundungen zu stichhaltigen Kompetenzbeschreibungen führt. Im Sinne eines entwicklungsorientierten Verfahrens liefert das Ergebnis der Kompetenzerfassung den Freiwilligen Hinweise darauf, in welche Richtung sie ihr freiwilliges Engagement weiterführen könnten.

## **7. BEDEUTUNG FÜR DAS BERUFSFELD FREIWILLIGENKOORDINATION UND –MANAGEMENT**

Da die Relevanz von freiwilligem Engagement für lebenslanges Lernen insbesondere im Alter von Forschung und Politik verstärkt betont und von Seiten des Bildungsbereichs zunehmend in den Blick genommen wird, kommen FreiwilligenkoordinatorInnen und –managerInnen verstärkt mit diesem Thema in Berührung. Kompetenzorientierung und –erfassung bekommen einen Stellenwert im Funktionsprofil dieser Berufsgruppe.

Eine Folge davon ist die Aufnahme des Lernfelds „Kompetenzorientierung, -erwerb, -nachweis“ in die im „Leitfaden für Curricula von Lehrgängen für Verantwortliche in der Arbeit mit Freiwilligen“ des Sozialministeriums (2017) festgelegte Basiskompetenz für FreiwilligenkoordinatorInnen. „Die Absolvent/innen dieses Lernfeldes wissen, dass Freiwillige Kompetenzen in ihr Engagement mitbringen, sich weiterentwickeln wollen und durch non-formale und informelle Lernprozesse im Rahmen ihrer Tätigkeit zusätzliche Kompetenzen erwerben. Sie sind in der Lage, diese Kompetenzen prägnant zu erfassen und einen schlüssigen Tätigkeitsnachweis auszustellen.“ (Leitfaden, 2017, S. 25)

Zu diesem Thema wird es auch in Zukunft einen strukturierten Austausch zwischen PraktikerInnen aus den Bereichen der SeniorInnenbildung und des Freiwilligensektors geben.

## **8. PRAXISLEITFADEN**

### **8.1 Einleitung**

Der Leitfaden entstand aus Diskussionsergebnissen der Werkstattgespräche und Aussagen von Freiwilligen verschiedener Organisationen (Bildungs-, Kultur-, Sozial- und religiösen Bereich) in drei Fokusgruppen im Rahmen der vom Sozialministerium geförderten Bildungswerkstatt „Lernort Freiwilligenengagement – Chancen für Bildung im Alter?“, die am 18. März 2019 in Wien stattgefunden hat

Freiwilligentätigkeiten werden in der Regel in gemeinnützigen Organisationen als Ergänzung zu bestehenden Hauptamtlichen-Strukturen eingesetzt, um das bezahlte Leistungsspektrum zu ergänzen und Angebote zum Wohle anderer Menschen oder zum Nutzen der Gesellschaft bereitzustellen. Die Sichtweise, dass die Freiwilligeneinsätze bei den Freiwilligen selbst Bildungsprozesse in Gang setzen (sollen), ist für die Altersgruppe der jüngeren, noch nicht berufstätigen Freiwilligen bereits einigermaßen ins Bewusstsein der verantwortlichen Führungskräfte und Entscheidungsträger/innen gerückt. Sie berücksichtigen zunehmend die dadurch gesteigerte Employability, u.a. wegen erhöhter sozialer Kompetenzen. Auch bei berufstätigen Freiwilligen im Bereich der Corporate Volunteering Einsätze werden Bildungsprozesse angenommen, und zwar ebenfalls im Hinblick auf gesteigerte soziale Kompetenzen, sowie durch Erweiterung ihres Horizonts und ihrer Lebenserfahrung. Bei älteren Freiwilligen ist dieser direkte Bezug zum Berufsleben und dessen Optimierung nicht mehr gegeben. Doch auch bei ihnen steht freiwilliges Engagement mit Bildungsprozessen direkt oder indirekt in Verbindung.

Die folgenden Empfehlungen gehen von der Sichtweise aus, dass Bildung über Lerneffekte und Kompetenzerwerb hinausgeht und die Entwicklung von Persönlichkeit und Identität einbezieht.

Der Leitfaden orientiert sich an der Chronologie des freiwilligen Engagements vom Einstieg bis zum Ausstieg, setzt aber einen Schritt vorher bei der Haltung und Einstellung der Organisation und der für Freiwillige verantwortlichen Organisationsmitglieder an.

Freiwilligenorganisationen leisten einen wertvollen Beitrag zu Bildung im Alter, indem sie durch einen professionellen Umgang mit ihren Freiwilligen im Sinne zeitgemäßer und stimmiger Rahmenbedingungen, verbunden mit kompetenter Freiwilligenkoordination und entsprechenden Ressourcen, die Grundlage für einen wertschätzenden Umgang mit den Freiwilligen legen.

Zu diesem wertschätzenden Umgang gehört auch eine Orientierung an den Bedürfnissen und am Potenzial der Freiwilligen, sich auch im Alter weiterzuentwickeln und das freiwillige Engagement für das persönliche Wachstum zu nutzen.

## 8.2 Leitfaden

### 1. Haltung der Organisation und der für Freiwillige verantwortlichen Organisationsmitglieder

- Organisationen, bei denen ältere Freiwillige zum Einsatz kommen, hinterfragen ihre Einstellung zur Bildung ihrer Freiwilligen.
- Freiwilligenorganisationen schaffen ein lern- und bildungsfreundliches Umfeld für die bei Ihnen tätigen Freiwilligen.  
Dieses lern- und bildungsfreundliche Umfeld baut auf grundlegend stimmigen Rahmenbedingungen für den Umgang der Organisation mit ihren freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf. Dazu gehören u.a. die klare Abgrenzung zwischen bezahlten und unentgeltlichen Leistungen, die gute Abstimmung zwischen bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Freiwilligen, eine kontinuierliche Ansprechperson für Freiwillige mit ausreichend Kapazitäten und mit der Bereitschaft, Probleme aktiv anzugehen, ein angemessener Versicherungsschutz, Mitsprachemöglichkeiten und Gestaltungsspielräume für Freiwillige, eine passende Informationsweitergabe, sowie eine gelebte Dankeskultur.
- Freiwilligenorganisationen klären für sich, ob und in welchem Ausmaß sie über eine etwaige fachspezifische Kompetenzvermittlung hinaus auch persönlichkeitsbildende Angebote setzen wollen, die darauf abzielen, dass ältere Freiwillige ihr Alter(n) reflektieren und sich hinsichtlich ihres Umgangs mit dem Alter(n), aber auch in Bezug auf andere Aspekte ihres Selbstverständnisses und ihrer Weltsicht weiterentwickeln können.
- Da solche Angebote von dem für Freiwillige verantwortlichen Organisationsmitglied (= Ansprechperson für Freiwillige) organisiert werden und Reflexion auch in Interaktion zwischen den Freiwilligen und ihrer Ansprechperson stattfindet, sehen Freiwilligenorganisationen dafür entsprechende zusätzliche Zeitressourcen vor und stellen Räume dafür zur Verfügung.
- Sofern sich Freiwilligenorganisationen hinsichtlich älterer Freiwilliger einen Bildungsauftrag zuschreiben, sollte dieser in offiziellen Dokumenten der Organisationen sichtbar werden, z.B. in der Vision, im Leitbild oder in einer Policy.
- Aufgabenprofile für Freiwillige enthalten dann neben den üblichen Punkten (z.B. Beschreibung der Aufgabe; Zeit; Ort; Erwünschte Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Eigenschaften) auch den Punkt „Ausbildungen / Fortbildungen / Reflexion“, in dem angeführt wird, welche Qualifikationen Voraussetzungen für die

Mitarbeit sind und welche Fortbildungen und Reflexionsformate nach dem Einstieg angeboten werden.

- Freiwilligenorganisationen akzeptieren, dass es auch ältere Freiwillige geben kann, die primär auf ihre Tätigkeit fokussiert und nicht an zusätzlichen Bildungsangeboten interessiert sind.

## **2. Freiwillige werden in die Organisation aufgenommen**

- Die für die Aufnahme von Freiwilligen verantwortlichen Organisationsmitglieder erheben im Kennenlerngespräch auch die vorhandenen Kompetenzen, Qualifikationen und Interessen der an einer Mitarbeit interessierten Freiwilligen.
- Sie stellen den NeueinsteigerInnen gleich zu Beginn die von der Organisation angebotenen Bildungsmöglichkeiten vor und erläutern eventuell nicht so geläufige Formate, wie z.B. Supervision und Intervision.
- Sie wecken von Anfang an Interesse an Bildungsformaten, indem sie die Vorteile aufzeigen, die daraus nicht nur für die Organisation, sondern auch für die einzelnen Freiwilligen selbst und deren (auch privates) Umfeld entstehen können.
- Sie besprechen mit den NeueinsteigerInnen, welche Weiterbildungsangebote sie sich wünschen (oder erwarten) würden und konzipieren entsprechende neue Angebote.

## **3. Freiwillige sind in der Organisation tätig**

- Von der Aufnahme der Freiwilligen bis zu deren Ausstieg bietet die Organisation, für die sie tätig sind, systematisch Weiterbildungs- und Reflexionsmöglichkeiten an, die von den für Freiwillige verantwortlichen Organisationsmitgliedern koordiniert werden. Die Organisation schafft reflexive Milieus und stellt attraktive, offene Räume für Austausch und Reflexion zur Verfügung.
- Der Bereich der nonformalen Bildungsangebote, wie Schulungen, Kurse und Seminare, umfasst neben fachlichen Qualifizierungen besonders auch Weiterbildungsmöglichkeiten zur Persönlichkeitsbildung.
- Freiwilligenorganisationen sind sich der Bildungswirkungen ihrer nonformalen Angebote bewusst, nehmen aber auch die informell durch das Tun angestoßenen Lern- und Bildungschancen systematisch mit auf, indem sie dafür spezielle Reflexionsformate zur Verfügung stellen, zum Beispiel:
  - Regelmäßige Teamtreffen dienen den Freiwilligen dazu, Erfahrungen auszutauschen und von den anderen zu lernen.

- Im Rahmen der Teamtreffen oder auch unabhängig davon durchgeführte Interventionen ermöglichen es den Freiwilligen, mit gleichgestellten Personen Lösungen für konkrete Problemsituationen zu erarbeiten.
- In Supervisionen unterstützt sie ein externer Berater oder eine externe Beraterin dabei, neue Ansätze und Vorgangsweisen für Probleme, Konflikte oder Fragestellungen zu erarbeiten.
- Schriftliche Dokumentationen der Einsätze können von den Freiwilligen selbst, aber auch (anonymisiert) in den Teamtreffen für die Reflexion ihrer Tätigkeit genutzt werden.
- Regelmäßige Feedbackgespräche der Freiwilligen mit ihren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in der Organisation regen neben fachspezifischen Überlegungen auch Nachdenkprozesse über bisherige persönliche Entwicklungen und zukünftige angestrebte Entwicklungsschritte an.
- Mit dem vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz herausgegebenen „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“ liegt ein Reflexionsinstrument vor, das sich auch bei älteren Freiwilligen zum einen für die Bestandsaufnahme der durch das Engagement erworbenen Kompetenzen und persönlichen Entwicklungen eignet und zum anderen als eine gute Möglichkeit erweist, weitere angestrebte Entwicklungsschritte und die dafür erforderlichen Maßnahmen (z.B. anderes Tätigkeitsfeld, spezielle Weiterbildungen) zu planen.
- Die empfohlene, strukturierte Vorgangsweise bei der Erstellung des Nachweises im Dialog von Freiwilliger/Freiwilligem und dem für die Koordination von Freiwilligen verantwortlichen Organisationsmitglied hat sich in der Praxis bewährt, braucht aber die Bereitschaft der Organisation, die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.
- Die für die Koordination/Begleitung von Freiwilligen verantwortlichen Organisationsmitglieder können im Sinne von Bildungsbegleiterinnen/ Bildungsbegleitern gezielt Anstöße für Lernen und (Selbst)Reflexion geben. Eine Orientierung an der Lebenswelt und eine interessierte Haltung gegenüber den menschlichen Qualitäten der älteren Freiwilligen bildet dafür eine förderliche Grundlage.
- Die für die Koordination/Begleitung von Freiwilligen verantwortlichen Organisationsmitglieder wecken das Interesse an Bildungsformaten, indem sie z.B. intern Werbung dafür machen, Freiwillige persönlich darauf ansprechen, Erfahrungsberichte anderer Freiwilliger intern veröffentlichen oder mit ungewöhnlicher Aufmachung oder Ankündigung Aufmerksamkeit dafür erregen.

- Die angebotenen Weiterbildungs- und Reflexionsmöglichkeiten sind auch Teil einer durchgängig gelebten Wertschätzungskultur, mit der sich die Organisation für die Leistungen der Freiwilligen bedankt und die zu einer weiterhin hohen Mitwirkungsmotivation beiträgt.
- Die Weiterbildungs- und Reflexionsmöglichkeiten werden kontinuierlich evaluiert, etwa unmittelbar im Anschluss an die jeweiligen Angebote oder etwa auch in größeren Abständen mittels Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen bei den Freiwilligen oder durch Fokusgruppen mit Freiwilligen.  
Auf der Basis der Evaluierungen werden die Weiterbildungs- und Reflexionsmöglichkeiten gemeinsam mit den Freiwilligen laufend weiterentwickelt.

#### **4. Freiwillige verlassen die Organisation**

- Mit dem Ausstieg von Freiwilligen bietet sich der Freiwilligenorganisation eine gute Gelegenheit, abschließend ein ehrliches Feedback zu den angebotenen Bildungsmöglichkeiten einzuholen und sie gegebenenfalls in Absprache mit den weiterhin aktiven Freiwilligen weiterzuentwickeln.
- Teil des strukturierten Ausstiegsvorgangs ist das Angebot des oben beschriebenen „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“, zum einen für eine systematische Rückschau und Veranschaulichung erbrachter Leistungen und damit verbundener Lern-, Kompetenzerwerbs- und Bildungseffekte, zum anderen aber auch als Ausblick für zukünftige Entwicklungsperspektiven außerhalb der Organisation.
- Freiwillige, die in der Organisation, in der sie tätig waren, ein bildungsförderliches Klima erlebt und die Angebote gerne in Anspruch genommen haben, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nach dem Ausscheiden aus dieser Organisation weiterhin an persönlicher Entwicklung und Bildung interessiert sein und entsprechende Schritte nach Möglichkeit auch in Zukunft setzen.  
Darüber hinaus werden sie die positiven Bildungserfahrungen an andere, potenzielle Freiwillige weitergeben und zu einem höheren Ansehen der Organisation in ihrem Umfeld beitragen.

## 9. QUELLEN, LEITFÄDEN, LITERATUR

- Baumgartner K., Kolland F., Wanka A. (2013). Altern im ländlichen Raum. Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabepotentiale. Stuttgart: Kohlhammer
- Bubolz-Lutz E. (1979). Lernen im Alter – Überlegungen zu einem humanistischen Lernbegriff in der Altenbildung. In: Zeitschrift für Humanistische Psychologie, 3 (4), 64–72.
- Institut für Empirische Sozialforschung (2016). Freiwilligenengagement Bevölkerungsbefragung 2016, Studienbericht, erstellt für das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Kade, S. (2009): Altern und Bildung. Bielefeld: Bertelsmann
- Kellner, W. (2015). Nationaler Qualifikationsrahmen, Validierung und die Kompetenzentwicklung im Freiwilligenbereich. In: Perspektiven – Lebenslanges Lernen und freiwilliges Engagement. Wien: Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen.
- Internet: **Perspektiven und freiwilliges Engagement** (<http://www.freiwilligenweb.at/de/downloadentry/perspektiven-lebenslanges-lernen-und-freiwilliges-engagement-wien-2015>). Wien 2015, Abruf 20.09.2019
- Kolland, F., Ahmadi, P. (2010). Bildung und aktives Altern. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kricheldorf, C. (2010). Bildungsarbeit mit älteren und alten Menschen. In: Auer K., Karl U. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit und Alter. Wiesbaden: VS-Verlag, 99–109.
- Lum, T. Y., Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. Research on Aging, 27/1, 31–55.
- Roth, H. (1971). Pädagogische Anthropologie. Band II: Entwicklung und Erziehung. Hannover.
- Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer C. (Hrsg.) (2017) Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligen survey 2014. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Internet: **Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001** (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF>), Abruf 20.09.2019
- Internet: **Erhebung zum Freiwilligen Engagement in Österreich – Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012** ([https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/0/1/CH3434/CMS1451900374336/soziale-themen\\_freiwilliges-engagement\\_erhebung-zu-freiwilligem-engagement-in\\_oesterreich.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/0/1/CH3434/CMS1451900374336/soziale-themen_freiwilliges-engagement_erhebung-zu-freiwilligem-engagement-in_oesterreich.pdf)), Abruf 20.09.2019
- Internet: **Freiwilligengesetz**, Abruf 20.09.2019
- Internet: **Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich, LLL:2020** (<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=159>), Abruf 20.09.2019
- Internet: **Nachweis über freiwillige Tätigkeiten** (<http://www.freiwilligenweb.at/de/freiwilliges-engagement/freiwilligennachweis>), Abruf 20.09.2019

Internet: **Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich**, Abruf 20.09.2019

Internet: **Informationen zur Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens**  
([https://bildung.bmbwf.gv.at/euint/eubildung\\_nqr/index.html](https://bildung.bmbwf.gv.at/euint/eubildung_nqr/index.html)), Abruf 20.09.2019

Internet: **Österreichischer Freiwilligenbericht 2015**, Abruf 20.09.2019

Internet: **Kolland, F. (2016). Bildungsmotivation im Alter**  
([https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/3/2/CH3434/CMS1479886556156/kolland\\_bildungsmotivation\\_im\\_alter.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/3/2/CH3434/CMS1479886556156/kolland_bildungsmotivation_im_alter.pdf)), Abruf 20.09.2019