

## Trends in der Freiwilligenarbeit

- Das Image der Freiwilligenarbeit hat sich in den letzten Jahren nachweislich verbessert. Die Statistiken aus Freiwilligenerhebungen in den Ländern zeigen, dass das Interesse für ein Engagement gestiegen ist, v.a. für ein Kurzzeitengagement. Selbst in der Werbung wird Engagement mehr und mehr mit sexiness, coolness und Glücklichkeit verbunden. Fast täglich wird über Engagement in Medien berichtet, z. B. auch über die neurologische und biochemische Wirkung von ehrenamtlichen Engagement.
- Die Zielgruppe der älteren Freiwilligen steigt stetig an. Es wurde kurz diskutiert, dass drohende Altersarmut auch zu einem Rückgang für ein Engagementinteresse führen kann.
- Durch Verkürzung von Gymnasialzeit, Studienzeiten und Ganztagschulen haben jüngere Leute immer weniger Zeit für ein Engagement. In einigen Ländern gibt es die Tendenz, im Studium bzw. in der Schule Engagement zu fördern, z.B. indem Engagementnachweise von den Organisationen für die Bewerbungsunterlagen ausgestellt werden. Man war sich einig, dass Arbeitgeber dies sehr willkommen heißen.
- Es gibt immer mehr unterschiedliche Formen von Engagement. Neben der klassischen Form des Engagements „vor Ort“ bzw. in einem Wahlamt gibt es auch Formen wie Freiwilligentourismus (voluntourism), microvolunteering, Freiwilligenarbeit als Eventkultur, online volunteering usw.
- Die Erwartungen an die Begleitung im Engagement nehmen bei den Freiwilligen zu. So wollen Freiwillige auch Mitbestimmung („sehen, was genau aus ihrem Engagement wird“), Zeit in der Beratung und in Gesprächen mit „ihren“ FreiwilligenkoordinatorInnen, gute Kontakte, eine interessante Auswahl an Fortbildung, etc.
- Der Anspruch an ein professionelles Freiwilligenmanagement für Organisationen nimmt zu. So ist es wichtig, dass Klarheit und Struktur in der Freiwilligenarbeit geschaffen wird, dass eine für alle passende Anerkennungskultur in der Organisation herrscht und die Engagierten gute Rahmenbedingungen vorfinden. Immer mehr Organisationen bauen ein professionelles Freiwilligenmanagement auf, indem sie ein Organisationsentwicklungsprojekt daraus machen. So lassen inzwischen einige Organisationen für alle hierarchischen Ebenen Multiplikatoren ausbilden, die sie miteinander vernetzen.
- Gleichzeitig beklagen Viele, dass das Aufgabenprofil des/r Freiwilligenmanagers/in in der Organisation wenig Stellenwert hat und mit schlechter Ressourcenausstattung arbeiten muss.
- Das Image der Freiwilligenarbeit hat sich in den letzten Jahren nachweislich verbessert. Die Statistiken aus Freiwilligenerhebungen in den Ländern zeigen, dass das Interesse für ein Engagement gestiegen ist, v.a. für ein Kurzzeitengagement. Selbst in der Werbung wird Engagement mehr und mehr mit sexiness, coolness und Glücklichkeit verbunden. Fast täglich wird über Engagement in Medien berichtet, z. B. auch über die neurologische und biochemische Wirkung von ehrenamtlichen Engagement.
- Die Zielgruppe der älteren Freiwilligen steigt stetig an. Es wurde kurz diskutiert, dass drohende Altersarmut auch zu einem Rückgang für ein Engagementinteresse führen kann.
- Durch Verkürzung von Gymnasialzeit, Studienzeiten und Ganztagschulen haben jüngere Leute immer weniger Zeit für ein Engagement. In einigen Ländern gibt es die Tendenz, im

Studium bzw. in der Schule Engagement zu fördern, z.B. indem Engagementnachweise von den Organisationen für die Bewerbungsunterlagen ausgestellt werden. Man war sich einig, dass Arbeitgeber dies sehr willkommen heißen.

- Es gibt immer mehr unterschiedliche Formen von Engagement. Neben der klassischen Form des Engagements „vor Ort“ bzw. in einem Wahlamt gibt es auch Formen wie Freiwilligentourismus (voluntourism), microvolunteering, Freiwilligenarbeit als Eventkultur, online volunteering usw.
- Die Erwartungen an die Begleitung im Engagement nehmen bei den Freiwilligen zu. So wollen Freiwillige auch Mitbestimmung („sehen, was genau aus ihrem Engagement wird“), Zeit in der Beratung und in Gesprächen mit „ihren“ FreiwilligenkoordinatorInnen, gute Kontakte, eine interessante Auswahl an Fortbildung, etc.
- Der Anspruch an ein professionelles Freiwilligenmanagement für Organisationen nimmt zu. So ist es wichtig, dass Klarheit und Struktur in der Freiwilligenarbeit geschaffen wird, dass eine für alle passende Anerkennungskultur in der Organisation herrscht und die Engagierten gute Rahmenbedingungen vorfinden. Immer mehr Organisationen bauen ein professionelles Freiwilligenmanagement auf, indem sie ein Organisationsentwicklungsprojekt daraus machen. So lassen inzwischen einige Organisationen für alle hierarchischen Ebenen Multiplikatoren ausbilden, die sie miteinander vernetzen.
- Gleichzeitig beklagen Viele, dass das Aufgabenprofil des/r Freiwilligenmanagers/in in der Organisation wenig Stellenwert hat und mit schlechter Ressourcenausstattung arbeiten muss.