



„Engagement verändert“

Der (Mehr-)Wert von Freiwilligenarbeit

Fachtagung
der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich
28.-29. April 2011 in Wien

Tagungsbericht

Mit freundlicher Unterstützung von:



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Inhalt

Vorwort	3
„Es tut mir einfach gut“ Gesundheitliche Aspekte des freiwilligen Engagements	4
„Alle haben etwas davon“ Benefits von Freiwilligenarbeit für die Kommunen	13
„Der (Mehr-)Wert freiwilliger Tätigkeiten“ Worldcafé	20
„Was habe ich davon?“ Fishpool-Diskussion mit Freiwilligen	26
„Der (Mehr-)Wert von freiwilligem Engagement“ Podiumsdiskussion	27
„Was tragen KoordinatorInnen dazu bei, dass ein möglichst großer Benefit für alle Beteiligten entsteht?“ Arbeitsgruppen	28
„Impressionen“	34

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

eines von vier Hauptzielen des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit ist die *„Sensibilisierung für den Wert und die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten“*. Dieser Wert ist auf mehreren Ebenen spürbar. Einzelne Freiwillige erleben ihn an sich selbst und an jenen, die sie unterstützen. Organisationen profitieren vom Einsatz ihrer Freiwilligen. Ohne Freiwillige hätten es unsere Gemeinden wesentlich schwerer. Und schließlich tragen Freiwillige entscheidend zu einer lebenswerten Gesellschaft bei.

Mit der Fachtagung *„Engagement verändert - Der (Mehr-)Wert von Freiwilligenarbeit“* wollten wir diese vielfältige Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten in den Vordergrund stellen und ihr eineinhalb Tage intensiver und fruchtbringender Diskussion widmen.

Unser Dank gilt den ReferentInnen, den Mitgliedern der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen, den Freiwilligen, die sich bereit erklärten, an der Fishpool-Diskussion mitzuwirken, den Gästen bei der Podiumsdiskussion und nicht zuletzt allen TeilnehmerInnen, die durch ihre Beiträge und ihre aktive Mitwirkung zum guten Gelingen der Tagung beigetragen haben.

Ein besonderes Danke sagen wir dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für die Finanzierung der Tagung und Mag. Anton Hörting im speziellen für seine persönliche Unterstützung und die freundlichen Eröffnungsworte.

Wir würden uns freuen, Sie auch im Jahr 2012 bei unserer Tagung begrüßen zu dürfen. Sie wird am 26. und 27. April in Innsbruck stattfinden und wenn Sie Ideen haben, welchem Thema wir uns dann widmen sollten, dann lassen Sie es uns doch bitte wissen: m.lesky.caritas@dibk.at

Mit den besten Wünschen

Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich
www.freiwilligenzentrum.at

„Es tut mir einfach gut“

Gesundheitliche Aspekte des freiwilligen Engagements

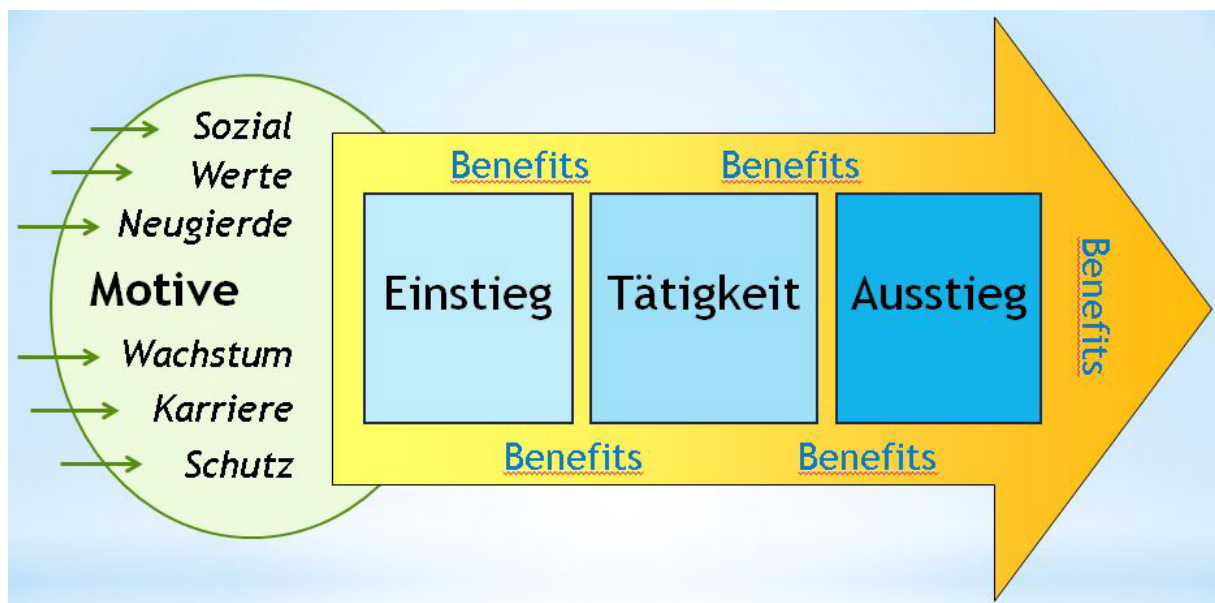


Mag. Martin Oberbauer
Wiener Hilfswerk und Ehrenamtsbörse Wien

Überblick

- * Vom Interesse zum Ausstieg
- * Die Benefits
 - Psychische Gesundheit
 - Körperliche Gesundheit

Vom Interesse zum Ausstieg



Forschungsrichtungen

- * Warum engagieren sich Menschen freiwillig und weshalb bleiben sie dabei: **Prädiktoren** (häufig psychologische Studien)
- * Was haben Freiwillige davon: **Benefits** (häufig soziologische Studien)

Prädiktoren

- * Wenn die Erwartungen erfüllt werden, dann sind Freiwillige mit ihrem Engagement zufrieden und sie bleiben: **Arbeitszufriedenheit**.
- * Wenn sie länger dabei sind, dann wird die freiwillige Tätigkeit zu einem Teil ihres Selbstbildes: **Identität**.

Freiwilliges Engagement und Gesundheit

- * Gesundheit im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement vorwiegend bei älteren Menschen erforscht
- * **Aktivitätstheorie:** Produktivität und die Schaffung neuer sozialer Netzwerke bringen höhere Lebensqualität, gesteigertes Wohlergehen und positive Gesundheitseffekte
- * **Rollentheorie:** Wenn die Rollen zu den individuellen Vorlieben passen und in ausreichender Vielfalt vorhanden sind, dann werden Wohlbefinden und Gesundheit erhöht

Psychische Gesundheit

- * **Psychisches Wohlbefinden:**
 - ⇒ positive Gefühle (glücklich, heiter, fröhlich, angenehm)
 - ⇒ positive Stimmung (inspiriert, ausgeglichen, angeregt)
 - ⇒ Lebenszufriedenheit
- * **Weniger Depressionen**

Psychisches Wohlbefinden

- * Erforschung subjektiven Wohlbefindens (Glücksforschung) in zwei Richtungen:
 - ⇒ **Hedonistische Tradition:** Fokus auf Glücksgefühlen, Anwesenheit von positiven und Abwesenheit von negativen Gefühlen
 - ⇒ **Eudaimonische Tradition:** Fokus auf Lebensführung auf eine tief befriedigende Weise, Sinn und Selbstverwirklichung
- * Im Alter sind **Rollen-Einbußen als Risikofaktoren** für schlechteres psychisches Wohlbefinden einzustufen
- * Formales freiwilliges Engagement gleicht negative Effekte aus, die wesentliche Rollen-Einbußen (z.B. Partner, Beruf, Eltern) auf das Gefühl von Lebenssinn und Lebensinhalt haben
- * **Freiwilligenarbeit** führt dadurch im Alter zu mehr positiven Gefühlen und wirkt als **Schutzfaktor**
- * Verschiedenste (Freizeit-)Aktivitäten führen dazu, dass man sich gut fühlt, Freiwilligenarbeit scheint darüber hinaus zu bewirken, dass man zu sich selbst ein gutes Gefühl entwickelt
- * Kontinuierliches Engagement in verschiedenen Einsatzfeldern bringt mehr positive Effekte

- * Vergleich zwischen älteren (60+) und jüngeren (25-60) Freiwilligen zeigt, dass Ältere durch ihr Engagement höhere Zuwächse an Lebenszufriedenheit erleben
- * Rollenbereicherung und -vielfalt im Alter bringen positive Effekte, wenn sie - wie (oft) bei Freiwilligenarbeit - mit **Autonomie und Zufriedenheit** verbunden sind
Obligatorische Aktivitäten, wie informelle Hilfe in familiären Netzwerken, fördern psychisches Wohlbefinden vergleichsweise wenig
- * Es gibt **Wechselwirkungen** zwischen psychischem Wohlbefinden und freiwilligem Engagement: Personen, die sich besser fühlen, engagieren sich mehr freiwillig - freiwillig Tätige fühlen sich besser
- * Bei jung-alten Erwachsenen zeigt sich beim psychischen Wohlbefinden ein **umgekehrt U-förmiger Zusammenhang** mit dem Ausmaß des freiwilligen Engagements
- * Nicht freiwillig Tätige und zeitlich sehr hoch Engagierte zeigen ein niedrigeres Wohlbefinden als moderat freiwillig Tätige
- * Unterhalb von 100 und oberhalb von 800 Stunden pro Jahr (= ca. 2 bzw. 15 Stunden pro Woche) verschwinden die positiven Effekte des freiwilligen Engagements
- * **Positiver Effekt** von freiwilligem Engagement auf psychisches Wohlbefinden ist eher **unabhängig von**
 - ⇒ sozialer Integration (außerhalb des Engagements)
 - ⇒ Geschlecht
 - ⇒ Herkunft, Zugehörigkeit zu Ethnien
 - ⇒ Organisationstypen (aber positive Tendenzen bei kirchlichen Tätigkeiten)
 - ⇒ wahrgenommenem Benefit des Engagements für andere
- * **Faktoren, die den Zusammenhang** zwischen freiwilligem Engagement und psychischem Wohlbefinden **vermitteln**:
 - ⇒ Optimismus - positive Erwartungen und zuversichtliche Zukunftsperspektiven
 - ⇒ Wahrgenommene Kontrolle - Wissen, was zu tun ist, wenn einem etwas Unangenehmes widerfährt
 - ⇒ Erhöhte Gefühle der Nützlichkeit, gesteigerter Selbstwert, „ich bin bedeutsam“
 - ⇒ Rollen-Erweiterung ⇒ Macht, Prestige, Identitätsgefühl
 - ⇒ Erweiterte soziale Netzwerke ⇒ Schutz vor sozialer Isolation
 - ⇒ Struktur, Sinn, Lebenszweck

Transfer zu Erwerbsarbeit

- * Es gibt Hinweise, dass positive Gefühle und erlernte Verhaltensweisen von freiwilligem Engagement in die Erwerbsarbeit übertragen werden
- * Transfer von erhöhtem Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit
- * Freiwillige sind tendenziell zufriedener mit ihren Jobs und ihren Karrieren
- * Freiwilliges Engagement kann zu besseren Jobs führen (USA)
- * Freiwilliges Engagement schafft Humankapital, Job Skills, alternative Übungsgebiete, mehr Sozialkontakte und dadurch mehr Chancen, einen guten Job zu bekommen
- * Bezahlte und unbezahlte Arbeit verstärken sich gegenseitig

Linderung von Depressionen

- * Negative und stressbelastete Lebensereignisse, wie z.B. Behinderungen, schwere Krankheiten, Verlust wichtiger Bezugspersonen, Beziehungskrisen, finanzielle Probleme hängen signifikant mit dem Beginn oder der Verschlechterung depressiver Symptome im höheren Alter zusammen
- * **Freiwilliges Engagement verringert die Depressionsneigung** von Personen älter als 65, besonders bei Frauen
- * Formales freiwilliges Engagement lindert depressive Symptome, informelles eher nicht
- * Depressive Menschen wenden sich gern freiwilligem Engagement zu (als Mittel zur Kompensation)
- * Freiwilliges Engagement nach Partnerverlust (50+) kann vor depressiven Symptomen schützen

Glücklich ⇔ Gesund

- * Mentale Faktoren können Körperfunktionen beeinflussen
- * Psychisches Wohlbefinden wirkt sich positiv auf körperliche Gesundheit aus
- * Glückliches heilt keine Krankheiten, schützt aber davor, krank zu werden
- * Positive Gefühle verbessern die Immunfunktion und senken den Cortisol-Spiegel (Stresshormon)

Körperliche Gesundheit

Selbst-wahrgenommene Gesundheit

- * ist ein unabhängiger, positiver Einflussfaktor auf die Lebenserwartung
Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass sie höher ist
- * bei formal freiwillig Tätigen
- * wenn nicht zu viele Stunden (laut einer Studie ab 4 Tagen pro Woche), aber mindestens etwa 100 pro Jahr freiwillig gearbeitet wird
- * bei älteren Freiwilligen (60+)

Körperliche Gesundheit

- * Freiwilliges Engagement beeinflusst die körperliche Gesundheit und die Lebenserwartung von älteren Menschen positiv
- * Insbesondere scheinen Freiwillige bessere Bewältigungsstrategien/ mehr Ressourcen bei Gesundheitsproblemen zu haben
- * Einiges spricht für Wechselwirkungen zwischen körperlicher Gesundheit und freiwilligem Engagement: Personen, die körperlich fitter sind, engagieren sich mehr freiwillig - freiwillig Tätige sind körperlich gesünder

Lebenserwartung

- * Studien deuten darauf hin, dass Freiwilligenarbeit in höherem Lebensalter das Mortalitätsrisiko reduziert, unabhängig von ursprünglichem Gesundheitsstatus, Gesundheitsverhalten, Geschlecht, Bildung, sozialer Einbindung und Aktivitätsniveau
- * Funktionale Einschränkungen (z.B. Beeinträchtigungen bei täglichen Aktivitäten, Stiegen steigen), die für sich genommen die Lebenserwartung verringern, haben bei Freiwilligen in höherem Alter (65+) diesen Effekt nicht,
d.h. freiwilliges Engagement verringert den Zusammenhang zwischen funktionalen Defiziten und Sterbewahrscheinlichkeit
- * Je älter, umso positiver scheint sich freiwilliges Engagement auf die Lebenserwartung auszuwirken
- * Studienergebnisse deuten darauf hin, dass die positiven Effekte auf die Lebenserwartung, die sich aus freiwilligem Engagement ergeben, spezifisch sind und nicht auch durch andere Aktivitäten, wie Sport, Alltagstätigkeiten oder Hobbies, bewirkt werden

Spezielle Einzelbefunde

- * Formal freiwillig Engagierte haben tendenziell weniger Bluthochdruck-Risiko, wenn sie moderat tätig sind (bis zu 100 Stunden im Jahr ~ 2 Stunden pro Woche), unabhängig von sonstigem Gesundheitsverhalten
- * Erste Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass freiwillig engagierten Frauen die Trauma-Verarbeitung nach Brustkrebs-Operation unabhängig vom tatsächlichen Gesundheitszustand besser gelingt

Engagement & Gesundheit



Zitate

- * *„[...] formale Freiwilligenarbeit, dessen Zweck zumindest zum Teil darin besteht, das Wohlergehen älterer Menschen zu verbessern.“*
T. Y. Lum & E. Lightfoot (2005, S. 53)
- * *„[...] mehr Teilhabe an Arbeit und Gelegenheiten zu freiwilligem Engagement [...] sollten angeregt werden als präventive [...] Maßnahme.“*
N. G. Choi & T. M. Bohmann (2007, S. 174)
- * *„[...] man glaubt, dass Freiwilligenarbeit ein Zugang ist zu Gesundheitsförderung im Prozess des Alterns.“*
F. Tang (2009, S. 525)

Quellen

- * J. A. Burr et al. (2011), Volunteering and hypertension risk in later life. *Journal of Aging and Health*, 23/1, S. 24-51.
- * M. Cohen & M. Numa (2011), Posttraumatic growth in breast cancer survivors: a comparison of volunteers and non-volunteers. *Psycho-Oncology*, 20, S. 69-75.
- * K. Joongbaeck & P. Manacy (2010), Volunteering and trajectories of depression. *Journal of Aging and Health*, 22/1, S. 84-105.
- * T. D. Hecht & K. Boies (2009), Structure and Correlates of Spillover from Nonwork to Work: An Examination of Nonwork Activities, Well-Being and Work Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14/4, S. 414-426.
- * F. Tang (2009), Late-life volunteering and trajectories of physical health. *Journal of Applied Gerontology*, 28/4, S. 524-533.
- * L. Ayalon (2008), Volunteering as a predictor of all-cause mortality: what aspects of volunteering really matter? *International Psychogeriatrics*, 20/5, S. 1000-1013.
- * E. L. Deci & R. M. Ryan (2008), Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, S. 1-11.
- * Y. Hao (2008), Productive Activities and Psychological Well-Being Among Older Adults. *Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES*, 63B/1, S. 64-72.
- * D. Mellor et al. (2008), Volunteering and Well-Being: Do Self-Esteem, Optimism and Perceived Control Mediate the Relationship? *Journal of Social Service Research*, 34/4, S. 61-70.
- * T. E. Windsor et al. (2008), Volunteering and Psychological Well-Being Among Young-Old Adults: How Much Is Too Much? *The Gerontologist*, 48/1, S. 59-70.
- * N. G. Choi & T. M. Bohrmann (2007), Predicting the changes in depressive symptomatology in later life. *Journal of Aging and Health*, 19/1, S. 152-177.
- * Y. Li (2007), Recovering from spousal bereavement in later life: Does volunteer participation play a role? *Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES*, 62B/4, S. 257-266.
- * J. A. Piliavin & E. Siegl (2007), Health benefits of volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48, S. 450-464.
- * Y. Li & K. F. Ferraro (2005), Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46, S. 68-84.

- * T. Y. Lum & E. Lightfoot (2005), The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27/1, S. 31-55.
- * E. A. Greenfield & N. F. Marks (2004), Formal Volunteering as a Protective Factor for Older Adults' Psychological Well-Being. *Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES*, 59B/5, S. 258-264.
- * T. Kawada (2003), Self-rated health and life prognosis. *Archives of Medical Research*, 34, S. 343-347.
- * N. Morrow-Howell et al. (2003), Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults. *Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES*, 58B/3, S. 137-145.
- * M. A. Musick & J. Wilson (2003), Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56, S. 259-269.
- * D. Shmotkin et al. (2003), Beyond keeping active: Concomitants of being a volunteer in old-old age. *Psychology and Aging*, 18/3, S. 602-607.
- * J. Wilson & M. Musick (2003), Doing well by doing good. *The Sociology Quarterly*, 44/3, S. 433-450.
- * R. P. Friedland et al. (2001), Patients with Alzheimer's disease have reduced activities in midlife compared with healthy control-group members. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 98, S. 3440-3445.
- * P. A. Thoits & L. N. Hewitt (2001), Volunteer Work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42/2, S. 115-131.
- * M. Von Willigen (2000), Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES*, 55B/5, S. 308-318.

Zusammenfassungen aktueller Studien finden Sie ab jetzt auch auf der Homepage der IGFÖ: www.freiwilligenzentrum.at >> „Abstracts aktueller Fachliteratur“

Kontakt

- * Mag. Martin Oberbauer
- * Wiener Hilfswerk
- * 1072, Schottenfeldgasse 29
- * martin.oberbauer@wiener.hilfswerk.at
- * 01 - 512 36 61 - 457

„Alle haben etwas davon“

Benefits von Freiwilligenarbeit für die Kommunen



Dr. Thomas Rübke
Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, Nürnberg

Gliederung

- * Persönlicher Hintergrund
- * Ich engagiere mich, weil... Einige Zahlen zu Motiven und Zusammenhängen von Lebenslage und Engagement in der Bundesrepublik Deutschland
- * Benefit im Bürgerschaftlichen Engagement - wie messen?
- * Krise und Chance der Bürgergesellschaft
- * Definition, systematisch und historisch, neuere Trends
- * Aktuelle Entwicklung und "Baustellen"
- * Aufgaben von Freiwilligenmanagement, strategischem Einrichtungsmanagement und lokaler Engagementpolitik

Hintergrund

- * Landesnetzwerk BE Bayern
- * Aufbau eines Netzwerks von Engagementstellen in Nürnberg (Zentrum Aktiver Bürger)
- * Beratungen von Landkreisen (insbesondere Studie für Landkreis München)
- * Gutachten für das Nationale Forum Engagement und Partizipation (zus. mit Prof. Jakob)

Ich engagiere mich, weil ...

- * 36% der in Deutschland lebenden Menschen über 14 Jahre sind bürgerschaftlich aktiv
- * 11% sind zum Engagement "bestimmt bereit", 26% evtl. bereit
- * bei jungen Menschen (14-24J) nimmt das Engagement leicht ab, aber die Engagementbereitschaft zu (16% bestimmt, 33% evtl. bereit)
- * Engagement der ab 60-Jährigen nimmt deutlich zu
- * Familienphase: Engagement bei jungen Familien sehr groß

Quelle Freiwilligensurvey 2009

Benefit im bürgerschaftlichen Engagement - Motive

„Meine Arbeit im Kindergarten gibt mir eine Gelegenheit, in meinem Beruf drin zu bleiben und meine deutsche Sprache zu verbessern. Ich bekomme eine Erfahrung davon, wie das Erziehungssystem in Deutschland funktioniert, welche Methodik sie hier benutzen und kann es mit meiner Heimat vergleichen. Natürlich ist es auch Spaß und gute Laune. Es kommt immer etwas Neues von den Kindern. Ich bin eine

Ausländerin und für mich ist es interessant und wichtig, neue Beziehungen mit den deutschen Leuten zu haben, weil wir verschiedene Mentalität haben.“

“Ich hätte vor dem Beginn meiner Arbeit nie gedacht, dass Sprachförderung so dringend benötigt wird. Die Kinder können sich zum Teil sehr schlecht ausdrücken und haben große Probleme mit der Sprache. Ich habe dadurch aber das Gefühl, etwas wirklich Wichtiges und Sinnvolles zu tun. Mein schönster Moment war, als zum ersten Mal, nach der eigentlichen Vorlesestunde, ein Kind von sich aus auf mich zukam und gefragt hat, ob ich ihm ein spezielles Buch vorlese. Ich freue mich jedes Mal, wenn ein Kind einen neuen Begriff lernt oder Fragen zu einem Buch stellt, die zeigen, dass es sich damit auseinandersetzt.“

“Wir sind sehr froh, dass unsere ehrenamtliche Lesefee wöchentlich zu uns kommt. In einem gewissen Zeitrahmen hat sie die Möglichkeit, sich auf eine Kleingruppe zu konzentrieren. Im täglichen Betrieb ist das oft gar nicht möglich. Der Umgang zwischen den Kindern und unserer Lesefee ist sehr wertschätzend und freundlich. Die Kinder sind sehr offen und besprechen mit ihr Themen, die sie sehr beschäftigen, wie z.B. der angehende Schulwechsel. Wir sind sehr dankbar darüber, wenn sie uns nach der Stunde Inhaltliches berichtet, da die Kinder ihr sehr viel anvertrauen, was wir z.T. auch nicht wissen.“

Benefit im bürgerschaftlichen Engagement - Wie messen?

- * Katholische Hochschule München: Gutachten zum Wert des Bürgerschaftlichen Engagements in Bayern. Auftrag: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung
- * Ergebnis der Kosten-Nutzen-Analyse am Beispiel der Stadt Würzburg und des Landkreises Cham
- * Für einen investierten Euro in das Bürgerschaftliche Engagement bekommt die Kommune 7 Euro zurück
- * Nutzen (= freiwillig erbrachte Stunden/Jahr x tarifrechtlicher Stundenlohn (oder 8 €))
- * - Kosten/ Aufwendungen durch den Einsatz von freiwilliger Mitarbeit
- * = Wertschöpfung (ökonomischer Nutzen)

Feld	BE-Nutzen	BE-Kosten	Wertschöpfung
Freiwilligenagentur/Koordinierungsstellen	483.832 ¤	27.900 ¤	455.932 ¤
Selbsthilfe	90.266 ¤	32.770 ¤	57.496 ¤
Mütter-und Familienzentren	10.480 ¤	8.380 ¤	2.100€
Migration	36.30€	686€	35.614€
Senioren	72.761€	10.380€	62.381€
Jugendhilfe	142.746€	80.720€	62.02€
Freiwillige Feuerwehr	1.616.320€	177.868€	1.438.452€
Gesamt	2.452.705€	338.704€	2.114.001€

Nicht monetär messbarer Nutzen (Ergebnis der Nutzwertanalyse):

Engagierte ...

- * machen sinnvolle Arbeit
- * verbinden ihr Engagement gut mit ihrem Leben
- * können Fähigkeiten erwerben und einsetzen
- * gewinnen selbst beim Engagement

Nutznieser...

- * bekommen im Ergebnis etwas Gutes, das ihnen in ihrer Situation hilft

Institutionen / Träger...

- * Stärken ihre Identität durch Gemeinwohlorientierung
- * gewinnen an Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit

Kommunen...

- * sehen ihr Gemeinwesen gestärkt (Integrationsfunktion)
- * erhalten die Chance, dass Arbeit getan wird, die sonst liegen bliebe
- * stärken den Auftrag der Daseinsvorsorge durch das Ehrenamt (zum Beispiel Feuerwehr)

Krise und Chance der Bürgergesellschaft

- * Globalisierung führt zur Rückbesinnung auf lokale Identität (Bürgerschaftliches Engagement vor allem im menschlichen Nahbereich)
- * Ökonomisierung führt zur Rückbesinnung auf nicht-kommerzielle Räume
- * Krise des Sozialstaates führt zur Frage nach der Sicherung der Lebensqualität bei Bezahlbarkeit der Sicherungssysteme
- * Politische Vertrauenskrise der Parteien führt zu neuen Formen der Teilhabe
- * Neue Lebensentwürfe bringen neue „Zeitbalancen“ (Stichworte „work-life-balance“; Abnahme der Erwerbsarbeit, Zunahme der Freizeit)

Definition

Bürgerschaftliches Engagement ist...

- * gemeinwohlorientiert
 - (für andere, Selbsthilfe, soziales Kapital)
- * öffentlich
 - (nicht familiär, nicht wirtschaftlich motiviert)
- * unentgeltlich
 - (Aufwandsersatz?)
- * freiwillig
 - (nicht weisungsgebunden)

Formen des Engagements

- * Wurzeln in der bürgerlichen Emanzipation zu Beginn des 19. Jahrhunderts - Krise des feudalen Staates
- * Das politische Amt (insbes. der Männer)
- * Das caritative Ehrenamt (insbes. der Frauen) - Elberfelder Modell - Armutsfrage
- * Das Vereinswesen
- * Die Verbandlichung zu Beginn des 20. Jahrhunderts
- * Professionalisierung sozialer Arbeit

Selbsthilfe und Selbstverwaltung

- * In den 70er und 80er Jahren kam es zu neuen Formen des Engagements, die eine Krise des klassischen EA ankündigen
- * Alternativbewegung, Neue Soziale Bewegungen, soziokulturelle Projekte
- * Selbsthilfegruppen, Selbsthilfebewegung

Fazit: Engagement ist meist aus der Not geboren. Es entdeckt innovativ Lücken im Gemeinwesen

Aufstieg neuer Infrastrukturen

- * Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen, Bürgerstiftungen, Seniorenbüros
- * parallele gesellschaftliche Entwicklungen der Individualisierung und Lockerung weltanschaulicher Bindungen
- * Neue politische Stile der Governance und Bürgerbeteiligung in den Kommunen
- * Druck auf öffentliche Haushalte macht Bündelung der Ressourcen notwendig

Merkmale des neuen Ehrenamts

- * Zeitsouveränität
- * Idee „übertagt“ nicht den Menschen
- * Kompetenzorientierung
- * Lebensweltorientierung
- * Selbstbestimmung der Tätigkeitsfelder
- * „Individualisierung“ und Sinnstiftung

Aktuelle Entwicklungen und Baustellen

- * Wie kann man das "traditionelle" Ehrenamt" erneuern?
 - Vereine im demografischen Wandel
 - Verantwortungsrollen übernehmen
 - Jugend und BE (Schulentwicklung)
 - Engagement und Mitgliedschaft
 - Wertegemeinschaft und projektbezogenes Tun
- * Hauptamtlich geprägte Einrichtungsstrukturen und neue Öffnung zum BE
- * Entwicklung eines professionellen Freiwilligenmanagements

Aufgaben für das operative Freiwilligenmanagement

- * Entwicklung der Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit
- * Anwerbung, Begleitung, Qualifizierung
- * Mischung Hauptamt, Nebenamt, Honorarkräfte, 1-Euro Jobber, Ehrenamt
- * Eigensinn vs. "Sachzwang"
- * Freiwilligkeit vs. Dienst
- * gutgemeint vs. gut gemacht

Aufgaben strategischer Steuerung („Trägerebene“)

- * Sicherung der Kontinuität vs. Rückgang des „klassischen Ehrenamtes“ und der damit verbundenen Verantwortungsrollen
- * Nebeneinander der "klassischen" und "neuen" Strukturen
- * Ordnungspolitik vs. spontanes Wachstum des Engagements
- * Ergänzung vs. Pflichtaufgabe
- * Ehrenamt als Rationalisierungspotential?
- * geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und bezahltes Ehrenamt;
- * Wie holt man die Wirtschaft ins Boot? Echtes Engagement vs. "Greenwashing"

Aufgaben der kommunalen Engagementpolitik

- * Demokratisierung von Verwaltung
 - Verhältnis von dienstleistungs- und bürgerorientierter Kommune klären
- * Revitalisierung von Politik
 - Verhältnis von bürgerschaftlicher Teilhabe und repräsentativer Demokratie klären

- Good Governance: Regieren als kommunikativ gestalteter Prozess
- * Subsidiarität als Gestaltungsprinzip
 - Entlastung oder Ergänzung des Sozialstaats?
- * Chancengerechtigkeit und soziales Kapital: bridging vs bonding?
- * Arbeit und Tätigkeit. Fragen nach einem grundsätzlichen Verhältnis von gesellschaftlichem, ökonomischen Nutzen und individuellem Eigensinn
- * Disembedding - Re-Embedding: Gegengewichte zu Markt- und Dienstleistungslogik
- * gesellschaftliche Zeitpolitik

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.wir-fuer-uns.de

„Der (Mehr-)Wert freiwilliger Tätigkeiten“

World Café



in Kooperation mit der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen

Zusammenfassungen der Diskussionsergebnisse von jeweils 3 Gesprächsrunden pro Fragestellung:

Tisch 1: „Welche Unterschiede gibt es im wahrgenommenen (Mehr-)Wert je nach Einsatzfeld/ Aufgabengebiet/ Organisation/ Stadt-Land?“

Unterschiede abhängig von

- * gesellschaftlichem Bekanntheitsgrad, z.B. Bezirksmuseen, + SeniorInnenbetreuung
- * Organisation - traditionsreiche vs. junge Tierschützer
österreichische Innovationszögerlichkeit
- * Image der Organisation - z.B. kirchliche Org.
- * Bewertung der Gesellschaft > Kinder
< Obdachlose
soziale Teilhabe schon als Kinder
- * jugendliche Freiwillige - Blaulichtorg. vs. Suppenküche
- * Hilfegebender - Kompetenz weitergeben
- * (dazu lernen)
- * Stadt eher anonym - Zugewinn an Sozialprestige
- * frei gestaltbare Tätigkeit
- * operatives (Pfarrfest, unfreiwillige FW-Tätigkeit) vs. strategisches (planend) Handeln
- * informelle - formelle FW-Tätigkeit
> keine org. Strukturen >> gesundheitsschädigend
> Anerkennung ...
- * altersabhängig
- * soziale Integration
- * Jobchance, Berufsorientierung

Tisch 2: „Welche Bevölkerungsgruppen könn(t)en als Freiwillige Ihrer Einschätzung nach besonders von freiwilligem Engagement profitieren?“

- * alle Bevölkerungsgruppen > aus Erfahrungen lernen
> Netzwerke schon als Junge aufbauen
- * MigrantInnen > soziale Integration vs. Isolation
- * junge Menschen
- SchülerInnen/ StudentInnen > Abbau von Vorurteilen
> Erfahrungen sammeln > Sprungbrett

- junge Mütter > Erwerb sozialer Kompetenz & Fachkompetenz
 > Berufsperspektiven / Selbstfindung
 - * Menschen im "Umbruch" - Umorientierung
 - Trennungen
 - Pension
 - Karenz
 - Kinder aus dem Haus
 - kleine Krisen / Probleme privat & beruflich
 - politische Unzufriedenheit
 - * Wirtschaftsunternehmen: MA sind 1 Tag im Sozialbereich tätig - Corporate Social Responsibility
 - * Menschen in Selbsthilfegruppen
- Voraussetzung: Ehrenamtliche sind gut begleitet & haben Ansprechperson in der Organisation.

Tisch 3: „Welche politischen/ wirtschaftlichen/ organisatorischen Rahmenbedingungen lassen den (Mehr-)Wert besonders zur Geltung kommen?“

Politisch

- + Bewusstsein schaffen
- + Gehör für bürgerschaftliches Engagement z.B. auf Bezirksebene
- + gesetzliche Freistellung bei Einsätzen
- + Aufmerksamkeit durch Nennung Freiwilliger und Firma, die freigestellt hat
- + Studien z.B. zur Gesundheitsförderung berücksichtigen - Aufklärungskampagne
- + Anerkennung von Kompetenzen, die freiwillig erworben wurden
- + von der Erledigungsverwaltung zur Ermöglichungsverwaltung
- mangelnde Finanzierung für Initiativen
 zuwenig langfristige Finanzierung (Nachhaltigkeit)
- nicht geklärt, ob und wie versichert

Wirtschaftlich

- + Kompetenzaustausch (CSR) wirtschaftlich - sozial
- Freiwillige nicht als "Lückenbüßer"
- mangelndes CSR-Konzept in Wirtschaftsbetrieben

Organisatorisch

- + Struktur (auch: zur Einbindung von FW)
- + FW-Koordination
- + Dokumentation

- + Tätigkeitsbeschreibung
- + EA-Tätigkeit: Verankerung im Leitbild d. Organisation
- + Feedback für FW
- Vorsicht vor Überprofessionalisierung (Einstiegshürden: Zeitfaktor, Schulungsverpflichtung)

Tisch 4: „Wenn es den in den Vorträgen beschriebenen (Mehr-)Wert gibt, welche Forderungen könnten dann an Entscheidungsträger in Politik/ Verwaltung/ Wirtschaft gestellt werden?“

Politik

- * FW in Bildungspolitik fördern
- * Finanzierung mindestens eines Freiwilligenzentrums pro Land > unabhängig

Wirtschaft

- * existenzsichernde Jobs, um EA zu ermöglichen
- * Anerkennung EA Tätigkeit als "Qualifikationserwerb" etc.

Verwaltung

- * mehr Öffentlichkeitsarbeit für EA

Tisch 5: „Ist es Aufgabe des Freiwilligenbereichs, ein Mittel zur Gesundheitsförderung bei den Freiwilligen zu sein?“

- * generell nicht "Kernaufgabe"
- * aber: offen dafür sein > richtige Aufgabe finden > Win-Win-Situation
- * Gesundheitsförderung im "Kosten-Nutzen"-Kontext sehen
- * Diskrepanz zwischen Verantwortlichkeit des Staates versus Institutionen
- * KoordinatorInnen oder andere hauptamtliche MitarbeiterInnen sind keine TherapeutInnen
- * Rahmenbedingungen schaffen in Organisationen + Grenzen (z.B. Zeitressourcen), dass es ein "gesundes Maß" hat
- * Gesundheitsförderung + -erhaltung (Unfallversicherung)
- * "Aufgabe" der Organisation für ALLE MitarbeiterInnen (z.B. Fortbildungen, Supervision, Projekte)
- * Motivationsförderung (z.B. Feste, Ausflüge, Gespräche)
- * Aufgabe des Freiwilligenbereichs: für WELLBEING der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu sorgen
- * Gesundheit ist nicht gleich Wohlbefinden

- * Aufgabe ist, für Wohlbefinden der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu sorgen (psychischer und körperlicher Zustand)
- * = positiver "Nebeneffekt"
- * nicht von staatlicher Seite als "Aufgabe" eingefordert
- * Umfeld passt > dann auch unterschwellig Gesundheitsförderung
- * Motivation ist wichtig - Selbstwert steigt
- * ehrenamtliche MitarbeiterInnen nicht überfordern, Ressourcen richtig einsetzen, auf Abgrenzung achten
- * Vernetzung von Selbsthilfegruppen + ehrenamtliches Engagement
- * Potenzial als Marketing" effekt"?
- * dem Staat diesen Gesundheitsförderungsaspekt bewusst und zugänglich machen
- * Lebenslanges Lernen, sozialer Austausch, Reflexion sind positiv
- * offen sein für Neues
- * professionelle Ausstiegsszenarien
- * in der Bevölkerung Bewusstsein schärfen für den Gesundheitseffekt
- * Gefahr von zu hohen Erwartungen an die Organisationen bezüglich Gesundheitsförderung
- * professionelle Rahmenbedingungen (Koordination, Fortbildung, Supervision)
- * wenn Staat Interesse an Gesundheitsförderung hat, muss er Interesse an professionellen Rahmenbedingungen für Freiwilligen-Management haben
- * Marketing wichtig!
- * "Gesundheitsvorsorge" = Folge der ehrenamtlichen Tätigkeit & positive Nebeneffekt und nicht Aufgabe der Organisationen
- * Ehrenamtliche ≠ Selbsthilfegruppen
- * Staat + Geldgeber: Marketing + Bewusstmachen
Ehrenamt: Gesundheitsförderung nicht als Motiv für Einstieg bzw. für Anwerbung nutzen
- * bei psychischen Defiziten müssen Aufgaben und entsprechende Begleitung passen.

Tisch 6: „Was kann getan werden, um den (Mehr-) Wert von freiwilligem Engagement bekannter zu machen?“

- * Studien in verständlicher Form in Medien
- * mehr Kommunikation mit BürgermeisterInnen - direkter Kontakt
- * in größeren Firmen über Betriebsräte Infos über Freiwilligenarbeit
- * Aufzeigen, was freiwilliges Engagement den Menschen, die sich engagieren, bringt und auch der Gesellschaft

- * Konkurrenz zwischen Vereinen (Abwerbung) verhindern
- * Studien auch Einsatzorganisationen zur Verfügung stellen
- * Mundpropaganda
- * neue Medien nützen (Facebook, Twitter etc.) - Jugend ansprechen (von jugendlichen MitarbeiterInnen verbreiten lassen)
- * spezielle Seite von der IGFÖ gestalten
- * "Ehrenamt"-Image in Österreich vom Staat fördern
- * "Mehr-Wert"-Bewusstmachung
- * Veranstaltungen, Projekte vorstellen
- * Höhere Schulen, Werbung an den Unis
- * Ehrenamtskultur
- * unverbindlich bei Veranstaltungen mitmachen
- * Tag der offenen Tür
- * Freiwilligenpass-Ergänzung (Qualifikation)
- * Generationsübergreifende Projekte (Jugend kocht mit SeniorInnen) - Kindergarten - Pensionistenheim
- * "Umgangssprache" (Intelligenz drückt sich nicht in Fremdwörtern aus)
- * Werbung: Bild vor Wort!
- * Schulen für freiwillige Arbeit begeistern
- * Journalisten für Ehrenamt interessieren
- * mehr Medieninfo - wenn ja, derzeit schlechter Sendeplatz
- * in England, USA leisten Jugendliche "Sozialstunden"
- * NGOs und Vereine sind bekannt - kleine Organisationen arbeiten im "Stillen"
- * Imagepflege über das Jahr 2011 hinaus
- * Image der Altersheime schlecht - Zugang für Helfer daher schwer
- * "Großelterngeneration" (großes Potenzial)
- * Jugendliche weg von Computer zu zwischenmenschlichen Aufgaben bewegen
- * Infomangel (bin nie gefragt worden) - Arbeitspolitik soll unbezahlte Arbeit fördern
- * Schwellenangst - Zugang dadurch schwer
- * positive Modelle aufzeigen (Kompetenz und Kapazitäten nützen) (Lernbetreuung, Schuldnerberatung, Ortsverschönerung)
- * Ehrenamtliche - Gestaltungsfreiheit
- * positive Modelle aufzeigen - da steckt EHRENAMT dahinter!
- * MIR WIRD GEHOLFEN WENN ICH HILFE BRAUCHE

„Was habe ich davon?“

Fishpool-Diskussion mit Freiwilligen



Wir danken Daniela Eichler-Schwarzkopf - *HoffmannPark Rosmarin
Seniorenbetreuungsgesellschaft mbH*
Johann Felbermayer - *Caritas*
Christine Golin - *Wiener Hilfswerk Nachbarschaftszentrum 17*
Elisabeth Kastenhofer - *Hilfsgemeinschaft der Blinden und
Sehgeschwachen Österreichs*
Sonja Schrey - *Caritas Socialis*
Dr. Rudolf Wassitzky - *Kuratorium Wiener Pensionistenwohnhäuser
Haus Margareten*
und Karl Paul Weber - *Wiener Tafel*

für ihre Bereitschaft, über ihre Erfahrungen und Erlebnisse zu berichten!

„Der (Mehr-)Wert von freiwilligem Engagement“

Podiumsdiskussion



Wir danken Mag. Bettina Arbesleitner - *Pro Mente Wien, Wiener Plattform für
FreiwilligenkoordinatorInnen*
MR Dr.ⁱⁿ Elisabeth Hechl - *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz*
Marianne Klicka - *Dritte Landtagspräsidentin, Wien*
Willi Mernyi - *Mauthausen Komitee Österreich, EJF-Botschafter*
Dr.ⁱⁿ Angelika Rosenberger-Spitzzy - *SeniorInnenbeauftragte der Stadt
Wien*
und Dr. Klaus Voget - *Präsident des Österreichischen
Zivilinvalidenverbandes, EJF-Botschafter*

für ihre anregenden Beiträge!

„Was tragen KoordinatorInnen dazu bei, dass ein möglichst großer Benefit für alle Beteiligten entsteht?“

Arbeitsgruppen



in Kooperation mit der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen

- a. Wie viel Aufmerksamkeit wird seitens der Freiwilligen-KoordinatorInnen dem Thema Benefits gewidmet?
- b. Was tragen KoordinatorInnen dazu bei, dass ein möglichst großer Benefit für alle Beteiligten entsteht?
- c. Wie tun sie das?
- d. Was brauchen sie dafür?

Gruppe 1

1. Aufmerksamkeit

- * "Ich gehe in Pension" - fehlende Info zu Ehrenamt > Geragogik
- * noch immer in den Köpfen: Freiwilligenarbeit = Aufwand

2. Wie?

- * Supervision - Zeit
 - Teams KoordinatorIn + Freiwillige
 - Einzelgespräche
- * Fortbildung
- * viel "Informelles" - MitarbeiterInnen-Pflege

3. Was braucht man dazu?

- * wertschätzende Organisationskultur (allen MitarbeiterInnen gegenüber)
- * Zeit (Finanzierung von Freiwilligen-KoordinatorInnen)
- * Anerkennung
 - von der Organisation
 - von der Politik
- * Freiwilligenzentren

Gruppe 2

Benefit/ Mehrwert

- * persönliche Sicherheit
- * Wärme/ aufgenommen sein
- * geschätzt werden
- * Anerkennung/ Ehrung
- * Fortbildungen/ Schulungen/ Wissensvermittlung
- * Aufgabe im Mittelpunkt

- * Ausflüge
- * Autonomie
- * Weiterentwicklung von Ideen von Freiwilligen
- * sich einbringen können
- * Aufmerksamkeit
- * gesundheitliche Aspekte bewusst machen
- * Gutscheine
- * eigene Kompetenz nutzen können
- * Gleichwertigkeit/ Zugehörigkeit
- * Nachweis
- * ausreichende Ressourcen für die Begleitung
- * Anerkennung der Freiwilligen-KoordinatorInnen/ Wertschätzung
- * materieller Benefit / Ermäßigungen in die Hand der KoordinatorInnen
- * Phantasie/ Kreativität für verschiedene Formen der Anerkennung
- * Vernetzung der Freiwilligen-KoordinatorInnen
- * Öffentlichkeitsarbeit in Vernetzung - Aufmerksamkeit erzeugen
- * Weiterbildungsveranstaltungen/ -tagungen

Gruppe 3

1. Aufmerksamkeit der KoordinatorInnen > Benefits

- * Aufmerksamkeit und Zeit werden gegeben
- * hohe Erreichbarkeit (z.B. Essen im Gemeinschaftsraum)
- * Beziehungsarbeit
- * intensiv begleiteter Einstieg (Gespräch, Vorstellung der Rahmenbedingungen, Schnupperphasen, ...)
- * Möglichkeit der Mitgestaltung
- * Flexibilität

2. Beitrag der KoordinatorInnen

- * Feedback einholen und geben
- * Vernetzungstätigkeit/ auch interdisziplinär
- * Ressourcen-Wertschätzung
- * Aufmerksamkeit - Ansprechperson, Zeit
- * Hilfestellung und Beratung auch bei privaten Problemen
- * Motivation (Kompetenzerweiterung)

3. Wie tun sie das?

- * Fortbildungen und Teamsitzungen organisieren und anbieten
- * zu Tagungen und Enqueten einladen
- * Ausflüge, Feste, Feiern
- * persönliche Gespräche und Gespräche bei Bedarf
- * gemeinsame Rituale (z.B. Osterbrunch ...)
- * Infos weiterleiten
- * Angebote ohne Zwangscharakter
- * Vertrauen in die gute Arbeit haben

4. Was brauchen sie dafür

- * Budget für ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- * Zeit
- * gute Rahmenbedingungen (Anstellung)
- * Wertschätzung innerhalb der eigenen Organisation
- * Einbindung der eigenen KollegInnen der anderen Berufsgruppen

Gruppe 4

Konkrete Maßnahmen

- * persönliche Aufmerksamkeit
- * organisatorische Aufgaben werden entlastend übernommen
- * ! die richtige Einsatzstelle finden - MATCHING!
> offenen Blick bewahren > andere Einsätze
- * Ausflüge
- * Anerkennung, Feste, Ehrungen
- * Fortbildung, Supervision
- * Konfliktvermittlung
- * die Organisation steht hinter mir!
- * Entwicklung begleiten
- * freundliche, herzliche Kommunikation
- * guten Überblick haben über Namen, Aufgaben
- * flexible Betreuung (Notfallsupervision)
- * Teambuilding
- * Vermitteln zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen
- * klare Strukturen und Absprachen

Wichtige Fragen:

- knappe Ressourcen - wie dosieren?
- Abgrenzung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen
Welche Infos bekommt wer?
- Wille der Leitung - gibt es überhaupt KoordinatorInnen?
- wie viele Freiwillige kann/ darf man nehmen?

Was brauchen KoordinatorInnen?

- * Wille und Commitment der Leitung > Zeit
> Geld
- * Know-how
- * persönliche Kompetenz/ Qualifikation/ Führungsqualität
Konflikt-Management
- * Rückhalt bei Herausforderungen
- * Strukturen
- * Vernetzungen, Austausch

Gruppe 5

Benefits = Motivation!

Ideelle Benefits

- * WERTschätzung
- * richtige Aufgaben und Motivationen vernetzen > Win-Win-Situation /
Abgrenzung
- * Aufmerksamkeiten - individuell
- * Gemeinschaft fördern
- * Zeit
- * Sensibilisierung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen <> Anerkennung
Kultur für ehrenamtliche MitarbeiterInnen - Nutzen der Ressourcen
- * Transparenz und Info über die Organisation

Materielle Benefits

- * Standards (Aufwandsentschädigung, Versicherung, Fortbildung, genaue
Tätigkeitsbeschreibung, Freiwilligenkoordination)
- * Feste, Ausflüge, Dankefeiern, Stammtische bzw. Ehrenamtlichen-Team
regelmäßig

Das führt zu

- * ehrenamtliche MitarbeiterInnen als ImageträgerInnen
- * motivationsfördernde Maßnahmen binden die Freiwilligen an die Organisation
- * Loyalität mit der Organisation
- * soziale Verantwortung nach außen tragen > Beispiel für andere

Gruppe 6

Was braucht es? - Organisation

- * Stellenwert der Funktion
- * Ausstattung
- * Wertschätzung der ehrenamtlichen Tätigkeit
- * Budget
- * Rahmenbedingungen schaffen > FreiwilligenkoordinatorInnen
> ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Was braucht es? - FreiwilligenkoordinatorInnen

- * klare Vereinbarungen
- * Verlässlichkeit
- * Flexibilität
- * Empathie
- * Wertschätzung
- * Zeit
- * Vermittlungsfunktion
- * Authentizität
- * Konfliktfähigkeit
- * positive Rahmenbedingungen

„Impressionen“





Landtagspräsidentin Marianne Klicka (4. v.l.) mit Mitgliedern der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (von links): Mag.^a Nicole Sonnleitner (Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum Oberösterreich: www.ulf-ooe.at), Mag. Martin Lesky (Freiwilligen Zentrum Tirol, www.freiwillige-tirol.at), Gertraude Feitl (Freiwilligenbörse Kapfenberg, www.isgs.at), Mag.^a Ingrid Ebner (Freiwilligenzentrum Salzburg, www.freiwilligenzentrum-salzburg.at), Britta Dorner (Freiwilligenzentrum Wels, www.fwzwels.at), Mag. Martin Oberbauer (Ehrenamtsbörse Wien, www.ehrenamtsboerse.at), Gitti Krainer, Eva Scheriau und Christa Schelch (Zeit- und Hilfsbörse Bruck an der Mur, www.frauandermur.at).