



Handbuch

für Freiwilligenarbeit

ÖSTERREICH





Kontakt

Andrea Ben Lassoued | andrea.benlassoued@suedwind.at

Sonja Jochum | sonja.jochum@suedwind.at

Téclaire Ngo Tam | teclaire.ngotam@suedwind.at

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts STIRE: SUPPORTING THE INTEGRATION OF THE RESETTLED erstellt. Das Projekt wird vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert. Der Inhalt dieser Publikation gibt nur die Ansichten des Autors wieder und liegt in seiner alleinigen Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.



Index

Einleitung	4
Zielgruppe und Inhalt.....	6
1. Freiwilligenarbeit	7
Warum Freiwilligenarbeit?.....	7
Wollen Sie sich freiwillig engagieren?.....	7
Finden Sie Ihre Bestimmung.....	8
Welche Art von Freiwilligenarbeit suchen Sie?.....	8
Welchen Zeitaufwand erfordert die Freiwilligenarbeit?	8
Für wen möchten Sie sich freiwillig engagieren?.....	8
Wie Sie ehrenamtliche Tätigkeiten finden können.....	9
Wo Sie sich in Österreich freiwillig engagieren können.....	9
Rettungsdienste, bei denen Sie sich freiwillig melden können	10
Soziale Organisationen, die Freiwillige suchen.....	11
Sie können auch Ihre Gemeinde fragen	11
Wie verhalten Sie sich beim Freiwilligeneinsatz?	12
Erfahrungen & Beispiele für ehrenamtliche Initiativen von Dritt- staatsangehörigen in Österreich	13
Testimonials.....	16
2. Organisation	18
Vorbereitung.....	19
Durchführung.....	20
Nachbearbeitung	20
Hindernisse für Freiwilligenarbeit.....	21
Diversitätsmanagement	22
Checkliste.....	24
3. Kommunikation	25
Referenzen	27

Handbuch

für Freiwilligenarbeit

Einleitung

Wenn Drittstaatsangehörige¹ sich in einem neuen Land niederlassen, in dem Sprache und Kultur ganz anders sind als in ihrem eigenen, gehen ihnen ihr Sozial- und Humankapital verloren. Die Freiwilligenarbeit hilft den Drittstaatsangehörigen, ihr Sozial- und Humankapital zu entwickeln und zahlreiche neue Perspektiven zu gewinnen.

Zum Humankapital gehören Fähigkeiten und Kenntnisse, die wir durch formelles und informelles Lernen erwerben.

Drittstaatsangehörige verfügen über relativ wenig Humankapital und haben oft Schwierigkeiten, ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt des Gastlandes einzubringen.²

Freiwilligenarbeit trägt zur Entwicklung von Humankapital bei, indem die Drittstaatsangehörigen sich informell neue Fähigkeiten aneignen und sich mit der Arbeitskultur des Gastlandes vertraut machen können.

Soziales Kapital, welches durch ernsthafte Interaktionen zwischen Menschen aufgebaut wird, erleichtert das Erlernen und die Nutzung dieser Fähigkeiten und Kenntnisse. Soziales Kapital fördert daher aktives und nachhaltiges Lernen.

Die Netzwerke, das Vertrauen und die gemeinsamen Normen des Sozialen Kapitals erwecken unsere menschlichen Werte, Fähigkeiten, Fachkenntnisse und unser Wissen zum Leben. Soziales Kapital entsteht durch effektive Kommunikation.

¹ Jede Person, die nicht BürgerIn der Europäischen Union im Sinne von Art. 20(1) des AEUV ist und die nicht das Recht der Europäischen Union auf Freizügigkeit im Sinne von Art. 2(5) der Verordnung (EU) 2016/399 (Schengener Grenzkodex) hat.

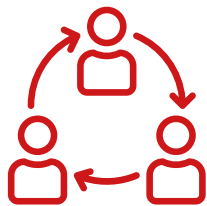
² Bassilio, L., Bauer, T. (2010). Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. Discussion Paper No. 4716.

Soziales Kapital ist die gesellschaftliche, strukturelle Unterstützung für unser Leben in einem Gefüge aus dynamischen Netzwerken rund um Zuhause, Arbeit, Lernen, Freizeit und öffentlichem Leben. Soziales Kapital konstruiert die Bedeutung rund um das sichtbare Bild, das wir der Welt präsentieren. Es erklärt der Welt, wer und wie wir sind.³

Freiwilligenarbeit und gesellschaftliches Engagement, Teilnahme am sozialen Leben und Vereine von und für MigrantInnen spielen eine entscheidende Rolle bei deren Integration im Aufnahmeland, da diese Aktivitäten zur BürgerInnenpflicht zählen.⁴

Es scheint nicht genügend Belege dafür zu geben, wie wichtig es ist, dass Freiwillige ihre Fähigkeiten und Kompetenzen durch Freiwilligeneinsätze ausbauen. Es ist jedoch ein wichtiger Schritt zu nachhaltiger Beschäftigung.

Persönliche Entwicklung beinhaltet die Stärkung von Fähigkeiten, die als wesentlich angesehen werden, wie Kommunikations-, Organisations- und Teamfähigkeit und viele andere so genannte Soft Skills, von denen viele nicht durch formale Bildung entwickelt werden.



Das Handbuch wurde aus einer gemeinschaftlichen Sichtweise heraus erstellt, da wir glauben, dass wir eine Gesellschaft aufbauen können, in der die Menschen vom gegenseitigen Austausch von Ideen, Wissen und Erfahrungen profitieren können. Freiwilligenarbeit bietet in diesem Fall die Möglichkeit, sich an der lokalen Zivilgesellschaft zu beteiligen, mit der lokalen Bevölkerung unterschiedlichster Herkunft zusammenzuarbeiten und Kontakte zu knüpfen, die Systeme und die Kultur der Aufnahmegesellschaft kennen zu lernen, vorhandene Kompetenzen zu nutzen und neue Fähigkeiten zu erlernen, die die aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt erleichtern können.

³ Falk, I. (2000). Human Capital and Social Capital: What's the difference? Adult Learning Commentary, (28). <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>

⁴ Marelli, P. (2017). Solidarietà e impegno civico. Quando fare volontariato è un esercizio di cittadinanza. Vdossier, (2). <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>

Zielgruppe und Inhalt

Die Zielgruppe dieses Leitfadens sind MitarbeiterInnen von Organisationen, die sich auf die Suche, Anwerbung, Ausbildung, Unterstützung und Bewertung von Freiwilligen konzentrieren und natürlich jene Personen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen.

Dieser Leitfaden ist in drei Abschnitte unterteilt:

1. Freiwilligenarbeit

Der erste Abschnitt befasst sich mit den Freiwilligen: Hier werden die meisten Herausforderungen und Ziele, die auf die Freiwilligen zukommen, aufgelistet und die verschiedenen Arten von bestehenden Einsatzgebieten und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit für Drittstaatsangehörige erläutert. Darüber hinaus bietet der erste Teil praktische Informationen über Freiwilligenarbeit, Arbeitszeiten und einige Tipps zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

2. Organisation

Der zweite Abschnitt konzentriert sich vorwiegend auf die NGOs und Vereine, die Freiwillige aufnehmen. Er beinhaltet eine Liste von Dingen, die die Organisation berücksichtigen muss, bevor sie Drittstaatsangehörige während ihres Aufenthaltes als Freiwillige aufnehmen kann, sowie wenn deren Tätigkeit beendet ist.

Diversitätsmanagement: Im Mittelpunkt steht der Umgang mit der Vielfalt, um Missverständnisse zu vermeiden und die Kommunikation und das Engagement zu fördern und um ein integratives Umfeld zu gewährleisten.

3. Kommunikation

Abschließend enthält das Handbuch einen Abschnitt über Kommunikation mit Beispielen für gute und effektive Kommunikation und Lösungen für eventuell auftretende Herausforderungen.



1. FREIWILLIGENARBEIT

Warum Freiwilligenarbeit?

- **Neue Horizonte eröffnen:** Sie leisten einen Beitrag zur lokalen Gesellschaft und verbessern Ihren Status.
- **Freiwilligenarbeit als Lernprozess:** Sie erwerben neue Kenntnisse und erkennen, was Sie gut können: wer Sie sind, was Sie wollen und wozu Sie fähig sind. Ob es sich um eine neue Sprache, einen neuen Job oder eine neue Fertigkeit handelt, Sie werden mit Sicherheit viel lernen. Die Fähigkeiten, die Sie sich aneignen werden, werden Sie bereichern und in Ihrem Leben, Ihrer Arbeit und Ihren Beziehungen zu anderen Menschen nützlich sein.
- **Freiwilligenarbeit als Chance:** Freiwilligenarbeit kann zu einer großartigen Chance für Arbeit und Studium werden. Andere Menschen kennenzulernen und Teil eines zusammenhängenden sozialen Netzwerks zu werden, schafft sehr starke menschliche Verbindungen. Während Sie anderen helfen, fördern Sie Ihre Karriere.
- **Freiwilligenarbeit bedeutet, Teil einer Gemeinschaft zu sein:** Wenn Sie anderen helfen, sind Sie nicht allein. Sie sind Teil einer Gemeinschaft; das bedeutet in erster Linie, Ihre soziale Identität zu finden und sich zu integrieren.

Wollen Sie sich freiwillig engagieren?

Hier finden Sie hilfreiche Informationen und nützliche Schritte, um zu erfahren „Wie Sie die richtige Chance für sich finden!“

Finden Sie Ihre Bestimmung



Eine gewisse Übereinstimmung zwischen den Freiwilligen und dem „Spirit“ der Organisation, die ein Freiwilligenprogramm anbietet, ist im Hinblick auf die Werte, den Arbeitsstil und die Ziele entscheidend. Ohne diese Gemeinsamkeit von Interessen und Werten ist es sowohl für die Organisation als auch für die Freiwilligen nicht leicht, positive Veränderungen zu verwirklichen. Erster Schritt: denken Sie über Ihre Kompetenzen nach – sowohl praktische als auch berufliche Fähigkeiten – bevor Sie mit der Freiwilligenarbeit beginnen!



Welche Art von Freiwilligenarbeit suchen Sie?



Sie können zwischen verschiedenen Möglichkeiten wählen, je nach Vorlieben: Umwelt, Kunst und Kultur, Archäologie, Soziales, Nothilfe & Katastrophenhilfe, Menschenrechte, Sport und Erholung, sozial benachteiligte Menschen, Tourismus, Natur und Tiere, Bildung, Gesundheit, Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Übersetzung, Verwaltung und vieles mehr.

Welchen Zeitaufwand erfordert die Freiwilligenarbeit?



Die meisten Freiwilligenprogramme verlangen, dass die Freiwilligen eine gewisse Zeit lang bleiben, um einen positiven Einfluss auf die Projekte zu gewährleisten. Die allgemeinen Bedingungen wie Arbeitszeiten, Kostenübernahme und Dauer der Projekte variieren in diesen Fällen je nach zuständiger Organisation.



Für wen möchten Sie sich freiwillig engagieren?

Sie können mit Menschen (Älteren, Erwachsenen oder Kindern) oder für Ihre Stadt (wie z.B. Aktivitäten zur Stadterneuerung, Arbeit mit Tieren, Kulturaustausch, usw.) arbeiten.

Wie Sie ehrenamtliche Tätigkeiten finden können



Mundpropaganda

Sprechen Sie mit Personen, die bereits Erfahrungen als Freiwillige gemacht haben



Social-Media

Nutzen Sie Social-Media-Plattformen (z. B. Facebook-Gruppen für Freiwillige), um die richtige Chance für sich zu finden



Zentren/Organisationen

Wenn Sie bereits das richtige Zentrum oder die richtige Organisation gefunden haben, in der Sie sich freiwillig engagieren möchten, können Sie ihnen beitreten, um über neue Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit informiert zu werden. Außerdem können Sie sich so auch über Möglichkeiten informieren, die andere Organisationen bieten.

Wo Sie sich in Österreich freiwillig engagieren können

In Österreich gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Freiwilligenarbeit zu leisten. Abhängig von Ihren Interessen können Sie ehrenamtlich in sozialen Organisationen (Arbeit mit Kindern, älteren Menschen, Obdachlosen, geistig und körperlich Behinderten, Geflüchteten) oder für Rettungsdienste, für Umweltorganisationen (Natur- oder Tierschutz) arbeiten, für die Gemeinde, für Sportverbände und sogar für die Feuerwehr. Einige Geflüchtete waren sehr innovativ und gründeten selbst eine eigene Organisation, um anderen zu helfen. Ein Beispiel ist Abdulhamid Kwieder, der als Flüchtling nach Österreich kam und eine eigene Organisation gründete. Sie finden seine und andere Geschichten im folgenden Kapitel.

- Wenn Sie nach einer Organisation suchen, bei der Sie Freiwilligenarbeit leisten können, finden Sie hier **Stellenangebote**: <http://www.freiwilligenweb.at/de/nuetzliches/freie-stellen>
- Wenn Sie nach einer Möglichkeit suchen, sich in **Wien** freiwillig zu engagieren, können Sie hier suchen: <https://wien.volunteerlife.eu/home/freiwillig>
- **WHERE2HELP** ist eine Wiener Plattform, die einen Überblick darüber gibt, wo und wann Hilfe benötigt wird: https://www.where2help.wien/?locale=de#home_help_now_header
- Wenn Sie nach einer bestimmten Organisation und Informationen über diese suchen, können Sie diese in dieser **Liste von Organisationen** finden und sie direkt kontaktieren, um zu fragen, ob Freiwillige benötigt werden: <http://www.freiwilligenweb.at/node/2544>

Rettungsdienste, bei denen Sie sich freiwillig melden können

Österreichisches Rotes Kreuz

Nottendorfer Gasse 21, 1030 Wien

Tel: +43 5 0144

Web page: <https://www.rotekreuz.at/mitmachen/mitarbeit/freiwilligemitarbeit/>

Samariterbund

Michael-Walz-Gasse 18a, 5020 Salzburg

E-mail: office@die-samariter.at

Tel: +43 662 81 25

Web page: <https://www.die-samariter.at/ich-will-helfen/>

Johanniter Unfall Hilfe

Ignaz-Köck-Straße 22, 1210 Wien

Tel: +43 1 470 70 30 2251

Web page: https://www.johanniter.at/ehrenamt_609/gc/6/

Österreichische Bergrettung

Schelleingasse 26/2/2, 1040 Wien

E-mail: office@bergrettung-nw.at

Tel: +43 1 5057057

Web page: <https://bergrettung.at/jetzt-unterstuetzen/bergretter-werden/>

Soziale Organisationen, die Freiwillige suchen

Caritas

Albrechtskreithgasse 19-21, 1160 Wien

E-mail: office@caritas-austria.at

Tel: +43 1/488 31-0

Web page: <https://www.caritas.at/spenden-helfen/freiwilliges-engagement>

Diakonie Österreich

Schwarzspanierstraße 13, 1090 Wien

E-mail: diakonie@diakonie.at

Tel: +43 1 409 80 01

Web page: <https://diakonie.at/node/5470>

Jugend Eine Welt

Don Bosco Aktion Österreich, Münichreiterstraße 31, 1130 Wien

E-mail: einsatz@jugendeinewelt.at

Tel: +43 1 879 07 07 - 0

Web page: <https://www.jugendeinewelt.at/engagement/freiwillig-in-oesterreich/>

Sie können auch Ihre Gemeinde fragen

Manchmal brauchen Gemeinden Freiwillige in verschiedenen Bereichen (mit älteren Menschen in Altersheimen, mit Kindern oder mit jungen Menschen). Einige Gemeinden haben eine eigene Feuerwehr oder einen Bergrettungsdienst, wenn Sie daran interessiert sind, sich freiwillig in diesem Bereich zu engagieren.

Viele Gemeinden haben Listen mit allen Sportverbänden, falls Sie sich freiwillig für sportliche Aktivitäten engagieren möchten.

Wie verhalten Sie sich beim Freiwilligeneinsatz?

Es ist wichtig, dass der/die Freiwillige vor Beginn seiner/ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit einige Tipps kennt, um positive Erfahrungen zu machen:



Kommunikation

Sprechen Sie vor Beginn der Tätigkeit mit Ihrer Organisation und stellen Sie Fragen zu Arbeitszeiten oder eventuell Unterkunft. Seien Sie sich über alle Erwartungen, die Sie haben, im Klaren und seien Sie von Anfang an transparent und ehrlich. Es ist wichtig, nach relevanten Richtlinien (z.B. Sicherheit oder Datenschutz) und Regelungen der Organisation zu fragen. Während Ihrer Tätigkeit sollten Sie auch über alle Probleme sprechen, die auftreten können, oder über alles, womit Sie unzufrieden sind. Bleiben regelmäßig mit dem/der KoordinatorIn in Kontakt.



Engagement

Achten Sie auf Ihren Arbeitsplan, seien Sie pünktlich und erfüllen Sie die Ihnen zugewiesenen Aufgaben auf die produktivste Art und Weise. Proaktives Handeln während Ihres Arbeitseinsatzes ist unerlässlich. Jede Organisation hat ihre eigenen Regeln, die jede/r Freiwillige befolgen muss: machen Sie nur, was Sie vereinbart haben. Halten Sie sich an die zeitlichen Vereinbarungen, denn die Leute und die Organisation werden sich auf Sie verlassen. Behandeln Sie alle Menschen respektvoll und korrekt, unabhängig von ihrer Situation und Position.



Fokus

Kulturelle Vielfalt ist das, was die Welt so besonders macht. Denken Sie während der Freiwilligenarbeit daran, dass jegliche Kultur mit Respekt behandelt werden muss. Wenn es um Kultur geht, gibt es kein richtig oder falsch, nur Unterschiede. Leben Sie die Erfahrung: Freiwilligenarbeit kann eine großartige Möglichkeit sein, um Kulturen und Traditionen zu erleben, Sprachen zu lernen, neue Fähigkeiten zu entwickeln und Menschen aus der ganzen Welt zu treffen.

Erfahrungen & Beispiele für ehrenamtliche Initiativen von Drittstaatsangehörigen in Österreich



VEREIN „NEUER START“

<https://www.neuerstart.at/>

„Neuer Start“ wurde 2010 von geflüchteten Menschen aus Afghanistan für afghanische Jugendliche in Österreich ins Leben gerufen. Das Ziel war es, afghanischen Jugendlichen eine möglichst reibungslose Integration zu ermöglichen. Mittlerweile bietet der Verein allen geflüchteten Menschen, abgesehen von ihrer Herkunft, mit oder ohne Familie in Österreich, Unterstützung in den Bereichen Integration in die österreichische Gesellschaft, Arbeitsmarkt und Bildung u.a. an.

Diese Arbeit wird gestärkt und bereichert einerseits durch Kooperationen mit gut etablierten Organisationen wie IOM oder UNHCR, andererseits durch das Engagement freiwilliger HelferInnen, die in den Aktivitäten zu den Themen Sprache, Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Werte, Religion viel leisten. „Neuer Start“ fördert den interkulturellen Dialog sowie die Chancen für Jugendliche mit Migrationserfahrung, um ihnen zu einem erfolgreichen neuen Start zu verhelfen.

SCHWARZE FRAUEN COMMUNITY

<https://www.schwarzefrauencommunity.at/>

Der Verein Schwarze Frauen Community wurden von schwarzen Frauen unterschiedlichster Herkunft in Österreich gegründet.

Unsere Aktivitäten reichen von Frauenberatung, Frauengruppen, psychologischer Beratung, geschlechtsspezifischen Mädchen- und Jungengruppen, einem Jugendprojekt für Jugendliche von 14 bis 20 Jahren, Antidiskriminierungsworkshops, Vorträgen zur Elternbildung, Kooperationsprojekten mit anderen schwarzen Gemeinschaften auf nationaler und internationaler Ebene bis zur Organisation von Lagern und Camps.



Alle unsere Aktivitäten zielen darauf ab, schwarze Frauen und ihre Familien in Österreich zu stärken und die interkulturelle Kompetenz aller in Österreich lebenden Menschen zu stärken, um die Lebensqualität aller Menschen in Österreich zu verbessern.

AFRICAN DIASPORA YOUTH FORUM IN EUROPE (ADYFE)



<https://www.adyfe.eu/>

ADYFE ist eine Plattform von fast 110 Jugendorganisationen der Afrikanischen Diaspora, die in 31 Ländern Europas vertreten sind. Eines der Hauptziele von ADYFE ist Frieden und Entwicklung in all ihren Formen. Wir wollen dies durch die drei Schwerpunkte unseres Handelns erreichen: Entrepreneurship, Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliches Engagement.

Entrepreneurship/Unternehmergeist

Wir verbinden alle lokalen und Diaspora-Akteure des afrikanischen Innovations- und Unternehmertums-Ökosystems. Der Accelerated Africa Hub ermöglicht es UnternehmerInnen, InvestorInnen und EntscheidungsträgerInnen, sich zu vernetzen, zu entdecken, zu verbinden und voneinander zu lernen.

Employability/Vermittelbarkeit am Arbeitsplatz

Die Career Expo soll eine integrative und globale Veranstaltung sein, die Schulungen und Stände bietet, an denen AusstellerInnen / Unternehmen ihre offenen Stellen bewerben. Die Jobmesse bietet eine Plattform für Diskussionen, Networking und den Austausch von Informationen und Möglichkeiten.

Gesellschaftliches Engagement

Förderung einer diverseren politischen Repräsentation, indem jungen EuropäerInnen ausländischer Herkunft ermöglicht wird, sich stärker mit nicht formaler Bildung, und eine regelmäßige Interaktion mit lokalen und europäischen Vertretern über Bürgertabellen oder web. tv entwickelt wird

[VAS Österreich - <http://www.vas-oesterreich.at> ist Mitglied von ADYFE]



ALODO

<http://www.alodo.org/>

Der gemeinnützige Verein ALODO - Helfende Hände wurde schon 1987 in Togo und 2004 in Guntramsdorf, Niederösterreich, gegründet. ALODO - Helfende Hände betrachtet das Zusammenleben aller Menschen als eine tragende Plattform, wo Begegnung, Dialog, Offenheit in Form von Vielfalt statt Einfalt zusammenkommen. Die Ziele des Vereins sind Aufklärung und Information sowie systemische und nachhaltige Bildung für Entwicklung ohne Beschränkung für alle Menschen, vor allem aber auch für die zukünftigen Generationen. Erklärtes Bildungsziel ist die Stärkung der eigenen Identität.



IKEMBA

<http://www.ikemba.at/>

IKEMBA wurde 2007 mit dem Ziel gegründet, migrantische Gemeinschaften zu erreichen und mit der Mainstream-Gesellschaft zu verbinden. Ziel ist es, den interkulturellen Dialog zwischen den Gemeinschaften zu fördern und die Integration von MigrantInnen in die österreichische Gesellschaft zu erleichtern. Ikemba bietet niedrighschwellige Dienstleistungen in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Soziales an. Unser Konzept basiert auf dem EMPOWERMENT-Ansatz (Eigenständigkeit). Wir arbeiten vor allem mit PartnerInnen in anderen Ländern (Nigeria) zusammen und teilen Wissen über Jugendbildung und -entwicklung.



SOMM

<https://www.somm.at/>

Die Selbstorganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen (SOMM) ist ein gemeinnütziger Verein, der 2007 in Graz gegründet wurde. Die Frauen von SOMM engagieren sich gegen Rassismus, Islamfeindlichkeit und jede Form von Gewalt an Frauen und setzen sich für gesellschaftliche Teilhabe und gleiche Rechte für Frauen und Migrant_innen ein. Durch bezahlte und ehrenamtliche Aktivitäten, Projekte und Veranstaltungen fördert die Selbstorganisation den Zugang von Migrantinnen und geflüchteten Frauen zu Bildung, Arbeit, Gesundheits- und Sozialwesen, bietet konkrete Hilfe an und leistet Beiträge, um die Gesundheit zu fördern. Als Frauen, Migrantinnen und Musliminnen wollen sich SOMM-Mitglieder gegenseitig ermutigen, ihre Identität selbstbestimmt zu entfalten.

Testimonials



**Abdulhamid Kwieder,
Syrien**

» Wenn man gute Ideen hat, sollte man sie nicht für sich behalten, sondern sie mit anderen teilen. Das hilft am Ende nicht nur den anderen, sondern letztlich einem selbst.

Ich bin 2015 nach Österreich gekommen. 2011 schon war ich aus meiner Heimat Syrien geflüchtet, die Zeit dazwischen verbrachte ich in Saudi-Arabien, wo ich mich gemeinsam mit anderen Freiwilligen für syrische Geflüchtete engagierte. Meine erste Zeit in Österreich war nicht einfach, ich fühlte mich alleine und fremd. Doch dann fasste ich mir ein Herz und nutzte die Erfahrung, die ich davor gesammelt hatte, sowie mein Organisationstalent. Ich suchte unter den über 300 Geflüchteten in meiner Unterkunft (die noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten) Menschen, die anderen unterstützen konnten und wollten. Unter der Bezeichnung „Refugees for Refugees“ organisierten wir Freiwillige: FriseurInnen, KöchInnen, SchneiderInnen und ÜbersetzerInnen u.a. Alle boten sie ihre Dienste an, ich kümmerte mich um die Koordination. Danach gründete ich gemeinsam mit anderen den „Verein Flüchtlingshilfe Österreich“ und etablierte unser Konzept erfolgreich in weiteren Flüchtlingsunterkünften. Derzeit bin ich (neben meiner Arbeit als Programmierer) in der Dokustelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus ehrenamtlich zuständig für die arabische Community. Ich übersetze bei Workshops und Trainings, halte Vorträge und nehme an internationalen Konferenzen teil. Darüber hinaus entwickle ich Theaterstücke, unterrichte Arabisch und betreue meinen Youtube-Channel. Durch mein Engagement lerne ich viele neue Leute kennen und fühle mich zugehörig.



**Nour Eddin Jihad,
Syrien**

» Niemand sollte nur für sich selbst auf dieser Welt leben und arbeiten. Jeder kann etwas für andere Menschen tun.

Als ich 2015 mit dem Boot meine Heimat verließ wurde ich zum Geflüchteten. Jeder sprach damals über Geflüchtete: in den Nachrichten, in der Zeitung und im Radio wurde dauernd berichtet – aber selten kamen wir Geflüchteten selbst zu Wort. Das wollte ich ändern, und ich hatte gute Voraussetzungen dafür, denn in meiner Heimatstadt Aleppo war ich als Radiomoderator aktiv. Heute arbeite ich in einem neuen Medium, dem Fernsehen. Mit der Nour Show beim partizipativen Fernsehsender Okto in Wien versuche ich Brücken zwischen der österreichischen Gesellschaft und der hier lebenden syrischen Community zu schlagen, denn sie umfasst mehr als 40.000 Personen. Mit meiner Show gebe ich einen Einblick in ihre Lebenswelt. <https://www.okto.tv/de/sendung/nourshow>



Tamador Omar,
Syrien

Österreich hat den Flüchtlingen in Syrien sehr geholfen. Jetzt sind wir an der Reihe, zu helfen und einen Teil der Hilfe zurückzugeben, die wir in der Vergangenheit erhalten haben.

Ich bin vor 5 Jahren nach Österreich geflohen. In meinem Heimatland Syrien habe ich bereits Menschen in verschiedenen Situationen als Psychologe und Psychotherapeut beraten. In Österreich engagierte ich mich bald als Dolmetscherin für Flüchtlinge und hielt Vorträge zu einer Vielzahl von Themen, von der Arbeitssuche bis zur Konfliktlösung in der Familie. In Zusammenarbeit mit dem Frauengesundheitszentrum (Kaiser-Franz-Josef-Krankenhaus) und dem österreichisch-arabischen Ärzte- und Apothekerverband habe ich mit zwei weiteren syrischen Freiwilligen die Initiative „*Hoffnung ohne Grenzen*“ gegründet. Über eine Hotline stehen wir jetzt in 6 Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch, Russisch, Arabisch und Serbisch) für medizinische und psychologische Fragen zur Verfügung und beraten derzeit hauptsächlich Personen aus der COVID 19-Risikogruppe. Ein Team von Freiwilligen sorgt auch für Essen, medizinische Versorgung und Dolmetschen.

Foto: Stefanie J. Steindl - UNHCR



Durra Chiban,
Syrien

Der soziale Zusammenhalt in der Gesellschaft ist mir sehr wichtig. Deshalb unterstütze ich Flüchtlinge auf ihrem Weg zum Studium in Österreich.

Ich bin im November 2016 mit meiner Familie nach Österreich geflohen. Mein erstes Mal in diesem neuen Land war schwierig: Ich habe fast ein Jahr auf einen Deutschkurs für Anfänger gewartet. Danach begann ich meine Sprachkenntnisse durch Selbststudium zu verbessern, so dass ich im Herbst 2017 endlich das Vorstudienprogramm absolvieren konnte, das Voraussetzung für den Beginn eines Studiums in Österreich ist. Zwei Jahre nach meiner Ankunft in Österreich hatte ich mein erstes Ziel erreicht: Ich konnte an der Technischen Universität Wien ein Studium der Verfahrenstechnik beginnen.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie schwierig es sein kann, sich in einem neuen Land zurechtzufinden. Ein Jahr lang wusste ich nicht, ob es mir überhaupt möglich war, in Österreich zu studieren. Während dieser Zeit war ich verzweifelt und wusste nicht, was ich tun sollte. Um andere junge Flüchtlinge vor dieser Erfahrung zu bewahren, habe ich beschlossen, Videos in meiner Muttersprache Arabisch zu produzieren, in denen ich das österreichische Bildungssystem oder das Leben in Österreich im Allgemeinen erkläre. Ich unterstütze auch Anfänger mit Rat und Tat, weil mir der soziale Zusammenhalt in der Gesellschaft besonders wichtig ist.



2. ORGANISATION

Die Möglichkeit, innerhalb einer Organisation/Vereins ehrenamtlich tätig zu werden, kann entscheidend dazu beitragen, dass sich Drittstaatsangehörige als Teil einer neuen Realität fühlen, dass sie auf persönlicher Ebene zufrieden sind und die Möglichkeit haben, anderen zu helfen und so einen „Solidaritätskreislauf“ zu schaffen, in dem diejenigen, denen geholfen wurde, wiederum anderen und gleichzeitig sich selbst helfen.

Dieses Kapitel besteht aus drei verschiedenen Teilen. Jeder bezieht sich auf eine bestimmte Phase der Freiwilligenarbeit: 1) Vorbereitung, 2) Durchführung und 3) Nachverfolgung. Es enthält Ratschläge, die die Verantwortlichen in Organisationen unterstützen sollen.

Um den Einsatz der Freiwilligen voll auszuschöpfen, um die Qualität und die soziale Wirkungskraft der Organisationen zu verbessern und die Freiwilligentätigkeit zu einer echten Erfahrung des Wachstums zu machen und professionell zu gestalten, ist es von entscheidender Bedeutung, Strategien und Instrumente für die Verwaltung der Freiwilligen einzuführen. Das ermöglicht:

- den Bestrebungen der Freiwilligen und den Bedürfnissen der Organisation zu entsprechen;
- die Eigenschaften, die von den Freiwilligen für eine bestimmte Aufgabe verlangt werden, klar zu identifizieren;
- die Beweggründe für die Auswahl der Freiwilligen zu verstehen und wie man sich im Falle von Unzufriedenheit wieder zurückziehen kann;
- das Engagement von Freiwilligen in der Organisation und das Verantwortungsbewusstsein zu fördern;
- die Gesamtarbeit der Organisation zu verbessern!


Um eine möglichst positive Erfahrung für die Freiwilligen zu schaffen, sollte eine bestimmte Person innerhalb der Organisation für den Aufenthalt der Freiwilligen verantwortlich sein. Dazu gehört die Unterstützung während des Orientierungsprozesses, die Beaufsichtigung der Aufgaben und die Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen oder Herausforderungen, mit denen die Freiwilligen konfrontiert sind.

Der/die MentorIn wird die Bezugsperson für die Freiwilligen sein. Er/sie ist dafür verantwortlich, ihn/sie persönlich zu unterstützen. Er/sie sollte: gut zuhören können, zuverlässig, aufmerksam, verständnisvoll usw. sein.

Vorbereitung

Bedarfsanalyse:

- Fähigkeiten und Kenntnisse festlegen, die für die Aufgabe erforderlich sind
- Ziele festlegen
- Fähigkeiten und Leistungen von Freiwilligen analysieren
- Ziele und Zielsetzungen definieren, die festlegen, was Freiwillige als Ergebnis einer Schulung wissen oder können sollten
- Einen Zeitplan entwickeln
- Materialien vorbereiten
- Logistik vor der Freiwilligentätigkeit: Standort, Transport

 Anm.: Es sollte sichergestellt werden, dass Freiwillige eine Kontaktperson haben, mit der Sie Fragen im Zusammenhang mit ihren Erfahrungen als Freiwillige ansprechen können.

Durchführung

Willkommen

Während der Freiwilligenarbeit sollte die Organisation den Freiwilligen die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Freiwilligen bieten.

Regeln festlegen

Es ist wichtig, die Regeln zu Beginn der Freiwilligenarbeit festzulegen, um Missverständnisse zwischen den Teilnehmenden und der Aufnahmeorganisation zu vermeiden (z.B. Arbeitszeiten oder Respekt vor dem Ort). Darüber hinaus ist es wichtig, den Freiwilligen klare und umfassende Rollenbeschreibungen, Regelungen, geltende Richtlinien und Beschwerdemechanismen zu übermitteln.

Auftrag und Ziel der Organisation/des Vereins

Klare Darstellung des Auftrags und der Ziele der Organisation, um die Freiwilligen auf ihre Aufgaben und Rollen aufmerksam zu machen.

Präzise Angaben zu Position und Aufgabe

Es ist wichtig, allen Freiwilligen die gleichen Ausbildungsmöglichkeiten wie bezahlten MitarbeiterInnen zu bieten, insbesondere, wenn beide in der gleichen Umgebung arbeiten oder ähnliche Tätigkeiten ausüben.

Nachbearbeitung

EVALUATION



Nach der Freiwilligenarbeit sollte eine Feedbackrunde mit der Leitung der Organisation und den Freiwilligen organisiert werden, um Meinungen und persönliche Eindrücke über die Erfahrungen während des gesamten Prozesses auszutauschen.

FOLLOW-UP



Individuelles Coaching, um Zukunftspläne mit den Freiwilligen zu besprechen. Am Ende der Tätigkeit sollte die Möglichkeit bestehen, dass die Freiwilligen und die MitarbeiterInnen der Organisation ihre Erfahrungen, Gedanken und Informationen austauschen können, Ziel ist, dass die Freiwilligen gute Berufschancen finden und sich ihrer Stärken bewusst sind.

ZERTIFIZIERUNG



Nach der ehrenamtlichen Tätigkeit sollte die Leitung der Organisation eine Bestätigung oder ein Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss der Freiwilligenarbeit ausstellen.

Hindernisse für Freiwilligenarbeit

Eine geringe Beteiligung von Drittstaatsangehörigen an der Freiwilligenarbeit kann auf folgende Faktoren zurückzuführen sein:

- Sich ehrenamtlich zu engagieren, erfordert in der Regel viel Hingabe, sowohl in zeitlicher als auch in finanzieller Hinsicht. Einige Drittstaatsangehörige sind aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen (z.B. Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung) einfach nicht dazu in der Lage, freiwillig tätig zu werden.
- Manche Drittstaatsangehörige können nicht an Freiwilligenaktivitäten ihres Aufnahmelandes teilnehmen, die zu kulturellen Missverständnissen und Rassismus führen könnten.
- Drittstaatsangehörige können, genau wie lokale Freiwillige, Vorurteile gegenüber der Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen haben sowie Schwierigkeiten, Barrieren zu überwinden.
- In einigen Ländern ist es den Drittstaatsangehörigen nicht gestattet, sich freiwillig zu engagieren, oder sie sind nicht versichert. In anderen Ländern werden Referenzen benötigt, um ehrenamtlich tätig zu werden. Drittstaatsangehörige mit einem begrenzten sozialen Netzwerk können nicht immer mit den erforderlichen Referenzen aufwarten.

- Fehlende Berücksichtigung oder Überzeugung – vonseiten der BeamtInnen, Freiwilligenorganisationen und Agenturen, die Freiwilligenarbeit fördern – dass Drittstaatsangehörige potentielle Freiwillige sein könnten.⁵
- Die Drittstaatsangehörigen sind sich manchmal nicht über die Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit im Klaren, weil ihnen Informationen über lokale Aktivitäten fehlen.
- Den Drittstaatsangehörigen fehlen oft Informationen über die Art und Weise, wie Freiwilligenvereine arbeiten (d.h. Auswahlverfahren, Arbeitszeiten, Ausbildungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten), und sie zögern daher möglicherweise, sich zu beteiligen.
- Mangelnde Bemühungen seitens der NGOs im Hinblick auf die Diversifizierung ihres Rekrutierungsprozesses, um den Drittstaatsangehörigen mehr Möglichkeiten zu bieten, sich aktiv an allen Aspekten der NGO-Arbeit zu beteiligen.
- MigrantInnenorganisationen, lokale und nationale Regierungen, Freiwilligenorganisationen und Organisationen, die Freiwilligenarbeit fördern, sollten sich nach Kräften darum bemühen, die Nachfrage nach und das Angebot an Freiwilligenarbeit für Drittstaatsangehörige zu erhöhen, um die soziale und wirtschaftliche Eingliederung von Drittstaatsangehörigen zu fördern.

Diversitätsmanagement

Das Management der Vielfalt versetzt eine Organisation in die Lage, ungeahnte Effizienz und Ziele zu erreichen, einfach dank täglicher Aufmerksamkeit und Aktivitäten. Diversität ist ein sehr weit gefasster Begriff und auch sehr sensibel zu handhaben. Jeder Mensch hat eine andere Sicht der Dinge und ein anderes Weltbild. In den menschlichen Beziehungen gibt es keine allgemeingültige Herangehensweise, weil Menschen in ihren Einstellungen und Verhaltensweisen unterschiedlich sind.

⁵ Münz, A. (2006). INVOLVE – Involvement of third country nationals in volunteering as a means of better integration. INVOLVE project.

Warum ist Diversität wichtig?



Diversität fördert Innovation und Kreativität, verbessert alle Problemlösungsprozesse und hilft, neue Ideen schneller zu verwirklichen.

Diversität verringert Konflikte zwischen Gruppen und verbessert die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus trägt die Zusammenarbeit auch zum Abbau von Stereotypen und Vorurteilen gegen Menschen aus verschiedenen Kulturen bei.

Ziel des Diversitätsmanagements ist es, allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, das eigene Potenzial und die Fähigkeiten unter Berücksichtigung von Geschlecht, Rasse und Nationalität zum Ausdruck zu bringen; das Management der kulturellen Vielfalt⁶ ist das zentrale Element des Diversitätsmanagements. Eine Person, die sich am Arbeitsplatz frei ausdrücken kann, wird eine andere Vorstellung von der Arbeit und dem Umfeld haben, sowie effizienter und produktiver sein.

Ein wichtiger Schritt bei der Einführung von Diversität in einer Organisation ist die Veränderung ihrer Arbeitskultur. Der Prozess des Diversitätsmanagements sollte zu einer Situation führen, in der jedes Mitglied einer Organisation in der Lage ist, sein Potenzial unter Wahrung seiner kulturellen Werte zu entfalten.

Das Ziel dieses Prozesses sollte daher nicht darin bestehen, unterschiedliche Kulturen in eine vorherrschende einzugliedern, sondern eine einzige, vielfältige Kultur zu schaffen.

⁶ UNESCO (2001, November). Universal Declaration on Cultural Diversity. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html

Checkliste

1.

Erstellen Sie eine Grundsatzerklärung, in der Sie Ihr Engagement für Diversität in den Human Resources ausdrücken und erklären Sie, wie Sie die Präsenz von Drittstaatsangehörigen auf allen Ebenen verbessern wollen.

2.

Betonen Sie die Vorteile von Diversität in den Human Resources und ermutigen Sie alle, sich dafür einzusetzen, dass es funktioniert.

3.

Seien Sie kritisch gegenüber traditionellen Praktiken und Abläufen. Bleiben Sie offen für Vielfalt und neue Möglichkeiten.

4.

Kommunizieren Sie mit den MitarbeiterInnen und Freiwilligen, entwickeln Sie einen offeneren Austausch von guten Praktiken innerhalb der Organisation, geben Sie Drittstaatsangehörigen selbst die Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten.



5.

Ermöglichen Sie den MitarbeiterInnen auf allen Ebenen, einschließlich der Vorstandsebene, Trainings zur Arbeit in einem multikulturellen Umfeld.

6.

Befördern Sie Drittstaatsangehörige in leitende Positionen und bieten Sie ihnen Zugang zu personeller Unterstützung.

7.

Schaffen Sie angemessene Arbeitsverhältnisse und gleiche Chancen für alle Angestellten und Freiwilligen.

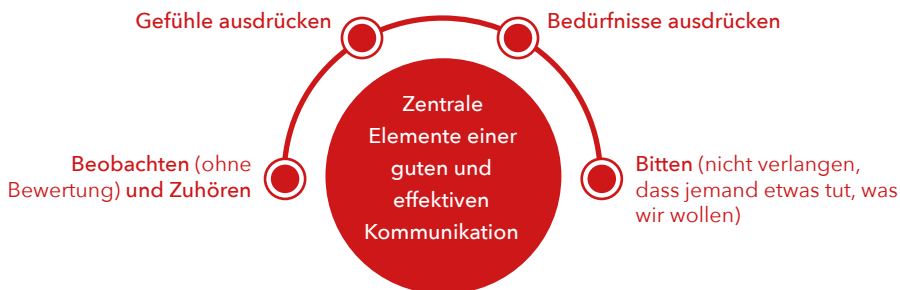
8.

MigrantInnenorganisationen, lokale und nationale Regierungen, Freiwilligenorganisationen und Organisationen, die Freiwilligenarbeit fördern, sollten sich nach Kräften darum bemühen, die Nachfrage nach und das Angebot an Freiwilligenarbeit für Drittstaatsangehörige zu erhöhen, um die soziale und wirtschaftliche Eingliederung von Drittstaatsangehörigen zu fördern.

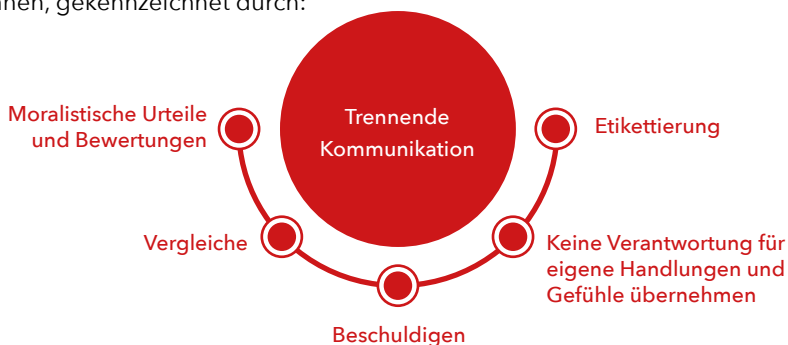


3. KOMMUNIKATION

Die Kommunikation zwischen den Freiwilligen und der Aufnahmeorganisation ist entscheidend: Es ist wichtig, eine sichere und entgegenkommende Umgebung zu schaffen, in der sich eine Person öffnen und sich ehrlich ausdrücken kann. Wenn zwei verschiedene Kulturen aufeinandertreffen, kann es vorkommen, dass es Missverständnisse gibt.



Im Gegensatz dazu ist die trennende Kommunikation, aus der die Konflikte entstehen können, gekennzeichnet durch:



Es ist wichtig, bei der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Herkunft einige Aspekte im Auge zu behalten. Häufig bestehen zwischen den Sprachen und Kulturen große Unterschiede im Sprachgebrauch, was die Kommunikation erschwert.

Während der Freiwilligenarbeit können sich weitere Herausforderungen ergeben, z.B. in Bezug auf die Anerkennung der institutionellen Rolle der Organisation oder die Äußerung der tatsächlichen Erwartungen der Freiwilligen. Was die Anerkennung der institutionellen Rolle der Organisation betrifft, insbesondere wenn es sich um eine weibliche Vorgesetzte handelt, ist dieses Problem oft mit dem kulturellen Hintergrund der Menschen verbunden, kann aber in der Regel mit der Zeit und mit zunehmendem Vertrauen und gegenseitigem Kennenlernen gelöst werden. Hinsichtlich der Äußerung tatsächlicher Erwartungen, Motive, Zweifel, ist es entscheidend, den Sinn und Zweck der Tätigkeiten klar zum Ausdruck zu bringen. Beispiel: Die Teilnahme an einer Schulung kann von Auszubildenden und Teilnehmenden auf unterschiedliche Weise erlebt werden; für die Auszubildenden besteht das Ziel darin, Menschen auf einen zukünftigen Arbeitsplatz vorzubereiten; für die Teilnehmenden könnte es bedeuten, dass die Auszubildenden sich nach der Schulung darum bemühen sollten, ihnen eine freie Stelle zu vermitteln. Drittstaatsangehörige empfinden oft Ängste und Gefühle der Unzulänglichkeit und zögern, ihre tatsächlichen Erwartungen, Verfügbarkeit und Interessen explizit zu machen.



Die Organisation muss dazu in der Lage sein, ihren Respekt für die Kultur und Religion der Freiwilligen zu vermitteln, ohne dass sie sich minderwertig oder verurteilt fühlen. Das Vertrauen ist entscheidend: Ohne dieses Vertrauen werden die Freiwilligen ihre wahren Gefühle nur widerwillig mitteilen. Der Einsatz von MediatorInnen kann dabei helfen: Der Hauptzweck der Mediation besteht darin, Kontakte, Austausch und Interaktionen zwischen verschiedenen Kulturen zu fördern und dabei die Vielfalt zu respektieren.



REFERENZEN

- Bassilio, L., Bauer, T. (2010). Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. Discussion Paper No. 4716.
- Falk, I. (2000). Human Capital and Social Capital: What's the difference? Adult Learning Commentary, (28). <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>
- Marelli, P. (2017). Solidarietà e impegno civico. Quando fare volontariato è un esercizio di cittadinanza. *Vdossier*, (2). <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>
- Münz, A. (2006). INVOLVE - Involvement of third country nationals in volunteering as a means of better integration. INVOLVE project.
- Schugurensky, D. (2004). The tango of citizenship learning and participatory democracy. Lifelong Citizenship Learning, Participatory Democracy and Social Change.
- Schugurensky, D., Slade, B., Luo, Y. (2005). "Can volunteer work help me get a job in my field?": On learning, immigration and labour markets. Ontario Institute for Studies in Education. University of Toronto.
- UNESCO (2001, November). Universal Declaration on Cultural Diversity. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html
- Wilson, R., Lewis, H. (2006). A Part of Society Refugees and Asylum Seekers volunteering in the UK, A report based on case studies of ten organisations, Tandem Communications and Research Ltd, Leeds, U.K.



Südwind
(Österreich)



PATRIR
(Rumänien)



Development Perspectives - DP
(Irland)



CPS - Center for Peace Studies
(Kroatien)



Rehabilitation centre for
stress and trauma - RCT
(Kroatien)



Slovene Philanthropy - SP
(Slowenien)



CESIE
(Italien)