



# Kompetenzen Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement

---

FÜR ÄLTERE MENSCHEN UND SOZIALE INKLUSION

## Inhalt

Einleitung.....	2
TEIL 1 — THEORIETEIL .....	3
1 Hintergrund & Relevanz .....	3
1.1 Begriffsklärung: Ehrenamt – Freiwilliges Engagement .....	4
1.2 Trends & Entwicklungen im Ehrenamt.....	5
2 Motive & Struktur- und Kulturwandel im Ehrenamt.....	6
3 Freiwilligenmanagement & Engagement- förderung .....	8
3.1 Das Riesenrad der Engagementförderung .....	8
3.2 Handlungsfelder für inklusive Engagementförderung .....	9
4 Wer engagiert sich (nicht)? Risikogruppen und Zugangsbarrieren.....	11
5 Strategische Ehrenamtsentwicklung in Organisationen .....	12
5.1 Bausteine einer Engagementstrategie .....	12
5.2 Generationsübergreifende Projekte initiieren.....	13
TEIL 2 — ÜBUNGEN .....	14
Übungsblock A: Grundlagen in der Freiwilligenarbeit .....	14
Übungsblock B: Freiwilligenmanagement in der Praxis.....	15
Übungsblock C: Generationsübergreifende Projekte.....	16
TEIL 3 — LITERATURLISTE.....	18
6 Literatur & Quellen.....	18
6.1 Studien & Berichte.....	18
6.2 Didaktik & Methodik .....	18
6.3 Weiterführende Forschung .....	18
6.4 Online Ressourcen & Leitlinien .....	19

# Einleitung

## **Willkommen zu diesem Workshop-Modul!**

Freiwilliges Engagement schafft Begegnungen, stärkt Gemeinschaften und ermöglicht Teilhabe – besonders für Menschen, die Unterstützung, Begleitung oder soziale Kontakte benötigen. Ob in Vereinen, Gemeinden, sozialen Projekten oder im direkten Kontakt mit anderen Menschen: Ihr Einsatz macht einen Unterschied. Freiwilligenarbeit ist vielfältig. Sie kann darin bestehen, Zeit zu schenken, zuzuhören, Wissen weiterzugeben, Veranstaltungen mitzugestalten oder Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu begleiten. Gleichzeitig bringt freiwilliges Engagement auch Fragen mit sich: Was motiviert Menschen, sich einzubringen? Welche Rahmenbedingungen braucht gutes Ehrenamt? Und wie können Organisationen Engagement fördern und langfristig begleiten? Dieses Workshop-Modul vermittelt Ihnen das notwendige Wissen und praktische Werkzeuge, um freiwilliges Engagement besser zu verstehen, zu gestalten und zu begleiten. Dabei stehen sowohl die Perspektive der freiwillig engagierten Menschen als auch jene von Organisationen und Initiativen im Mittelpunkt.

Im ersten Teil erhalten Sie einen Einblick in die Grundlagen der Freiwilligenarbeit. Sie lernen, was freiwilliges Engagement auszeichnet, welche Entwicklungen und Trends das Ehrenamt prägen und welche Motive Menschen dazu bewegen, sich für andere einzusetzen. Darüber hinaus beschäftigen Sie sich mit den Rahmenbedingungen gelingender Engagementförderung und den Herausforderungen, die verschiedene Zielgruppen beim Zugang zum Ehrenamt erleben können.

Im zweiten Teil stehen praktische Übungen im Mittelpunkt. Gemeinsam reflektieren Sie eigene Erfahrungen, setzen sich mit unterschiedlichen Formen des Engagements auseinander und lernen Methoden kennen, um Freiwillige zu gewinnen, zu begleiten und wertzuschätzen. Darüber hinaus entwickeln Sie Ideen für generationsübergreifende Projekte und erproben Werkzeuge, die Sie in Ihrer eigenen Organisation oder Ihrem Engagementbereich einsetzen können.

Im dritten Teil finden Sie weiterführende Literatur, Studien und Materialien für alle, die einzelne Themen vertiefen oder neue Impulse für ihre Praxis gewinnen möchten.

Das Ziel dieses Moduls ist nicht, fertige Antworten auf alle Fragen der Freiwilligenarbeit zu liefern. Vielmehr soll es Sie dabei unterstützen, die Bedeutung von bürgerschaftlichem Engagement besser zu verstehen, Menschen für freiwilliges Engagement zu begeistern und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Engagement wachsen und wirken kann.

---

Sie sind noch nicht freiwillig engagiert, möchten aber gerne mit älteren Menschen arbeiten? Dann melden Sie sich gerne bei uns! Wir freuen uns über jede Unterstützung und begleiten Sie Schritt für Schritt in Ihr Ehrenamt – dieser Kurs ist der ideale Einstieg dafür.

# TEIL 1 – THEORIETEIL

## 1 Hintergrund & Relevanz

Freiwilliges Engagement ist ein wichtiger Bestandteil unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Es schafft Begegnungen, stärkt Gemeinschaften und trägt dazu bei, dass Menschen sich aktiv einbringen und Verantwortung übernehmen können. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Veränderungen gewinnt freiwilliges und bürgerschaftliches Engagement zunehmend an Bedeutung – sowohl für die Menschen, die Unterstützung erhalten, als auch für jene, die ihre Zeit, Erfahrungen und Fähigkeiten zur Verfügung stellen.

In Österreich engagiert sich knapp die Hälfte der Bevölkerung ab 15 Jahren freiwillig. Menschen übernehmen Aufgaben in Vereinen, Gemeinden, sozialen Einrichtungen, Pfarren oder unterstützen andere ganz unkompliziert im Alltag. Freiwilliges Engagement ist dabei so vielfältig wie die Menschen selbst: Manche möchten ihre Kenntnisse weitergeben, andere suchen Gemeinschaft, möchten etwas Sinnvolles beitragen oder ihre eigenen Werte aktiv leben.

Gleichzeitig befindet sich das Ehrenamt im Wandel. Während früher langfristige Bindungen an Organisationen selbstverständlich waren, wünschen sich viele Menschen heute flexible und zeitlich begrenzte Möglichkeiten, sich einzubringen. Persönliche Interessen, individuelle Lebenssituationen und die Frage nach Sinn und Wirksamkeit spielen dabei eine immer größere Rolle.

Um freiwilliges Engagement nachhaltig zu fördern, braucht es daher passende Rahmenbedingungen, eine wertschätzende Begleitung und Angebote, die sich an den Bedürfnissen unterschiedlicher Menschen orientieren. Wer Freiwilligenarbeit versteht und gezielt fördert, leistet einen wichtigen Beitrag zu einer solidarischen, lebendigen und inklusiven Gesellschaft.

### Studie

Freiwilligenbericht des Bundesministeriums 2022 mit repräsentativer Befragung in Österreich. Ergebnisse: 49,4 % der Bevölkerung ab 15 Jahren engagiert sich (ca. 3,73 Mio. Personen); durchschnittlich 5 Stunden/Woche; 58,0 % der formell Freiwilligen sind Männer, 42,0 % Frauen; größte Gruppe: 40–59 Jahre (38,6 %).

## 1.1 Begriffsklärung: Ehrenamt – Freiwilliges Engagement

Was zeichnet freiwilliges Engagement eigentlich aus? Unabhängig davon, ob von Ehrenamt, Freiwilligenarbeit oder bürgerschaftlichem Engagement gesprochen wird, stehen einige zentrale Merkmale im Vordergrund:

- Freiwilliges Engagement erfolgt aus eigener Entscheidung und nicht aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung. Menschen engagieren sich, weil sie etwas bewegen, unterstützen oder zur Gemeinschaft beitragen möchten.
- Darüber hinaus wird dieses Engagement grundsätzlich unentgeltlich ausgeübt. Zwar können entstandene Auslagen ersetzt werden, im Mittelpunkt steht jedoch nicht die finanzielle Vergütung, sondern der freiwillige Einsatz von Zeit, Wissen und persönlichen Fähigkeiten.
- Ein weiteres wesentliches Merkmal ist die Ausrichtung auf das Wohl anderer Menschen oder der Gemeinschaft. Freiwilliges Engagement kommt Personen außerhalb des eigenen Haushalts zugute und leistet einen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenleben.
- Dabei kann Engagement sowohl in formellen Strukturen stattfinden – etwa in Vereinen, Organisationen, Gemeinden oder sozialen Einrichtungen – als auch informell, beispielsweise in der Nachbarschaftshilfe oder durch die Unterstützung von Menschen im persönlichen Umfeld.
- Neben den Begriffen „Ehrenamt“ und „Freiwilligenarbeit“ werden häufig auch Bezeichnungen wie „bürgerschaftliches Engagement“ oder „gesellschaftliches Engagement“ verwendet. Sie alle beschreiben unterschiedliche Facetten des freiwilligen Einsatzes für andere Menschen und das Gemeinwohl.

## 1.2 Trends & Entwicklungen im Ehrenamt

Freiwilliges Engagement ist in Österreich weiterhin fest in der Gesellschaft verankert. Die Zahl der Menschen, die sich freiwillig engagieren, bleibt seit Jahren vergleichsweise stabil. Gleichzeitig zeigen aktuelle Entwicklungen, dass sich die Art und Weise, wie Menschen ihr Engagement gestalten, verändert.

Immer häufiger wird freiwilliges Engagement an die jeweilige Lebenssituation angepasst. Berufliche Anforderungen, familiäre Verpflichtungen oder persönliche Interessen beeinflussen, wie viel Zeit Menschen investieren können und möchten. Dadurch gewinnen flexible und zeitlich begrenzte Formen des Engagements zunehmend an Bedeutung.

Auch die Motive für freiwilliges Engagement haben sich verändert. Während früher häufig Pflichtgefühl oder Tradition im Vordergrund standen, legen viele Menschen heute größeren Wert darauf, die Wirkung ihres Engagements unmittelbar zu erleben. Persönliche Weiterentwicklung, Gemeinschaftserfahrungen und der konkrete Nutzen des eigenen Einsatzes spielen eine immer wichtigere Rolle.

Darüber hinaus zeigt sich eine Verschiebung zwischen verschiedenen Engagementformen. Klassische, formell organisierte Tätigkeiten in Vereinen oder Organisationen gehen leicht zurück, während informelle Formen der Unterstützung – etwa Nachbarschaftshilfe oder spontane Hilfeleistungen im persönlichen Umfeld – an Bedeutung gewinnen.

Nicht alle Menschen haben jedoch die gleichen Möglichkeiten, sich zu engagieren. Besonders Personen mit hoher familiärer Belastung stoßen häufig an zeitliche Grenzen. Gleichzeitig gibt es viele Menschen, die sich grundsätzlich engagieren würden, jedoch nie aktiv angesprochen oder eingeladen werden. Dies verdeutlicht, wie wichtig niederschwellige Zugänge und eine gezielte Ansprache für die Förderung von freiwilligem Engagement sind.

## 2 Motive & Struktur- und Kulturwandel im Ehrenamt

Menschen engagieren sich aus unterschiedlichen Gründen freiwillig. Die Motive sind so vielfältig wie die Menschen selbst und reichen von dem Wunsch, anderen zu helfen, bis hin zum Bedürfnis nach Gemeinschaft, persönlicher Weiterentwicklung oder gesellschaftlicher Mitgestaltung. Wer die Beweggründe von Freiwilligen kennt und versteht, kann Engagementangebote gezielter gestalten und Menschen langfristig für freiwilliges Engagement gewinnen.

Die Ehrenamtsbefragung der Katholischen Kirche Steiermark (2024) zeigt, dass insbesondere die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen, für viele Menschen ein wichtiger Beweggrund ist. Ebenso spielen soziale Kontakte, das Erleben von Gemeinschaft sowie der Wunsch, einen sinnvollen Beitrag für das Gemeinwohl zu leisten, eine bedeutende Rolle. Für manche Menschen ist freiwilliges Engagement darüber hinaus Ausdruck persönlicher Werte oder ihres Glaubens.

Die wichtigsten Motive für freiwilliges Engagement sind:

- Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen (69 %)
- Gemeinschaft erleben (58 %)
- Etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen (45 %)
- Dem eigenen Glauben Ausdruck verleihen (38 %)

Gleichzeitig hat sich das Ehrenamt in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert. Während früher traditionelle Formen des Engagements dominierten, entwickeln sich heute zunehmend neue, flexiblere Formen der Freiwilligenarbeit. Die folgende Übersicht verdeutlicht zentrale Unterschiede zwischen dem traditionellen und dem sogenannten „neuen“ Ehrenamt.

Merkmal	Traditionelles Ehrenamt	„Neues“ Ehrenamt
<b>Zugang</b>	Aus Tradition; angefragt, gebeten, berufen	Passt zur aktuellen Lebenssituation; eigener Entschluss
<b>Motive/Werte</b>	Pflicht; Wertesystem „Das gehört sich so“; Anpassung	Freude/Spaß; eigener Nutzen/Betroffenheit; Teilhabe erleben
<b>Organisation</b>	Hierarchisch; stark mit Vorgaben; formalisiert	Transparente Strukturen; Selbst-/Mitbestimmung; Informationsteilhabe
<b>Dauer</b>	Über Jahre/lebenslang	Zeitlich begrenzt; projektbezogen
<b>Sinn durch</b>	Familie, Milieu	Solidarität mit anderen; Selbstbezug
<b>Digitalität</b>	Digital Immigrants	Digital User

Diese Entwicklungen bedeuten nicht, dass traditionelle Formen des Ehrenamts an Bedeutung verlieren. Vielmehr erweitern sich die Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren. Menschen wünschen sich heute häufiger flexible Rahmenbedingungen, Mitgestaltungsmöglichkeiten und Engagementformen, die zu ihrer aktuellen Lebenssituation passen. Für Organisationen entsteht daraus die Aufgabe, unterschiedliche Zugänge zum Ehrenamt zu schaffen und sowohl bewährte als auch neue Formen des Engagements wertzuschätzen und zu fördern.

# 3 Freiwilligenmanagement & Engagementförderung

Freiwilliges Engagement entsteht nicht zufällig. Damit Menschen sich gerne engagieren, ihre Aufgaben mit Freude ausüben und langfristig dabei bleiben, braucht es gute Rahmenbedingungen und eine bewusste Begleitung. Freiwilligenmanagement umfasst daher alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Menschen für ein Engagement zu gewinnen, sie zu unterstützen und ihre Tätigkeit wertzuschätzen.

## 3.1 Das Riesenrad der Engagementförderung

Ein hilfreiches Modell dafür ist das „Riesenrad der Engagementförderung“. Es verdeutlicht, dass erfolgreiche Freiwilligenarbeit aus mehreren miteinander verbundenen Elementen besteht. Fehlt eines dieser Elemente, kann dies Auswirkungen auf die Motivation, Zufriedenheit oder Dauer des Engagements haben. Erst das Zusammenspiel aller Bereiche schafft eine stabile Grundlage für gelingende Freiwilligenarbeit.

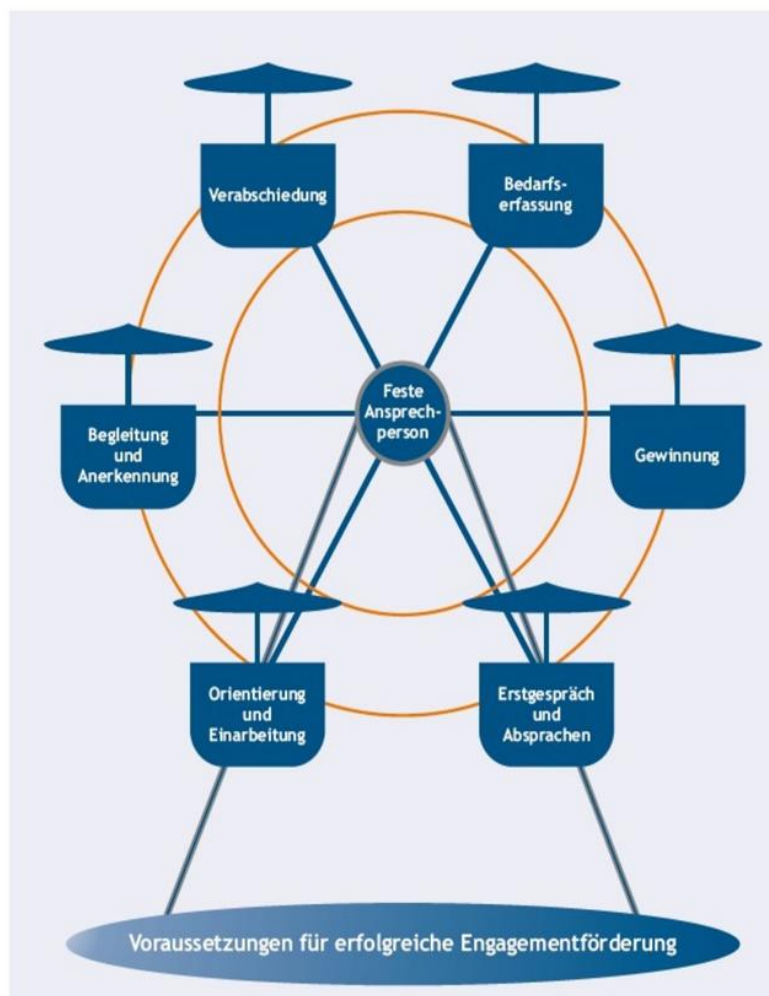


Abb. Das Riesenrad der Engagementförderung, © Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, 2017.

Element	Inhalt	Ziel
<b>Erstgespräch &amp; Absprachen</b>	Anerkennung & Wissen um Motive; Stellenwert des Ehrenamts; positive Grundhaltung; klare Rahmenbedingungen	Stabile Basis für Engagement
<b>Bedarfserfassung</b>	Welche Engagementangebote gibt es? Welche Ressourcen stehen bereit? Welche Interessen bestehen?	Passgenaue Angebote entwickeln
<b>Gewinnung</b>	Erstgespräch & Absprachen; Engagementvereinbarung; Einverständniserklärung; Strafregisterauszug	Richtiges Engagement für die richtige Person
<b>Orientierung &amp; Einarbeitung</b>	Persönlich, inhaltlich, organisatorisch und kulturell begleiten	Sicherer Start ins Ehrenamt
<b>Anerkennung &amp; Begleitung</b>	Angemessen, zeitnah, transparent, individuell, regelmäßig; Wertschätzung durch Worte und Taten	Langfristige Motivation
<b>Beendigung/Verabschiedung</b>	Würdiger Abschluss des Engagements; Dankbarkeit ausdrücken; Engagement bestätigen	Positiver Abschluss und Empfehlung

Das Modell macht deutlich, dass Engagementförderung weit mehr ist als die Gewinnung neuer Freiwilliger. Menschen benötigen während ihres gesamten Engagements Orientierung, Unterstützung und Wertschätzung. Organisationen, die diese verschiedenen Phasen bewusst gestalten, schaffen Rahmenbedingungen, in denen freiwilliges Engagement wachsen, wirken und langfristig bestehen kann. Das Riesenrad der Engagementförderung kann dabei als praktischer Leitfaden dienen, um die eigene Arbeit mit Freiwilligen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

### 3.2 Handlungsfelder für inklusive Engagementförderung

Menschen engagieren sich mit unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten, Interessen und Lebensgeschichten. Damit freiwilliges Engagement für möglichst viele Menschen zugänglich wird und langfristig gelingen kann, braucht es inklusive Rahmenbedingungen. Ziel ist es, Engagementmöglichkeiten so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen und Teilhabe für alle ermöglichen.

Dazu werden vier zentrale Handlungsfelder beschrieben, die bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Freiwilligenarbeit besonders berücksichtigt werden sollten.

Handlungsfeld	Maßnahmen
<b>Inhalte</b>	Vielfältige Lebensrealitäten und Motivlagen berücksichtigen Alltagsbezug und Gemeinschaftsnutzen in den Vordergrund stellen Strukturen und Rahmenbedingungen transparent machen
<b>Methoden</b>	Gespräche, Reflexionsrunden und Gruppenarbeiten einplanen Raum für persönliche Erfahrungen und Austausch schaffen Humor und Leichtigkeit als Teil des Lernprozesses nutzen
<b>Personen (Begleiter: innen)</b>	Individuelle Voraussetzungen und Motive berücksichtigen Positive, wertschätzende Grundhaltung authentisch vermitteln Klare Haltung gegenüber Überforderung und Ablehnung
<b>Rahmen- bedingungen</b>	Zeitliche Gestaltung an Zielgruppen anpassen; max. 2–3 Stunden pro Einheit Niederschwellige, barrierefreie Zugänge sicherstellen Lernmaterialien und Werkzeuge auch nach der Schulung zugänglich halten

Diese Handlungsfelder verdeutlichen, dass erfolgreiche Engagementförderung weit über organisatorische Abläufe hinausgeht. Menschen engagieren sich dort besonders gerne, wo sie sich willkommen, ernst genommen und wertgeschätzt fühlen. Inklusive Engagementförderung bedeutet daher, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Vielfalt als Stärke begreifen und unterschiedlichen Menschen die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen. So entstehen Engagementangebote, die sowohl für Freiwillige als auch für Organisationen nachhaltig wirksam sind.

## 4 Wer engagiert sich (nicht)? Risikogruppen und Zugangsbarrieren

---

Freiwilliges Engagement steht grundsätzlich allen Menschen offen. In der Praxis zeigen Studien jedoch, dass die Möglichkeiten und Chancen, sich zu engagieren, nicht für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen verteilt sind. Persönliche Lebensumstände, soziale Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Strukturen beeinflussen, ob und in welcher Form Menschen freiwillig tätig werden können.

Für Organisationen und Engagementfördernde ist es daher wichtig, mögliche Zugangsbarrieren zu kennen. Nur so können Angebote geschaffen werden, die unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigen und möglichst vielen Menschen die Teilhabe an freiwilligem Engagement ermöglichen.

Besonders deutlich zeigen sich Unterschiede in folgenden Bereichen:

- **Geschlecht:** Männer sind im formellen Ehrenamt, etwa in Vereinen oder Organisationen, etwas stärker vertreten. Frauen engagieren sich hingegen häufiger in informellen Bereichen, beispielsweise in der Nachbarschaftshilfe oder in Betreuungsaufgaben.
- **Alter:** Die höchste Beteiligung am formellen Ehrenamt findet sich bei den 40- bis 59-Jährigen. Ältere Menschen engagieren sich zwar seltener in formellen Strukturen, bringen jedoch häufig langjährige Erfahrungen mit und gelten als besonders verlässliche Freiwillige.
- **Bildung und Einkommen:** Menschen mit höherem Bildungsabschluss engagieren sich statistisch häufiger freiwillig. Bildung, verfügbare Ressourcen und soziale Netzwerke können dabei den Zugang zu Engagement erleichtern.
- **Regionale Unterschiede:** In ländlichen Regionen besteht oftmals eine starke Vereinskultur und ein hohes Maß an Gemeinschaftsleben. Gleichzeitig stehen dort häufig weniger unterschiedliche Engagementformen zur Verfügung als in städtischen Gebieten.
- **Gesundheitliche Einschränkungen und Betreuungspflichten:** Menschen mit gesundheitlichen Belastungen oder umfangreichen familiären Verpflichtungen stoßen häufig auf zusätzliche Hürden. Flexible oder informelle Engagementformen können hier eine wichtige Alternative darstellen.
- **Fehlende Ansprache:** Ein bedeutender Teil der Bevölkerung engagiert sich nicht deshalb nicht, weil Interesse fehlt, sondern weil keine konkrete Einladung erfolgt. Viele Menschen werden nie gefragt, ob sie sich einbringen möchten. Die persönliche Ansprache zählt daher zu den wirksamsten Instrumenten der Engagementförderung.

Diese Unterschiede sollen nicht dazu dienen, Menschen in Kategorien einzuteilen. Vielmehr helfen sie dabei, unterschiedliche Bedürfnisse sichtbar zu machen und passende Rahmenbedingungen zu schaffen. Eine erfolgreiche Engagementförderung zeichnet sich dadurch aus, dass sie Menschen dort abholt, wo sie stehen, und vielfältige Wege eröffnet, sich entsprechend der eigenen Möglichkeiten einzubringen.

# 5 Strategische Ehrenamtsentwicklung in Organisationen

Damit Engagementförderung nachhaltig wirkt, braucht es mehr als einzelne Maßnahmen – es braucht eine strategische Verankerung in der Organisation. Die Implementierung einer neuen Ehrenamtskultur ist ein laufender Entwicklungsprozess, der von Leitung, Hauptamtlichen und Freiwilligen gemeinsam getragen wird.

## 5.1 Bausteine einer Engagementstrategie

Eine erfolgreiche Ehrenamtsarbeit entsteht nicht von selbst. Damit Freiwillige gewonnen, begleitet und langfristig gehalten werden können, braucht es klare Strukturen, gemeinsame Ziele und geeignete Werkzeuge. Eine strategische Engagemententwicklung unterstützt Organisationen dabei, Freiwilligenarbeit bewusst zu gestalten und nachhaltig zu verankern.

Die folgenden Bausteine bilden wichtige Grundlagen für eine zukunftsorientierte Engagementstrategie. Sie helfen dabei, Freiwilligenarbeit systematisch weiterzuentwickeln und eine Kultur der Beteiligung und Wertschätzung zu fördern.

Baustein	Beschreibung	Beispiel / Werkzeug
<b>Leitbild &amp; Haltung</b>	Gemeinsames Verständnis von Engagement formulieren; Wertschätzung als Grundhaltung verankern	Leitsätze, Präambel zum Ehrenamt
<b>Multiplikator:innen &amp; Stakeholder</b>	Schlüsselpersonen identifizieren, die Engagement in der Organisation vorantreiben und vernetzen	Engagementförderer:innen im Seelsorgeraum
<b>Ehrenamtsbefragung</b>	Regelmäßige Erhebung von Motiven, Zufriedenheit und Bedarfen der Freiwilligen	KKST Ehrenamtsbefragung 2024
<b>Leitfäden &amp; Vorlagen</b>	Standardisierte Abläufe für Gewinnung, Vereinbarung, Anerkennung und Verabschiedung	Engagementvereinbarung, Dankesurkunde
<b>Digitale Zugänge</b>	Online-Plattformen zur Information, Anmeldung und Vernetzung von Freiwilligen	Webseite, Social Media, Engagement-Börsen
<b>Qualifizierung</b>	Schulungsangebote für Freiwillige und Hauptamtliche zu Themen wie Begleitung, Kommunikation, Konfliktlösung	interne/externe Fortbildungen

Diese Bausteine sind keine starren Vorgaben, sondern Orientierungshilfen für die praktische Arbeit. Je nach Größe, Struktur und Aufgabenbereich einer Organisation können unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Entscheidend ist, dass Freiwilligenarbeit nicht nur verwaltet, sondern aktiv gestaltet wird. Organisationen, die Engagement strategisch entwickeln, schaffen langfristig bessere Rahmenbedingungen für Freiwillige und stärken gleichzeitig ihre eigene Zukunftsfähigkeit.

## 5.2 Generationsübergreifende Projekte initiieren

Generationenübergreifende Projekte bringen Menschen unterschiedlichen Alters zusammen und schaffen Räume für Begegnung, Austausch und gegenseitiges Lernen. Sie fördern das Verständnis zwischen den Generationen, stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt und ermöglichen es, Erfahrungen, Wissen und Perspektiven miteinander zu teilen. Dabei profitieren alle Beteiligten: Jüngere Menschen erhalten Einblicke in die Lebenswelten älterer Generationen, während ältere Menschen ihre Erfahrungen und Kompetenzen einbringen können. Gleichzeitig entstehen neue soziale Kontakte und ein stärkeres Gefühl von Gemeinschaft.

Damit generationsübergreifende Projekte erfolgreich umgesetzt werden können, haben sich einige Faktoren als besonders wichtig erwiesen:

- **Gemeinsamen Nutzen sichtbar machen:** Projekte sollten nicht für eine Generation, sondern gemeinsam mit allen Beteiligten entwickelt werden. Alle Generationen sollten einen erkennbaren Mehrwert aus der Zusammenarbeit ziehen können.
- **Überschaubare Projektformate wählen:** Kleine und realistische Projekte erleichtern den Einstieg und schaffen positive Erfolgserlebnisse. Diese können Motivation für weitere gemeinsame Aktivitäten schaffen.
- **Vorhandene Strukturen nutzen:** Bestehende Treffpunkte und Netzwerke wie Pfarren, Vereine, Schulen, Gemeinden oder Nachbarschaftsinitiativen bieten oft ideale Voraussetzungen für generationsübergreifende Projekte.
- **Vertrauensvolle Begleitung sicherstellen:** Ansprechpersonen, die den Austausch moderieren und Beziehungen zwischen den Generationen fördern, tragen wesentlich zum Gelingen eines Projekts bei.
- **Erfolge sichtbar machen:** Ergebnisse präsentieren, Geschichten teilen und Dankbarkeit ausdrücken stärkt die Motivation aller Beteiligten und erhöht die Sichtbarkeit des Engagements nach außen.

Generationenübergreifende Projekte leben von Begegnung, Offenheit und gegenseitigem Respekt. Sie bieten die Möglichkeit, voneinander zu lernen, Vorurteile abzubauen und neue Formen des Miteinanders zu entwickeln. Gleichzeitig leisten sie einen wichtigen Beitrag zu einer solidarischen Gesellschaft, in der Menschen unterschiedlicher Generationen gemeinsam Verantwortung übernehmen und Zukunft gestalten.

## TEIL 2 – ÜBUNGEN

Dieser Teil enthält eine Sammlung praktischer Übungen rund um freiwilliges Engagement und Engagementförderung. Die Übungen helfen dabei, zentrale Inhalte des Moduls zu vertiefen, eigene Erfahrungen zu reflektieren und Methoden kennenzulernen, die in der Freiwilligenarbeit und bei generationsübergreifenden Projekten eingesetzt werden können.

### Übungsblock A: Grundlagen in der Freiwilligenarbeit

#### ← Übung A1: Begriffsreflexion – Was ist Ehrenamt? ⌚ 15 Min.

1	Nennen Sie spontan: Was verbinden Sie mit dem Begriff „Ehrenamt“? (Einzelarbeit, 2 Min.)
2	Vergleichen Sie in Zweiergruppen Ihre Assoziationen und identifizieren Sie Gemeinsamkeiten
3	Gemeinsam in der gesamten Gruppe: Welche Kernmerkmale gelten unbedingt? (freiwillig, unentgeltlich, für andere)
4	Diskutieren Sie: Wo ist die Grenze zwischen Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe?
💡 <b>Hinweis:</b> Keine Angst vor „falschen“ Antworten – alle Perspektiven sind wertvoll.	

#### ← Übung A2: Motivations-Mapping ⌚ 20 Min.

1	Jede:r Teilnehmer:in notiert auf Karten: Warum engagiere ich mich (oder warum nicht)?
2	Karten werden an einer Pinnwand nach Kategorien sortiert.
3	Vergleich mit den Studienergebnissen (Fähigkeiten 69 %, Gemeinschaft 58 %, Gemeinwohl 45 %)
4	Diskutieren Sie: Welche Motive können wir als Organisation ansprechen?
💡 <b>Hinweis:</b> Studie: Ehrenamtsbefragung der Kath. Kirche Steiermark 2024.	

### ← Übung A3: Traditionell vs. Neu – Rollenspiel ⌚ 20 Min.

1	Teilen Sie sich in Paare: Eine Person vertritt das „traditionelle“, die andere das „neue“ Ehrenamt.
2	Simulieren Sie ein Gespräch über ein konkretes Ehrenamtsprojekt (z. B. Pfarrfest).
3	Wechseln Sie die Rollen nach 5 Minuten.
4	Auswertung in der gesamten Gruppe: Was war schwierig? Was hat geholfen?

## Übungsblock B: Freiwilligenmanagement in der Praxis

---

### ← Übung B1: Riesenrad-Analyse ⌚ 20 Min.

1	Jede Gruppe erhält einen Bogen mit den Gondeln des Riesenrads (Fundament, Gewinnung, etc.)
2	Bewertet eure Organisation auf einer Skala 1–5 für jede Gondel.
3	Markiert 2 Stärken und 2 Entwicklungsfelder.
4	Lesen Sie eingegangene Nachrichten und antworten Sie.
5	Präsentiert eure Einschätzung in der gesamten Gruppe und diskutiert Unterschiede.

💡 Hinweis: Bogen: Das Riesenrad der Engagementförderung (vgl. Krottil 2025).

### ← Übung B2: Engagementvereinbarung gestalten ⌚ 20 Min.

1	Welche Elemente sollte eine gute Engagementvereinbarung enthalten? Sammlung in der gesamten Gruppe.
2	Partnerarbeit: Erstellt eine kurze Muster-Vereinbarung für einen konkreten Einsatzbereich.
3	Besprecht: Einverständniserklärung, Verschwiegenheit, Strafregisterauszug – wann notwendig?
4	Austausch: Welche Erfahrungen habt ihr bereits mit solchen Vereinbarungen gemacht?

💡 Hinweis: Vorlagen sind abrufbar unter: [www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt](http://www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt)

### ← Übung B3: Anerkennungsformen entwickeln ⌚ 20 Min.

1	Brainstorming in Kleingruppen: Welche Formen der Anerkennung gibt es in eurer Organisation?
2	Bewertet jede Form nach den Kriterien: zeitnah, authentisch, individuell, regelmäßig.
3	Entwickelt eine neue Anerkennungsform, die noch nicht umgesetzt wird.
4	Vorstellung in der gesamten Gruppe und gemeinsame Auswahl der besten Ideen.

💡 **Hinweis:** Anerkennung zeigt, dass jemand gesehen, gehört und in seiner Einzigartigkeit geschätzt wird.

## Übungsblock C: Generationsübergreifende Projekte

### ← Übung C1: Projektideen-Werkstatt ⌚ 20 Min.

1	Jede Gruppe entwickelt eine Projektidee, die Jung und Alt verbindet (z. B. Erzählcafé, Smartphone-Hilfe).
2	Beantwortet: Wer profitiert? Welche Ressourcen brauchen wir? Wie gewinnen wir Freiwillige?
3	Entwickelt eine kurze „Engagementbeschreibung“ für die Projektidee.
4	Präsentiert die Idee der Gesamtgruppe (3 Min. pro Gruppe).

💡 **Hinweis:** Inspiration: Modellprojekt „Engagementförderer:innen im Seelsorgeraum“ (Kath. Kirche Steiermark).

### ← Übung C2: Gespräche führen – Erstkontakt simulieren ⌚ 20 Min.

1	Rollenspiel: Eine Person ist Freiwilligenkoordinator:in, eine möchte sich engagieren.
2	Führt ein Erstgespräch: Motive erkunden, Möglichkeiten vorstellen, Erwartungen abgleichen.
3	Beobachtende Person gibt strukturiertes Feedback (Was war gut? Was würde ich ändern?)
4	Rollenwechsel und zweite Runde.
💡 <b>Hinweis:</b> Das richtige Engagement für die richtige Person zur rechten Zeit finden.	

← Übung C3: Abschlussreflexion in der gesamten Gruppe ⌚ 20 Min.	
1	Jede Person nennt in einem Satz: Was nehme ich heute mit?
2	Welche konkrete Maßnahme möchte ich in meiner Organisation umsetzen?
3	Welche Fragen sind noch offen? Sammlung und Beantwortung in der gesamten Gruppe.
4	Ausblick: Welche Unterstützung wünsche ich mir für meinen nächsten Schritt?
💡 <b>Hinweis:</b> Alle Materialien und Werkzeuge bleiben nach der Schulung zugänglich.	

# TEIL 3 – LITERATURLISTE

## 6 Literatur & Quellen

---

### 6.1 Studien & Berichte

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2022). *Freiwilligenbericht 2022: Zahlen, Daten und Fakten zu Freiwilligentätigkeit in Österreich*. Wien: BMSGPK.

Krottil, B. (2025, 22. Mai). *Strategische Ehrenamtsentwicklung* [Interne Unterlagen]. Prozessbereich Innovation & Entwicklung, Katholische Kirche Steiermark.

Katholische Kirche Steiermark. (2024). *Ehrenamtsbefragung 2024: Motive und Strukturen freiwilligen Engagements* [Interne Auswertung].

Statistik Austria. (2022). *IKT-Einsatz und gesellschaftliche Teilhabe in Österreich*. Wien: Statistik Austria.

### 6.2 Didaktik & Methodik

Andeßner, R. (o. J.). Faktoren, die die Intensität des Engagements beeinflussen: Motive für freiwilliges Engagement [Vorlesungsunterlagen]. Johannes Kepler Universität Linz.

Bundeskanzleramt Österreich. (2024). Leitlinien für inklusive Engagementförderung: Handlungsfelder Inhalte, Methoden, Personen und Rahmenbedingungen. Wien: Bundeskanzleramt Österreich.

Szymanowski, B. (o. J.). Engagementförderung in kirchlichen Organisationen: Zukunftsperspektiven des Ehrenamts.

### 6.3 Weiterführende Forschung

Behr, K., Liebig, R., & Rauschenbach, T. (Hrsg.). (2000). Das Ehrenamt in empirischen Studien: Ein sekundäranalytischer Vergleich der Forschungslage zu Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Roß, P.-S. (2005). Engagement braucht Management: Freiwilligenmanagement als Herausforderung für soziale Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rosenkranz, D., & Weber, A. (Hrsg.). (2002). *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim und München: Juventa Verlag.

## 6.4 Online Ressourcen & Leitlinien

### **Katholische Kirche Steiermark.**

Informationen rund um Ehrenamt, Engagementförderung, Vorlagen und praktische Werkzeuge für die Arbeit mit Freiwilligen, darunter Engagementvereinbarungen, Dankesurkunden und Engagementbestätigungen.

[Katholische Kirche Steiermark – Ehrenamt](#)

### **Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.**

Informationen zur österreichischen Freiwilligenpolitik, zu Fördermöglichkeiten sowie zum Freiwilligenbericht und weiteren Materialien rund um freiwilliges Engagement.

[Sozialministerium Österreich](#)

### **VOLONTARIAT.AT**

Österreichische Plattform für Freiwilligenarbeit, Freiwilligenmanagement und Engagementmöglichkeiten im In- und Ausland.

[VOLONTARIAT.AT](#)

*Dieses Schulungssheet basiert auf österreichischen Forschungsergebnissen und didaktischen Leitlinien und wurde für die Schulung zur Com(p)AGE Plattform entwickelt und zusammengefasst. die Ausbildung im Bereich Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement entwickelt. | [www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt](http://www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt)*