








CISESK Certification of Civil Services non formal and informal Skills Transfer

COMPARATIVE REPORT in German

<i>Partnership</i>		
	Projectleader 	
		
		
<p>This project has been funded with support from the European Commission. This publication/communication reflects the views only of the author, the European Commission, Education and Culture DG cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Non-commercial reproduction authorised, subject to acknowledgement of source.</p>		

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Nationale Auswertung.....	5
2.1.	Österreich	5
2.1.1.	Ergebnisse Fragebogen	5
2.1.2.	Allgemeine Situation in Bezug auf Freiwilligenarbeit.....	15
2.1.2.1.	Europäischer Freiwilligendienst - EVS.....	18
2.1.3.	Schlussfolgerung	20
2.1.3.1.	Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit und des EVS	20
2.1.3.2.	Schlussfolgerungen in Bezug auf den Fragebogen	21
2.2.	Bulgarien	23
2.2.1.	Ergebnis Fragebogen.....	23
2.2.2.	Allgemeine Situation in Bezug auf freiwilliges Engagement (Zusammenfassung)	32
2.2.3.	Schlussfolgerung	35
2.2.3.1.	Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit und des EVS	37
2.2.3.2.	Schlussfolgerungen in Bezug auf den Fragebogen	37
Italien.....		40
2.2.4.	Ergebnis Fragebogen.....	40
2.2.5.	Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit	47
2.2.6.	Schlussfolgerung	52
2.2.6.1.	Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit und EVS	52
2.2.6.2.	Schlussfolgerung bezüglich Fragebogen.....	53
2.3.	Spanien.....	54
2.3.1.	Ergebnisse Fragebogen	54
2.3.2.	Allgemeine Situation in Bezug auf Freiwilligenarbeit.....	67
2.3.2.1.	Konzept	67
2.3.2.2.	Freiwillige und das Gesetz	67
2.3.2.3.	Allgemeine Aspekte der Freiwilligenarbeit	68
2.3.2.4.	Finanzielle Ressourcen.....	70
2.3.2.5.	Ausgaben der NGO's	70
2.3.2.6.	Aufschlüsselung nach Geschlecht in NGO's	71
2.3.3.	Schlussfolgerungen	71
2.3.3.1.	Allgemeine Schlussfolgerung bezüglich EVS und freiwilliger Arbeit	71
2.3.3.2.	Schlussfolgerungen in Bezug auf die Fragebögen	72
3.	Länderübergreifende Auswertung.....	73
3.1.	Vergleich der Situation ehrenamtlicher Arbeit und Schlussfolgerungen.....	73
3.2.	Vergleich des Fragebogens und der Schlussfolgerungen.....	74
3.3.	Schlussfolgerungen für das Assessment Instrument	78

1.

Einleitung

CISESK ist ein Leonardo-Da-Vinci - Transfer von Innovation (TOI) Projekt innerhalb des Programms Lebenslanges Lernen.

Das Ziel von CISESK ist es, die Ergebnisse und Instrumente des Projekts CSA (Civil Service Apprenticeship / Freiwilligendienst & Ausbildung) zur Verfügung zu stellen, um von Organisationen des Dritten Sektors auf europäischer Ebene verwendet zu werden.

Das Ziel dieses Tools und der erzielten Ergebnisse ist das Assessment und die Zertifizierung von Kompetenzen, die durch Nicht formelles / Informelles Lernen (NF/I-Lernen) während eines Freiwilligendienstes erworben werden. Im Projekt CISESK werden diese Tools auf die Rahmenbedingungen des Europäischen Freiwilligendienstes angepasst, um sektorübergreifend verwendbar zu sein und international anerkannt zu werden.

Dieser Forschungsbericht des Projektes CISESK ist ein wichtiges Ergebnis aus dem Arbeitspaket "Forschung" dieses Projektes.

Das Ziel dieser Phase ist es, wesentliche Informationen zu den verschiedenen europäischen Bedürfnissen zu analysieren und zu erfassen, um so die CSA-Produkte auf europäische Ebene zu übertragen.

Diese Phase soll die Grundlagen für die Entwicklung eines Produktes schaffen, das die spezifischen Erfordernisse der Freiwilligendienst auf europäischer Ebene berücksichtigt.

Dieser Forschungsbericht ist folgendermaßen aufgebaut:

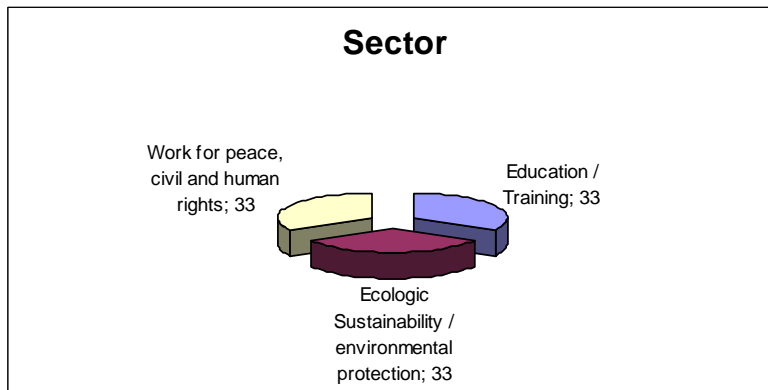
- Nationale Berichterstattung für die einzelnen Länder (AT, BG, ES, IT) bestehend aus:
 - Die Ergebnisse des Fragebogens, der an Verbände und Institutionen des gemeinnützigen Sektors / 3. Sektors gesendet wurde, vor allem in drei definierten Arbeitsbereichen. Der Zweck dieses Fragebogens war die Erarbeitung von Daten über die Erwartungen an die Zertifizierung von ehrenamtlicher Arbeit / Freiwilligendienst, besonders hinsichtlich EFD/EVS.
 - Eine allgemeine Übersicht über die nationale Situation zur freiwilligen Arbeit mit besonderer Rücksicht auf den EVS. Diese Übersicht soll einen Eindruck über die allgemeinen Chancen, Möglichkeiten und Hindernisse für die freiwillige Arbeit in einem Land geben.
 - Schlussfolgerungen in Bezug auf die nationalen Gegebenheiten unter Berücksichtigung der allgemeinen Situation sowie der Ergebnisse des Fragebogens.
- Transnationale Auswertung:
 - Vergleich / Schlussfolgerungen in Bezug auf den Fragebogen.

- Vergleich / Schlussfolgerungen in Bezug auf die nationalen Gegebenheiten.
- Schlussfolgerungen für das Assessment-Instrument.

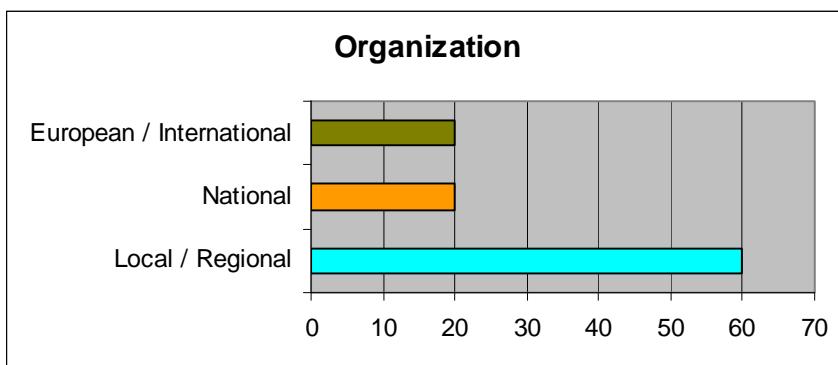
2. Nationale Auswertung

2.1. Österreich

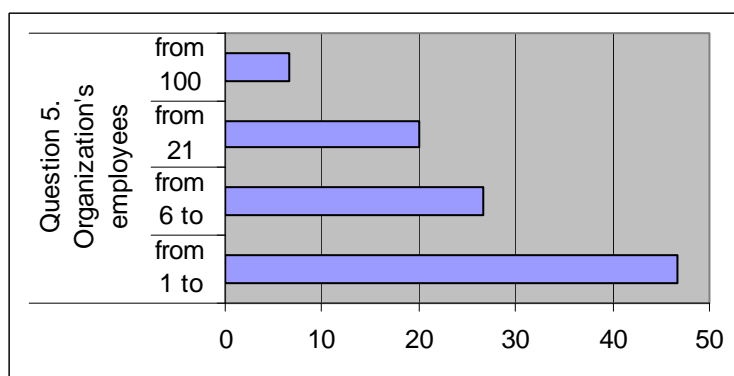
2.1.1. Ergebnisse Fragebogen



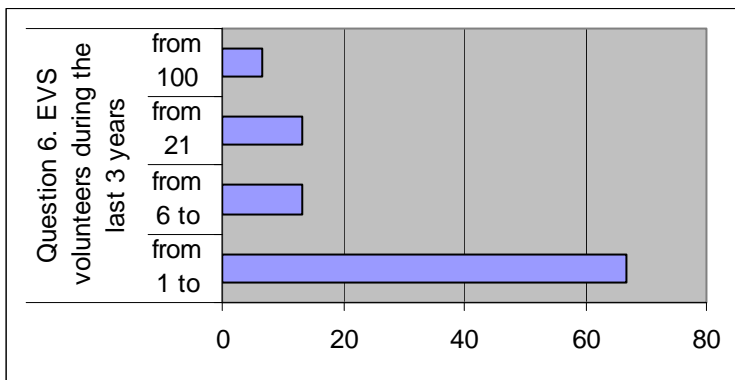
Die Stichprobe besteht aus 5 Organisationen in jeder der vorgeschlagenen Felder. Bildung; Ökologie und Nachhaltigkeit; Menschen- und Bürgerrechte sowie Friedensarbeit.



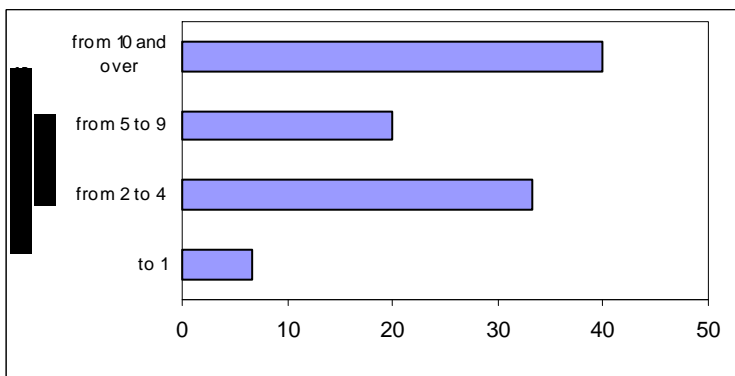
Die meisten Organisationen arbeiten auf lokaler Ebene, einige auf nationaler, teils auf internationaler.



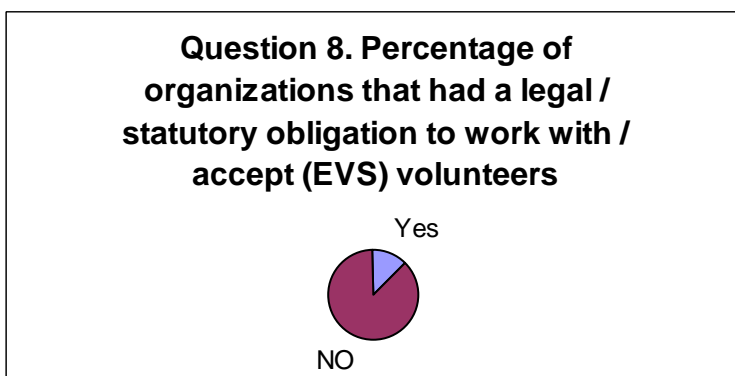
Fast 50% der Stichprobe sind kleinere Organisationen mit weniger als 6 MitarbeiterInnen. Die mittleren (6-20 und 21-100) zusammen haben etwa den gleichen Prozentsatz, großen Organisationen am wenigsten.



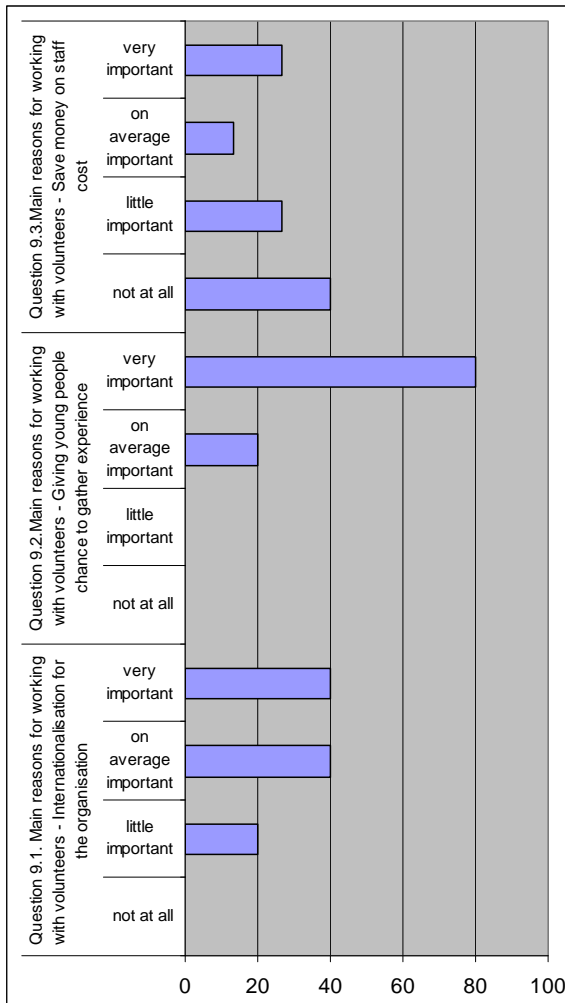
Die Zahl der Freiwilligen entspricht mehr oder weniger die der Größe der Organisationen.



Fast zwei Drittel der Stichprobe besteht aus erfahrenen Organisationen, die seit mehr als 5 Jahren im freiwilligen Sektor tätig sind.

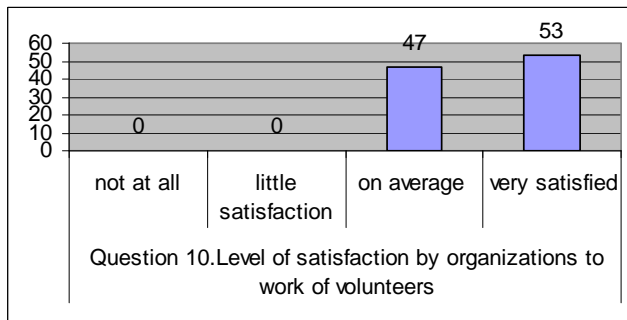


Nur 12,5% der Organisationen haben eine rechtliche / gesetzliche Verpflichtung, mit (EVS) Freiwilligen zu arbeiten.

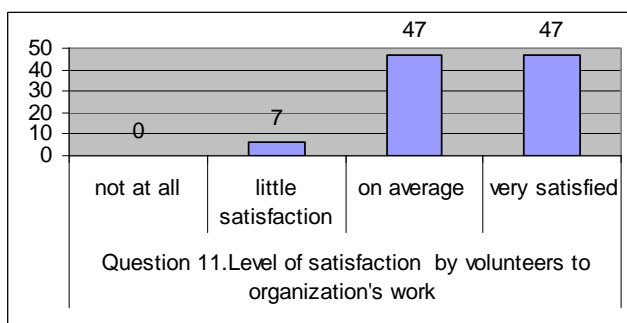


Hauptgründe für die Arbeit mit Freiwilligen:

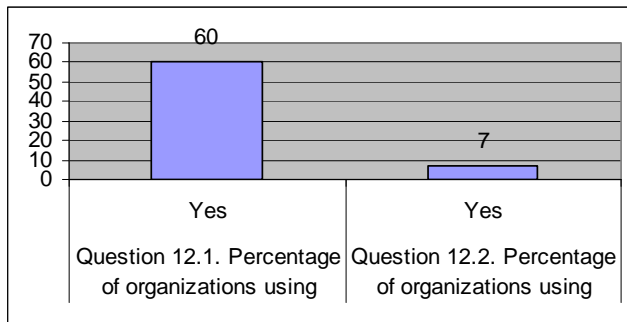
- Der mit Abstand wichtigste: "Jugendlichen die Chance geben, Erfahrungen zu sammeln;
- Dann folgt "Internationalisierung für die Organisation"
- Und schlussendlich "Geld sparen bei Personalkosten"



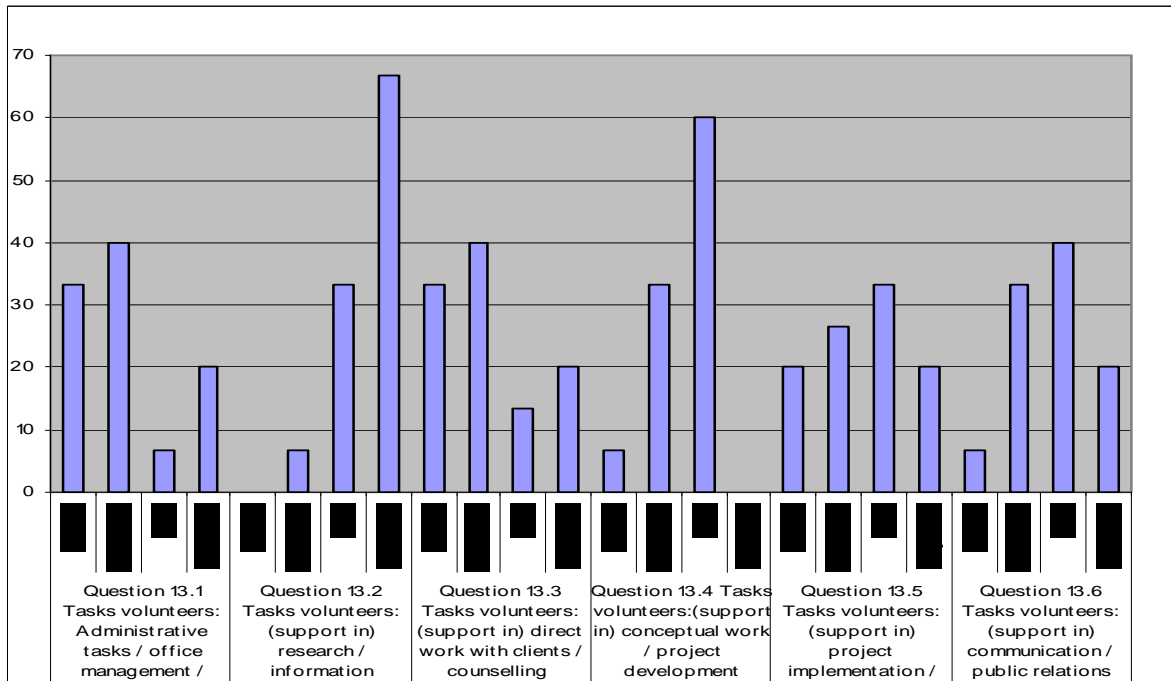
53% der Organisationen sind sehr zufrieden mit der Arbeit mit Freiwilligen, 47% immer noch durchschnittlich zufrieden.



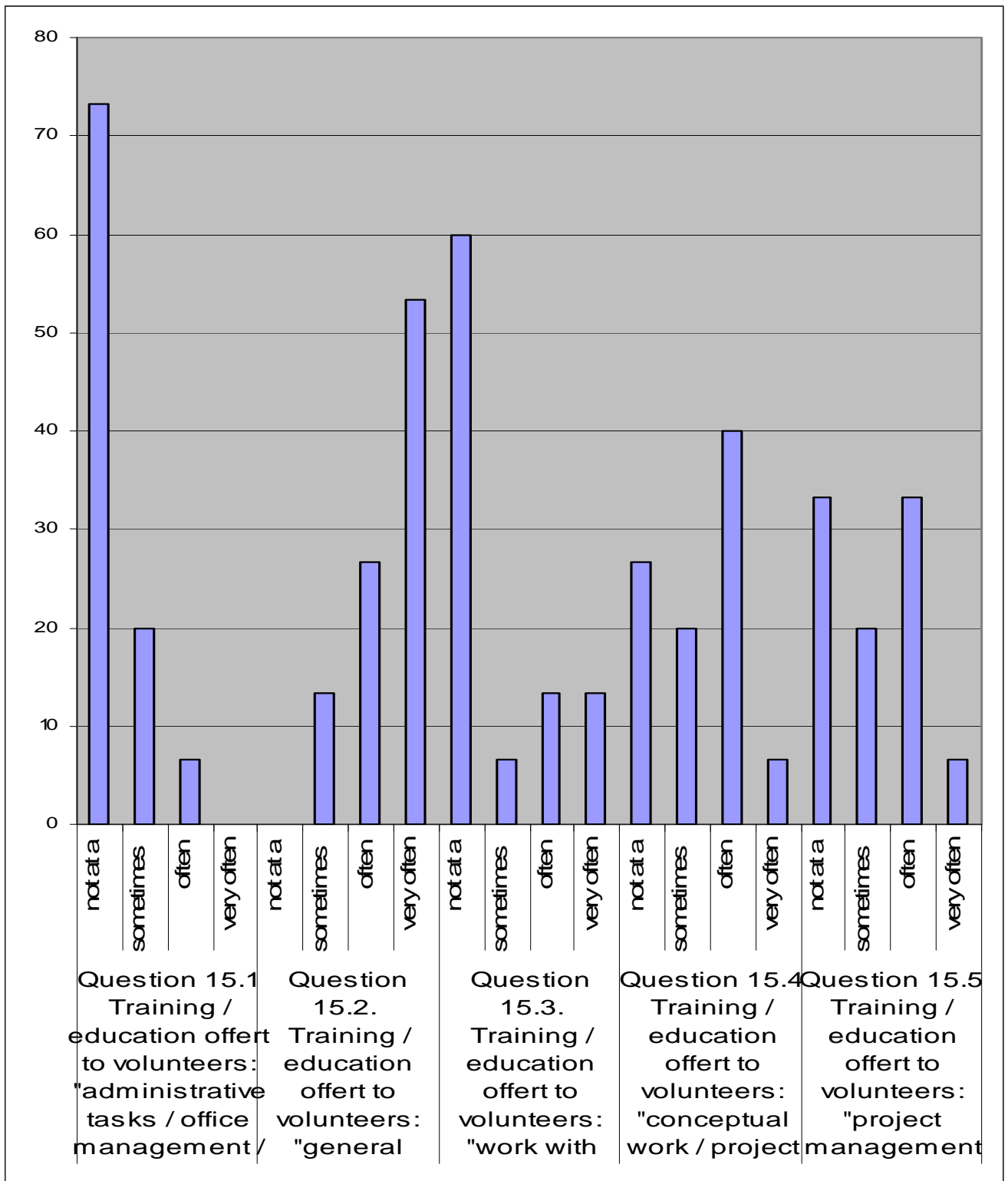
Die Verteilung der Zufriedenheit mit den Freiwilligen beider Seiten ist sehr ähnlich. Es gibt einige mit geringer Zufriedenheit (7%).



Die Mehrheit der Unternehmen (60%) verwendet sog. "interne Qualitätssicherungswerkzeuge", während nur 7% "externe Prüfung / Zertifizierung" nutzen.



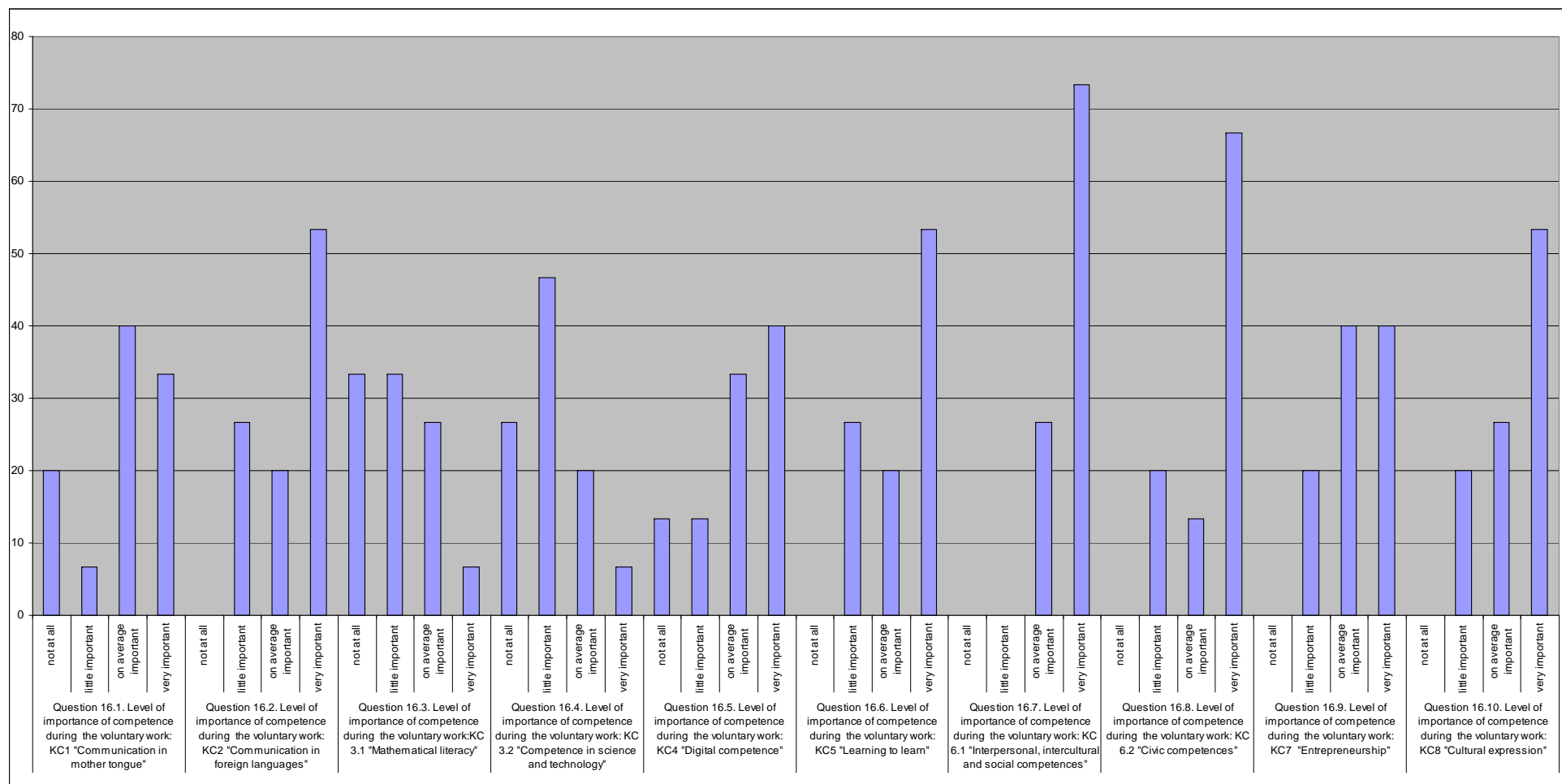
Was sind die wichtigsten Aufgaben, mit denen Freiwillige in der Regel konfrontiert sind?
 Am häufigsten ist die Forschung / Sammlung von Informationen, wie auch (Unterstützung in) konzeptionelle Arbeit / Projektentwicklung und Projektumsetzung.
 Direkte Arbeit mit KlientInnen / Beratung ist nicht so häufig. Administrative Aufgaben sind am wenigsten wichtig.



Das Angebot bezüglich Ausbildung / Fortbildung:

- Bei weitem am häufigsten werden Schulungen für „allgemeine Kenntnisse über den Bereich“ angeboten.
- „Konzeptionelle Arbeit“ und „Projektmanagement“ werden ebenfalls häufig genannt.

- Training im Umgang mit KlientInnen ist nicht sehr häufig.
- „Office Management“ Ausbildungen sind nicht wichtig.

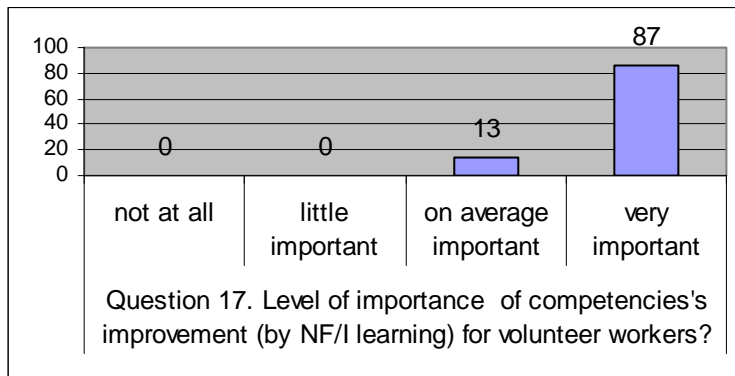


Wichtigste Schlüssel-Kompetenzen für die Freiwilligen sind:

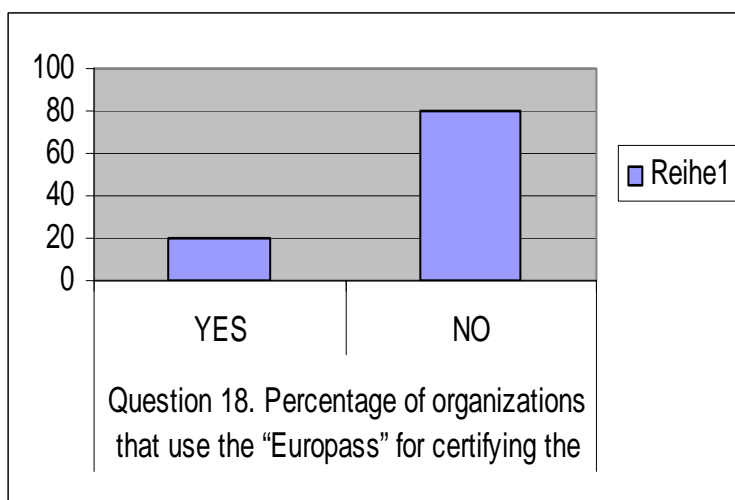
KC6.1 „Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz“, gefolgt von KC6.2 „ziviler Kompetenzen“.

KC8 "kultureller Ausdrucksformen", KC5 "Lernen lernen" und KC4 "Digitale Kompetenz" sowie KC1 "Kommunikation in der Muttersprache" sind

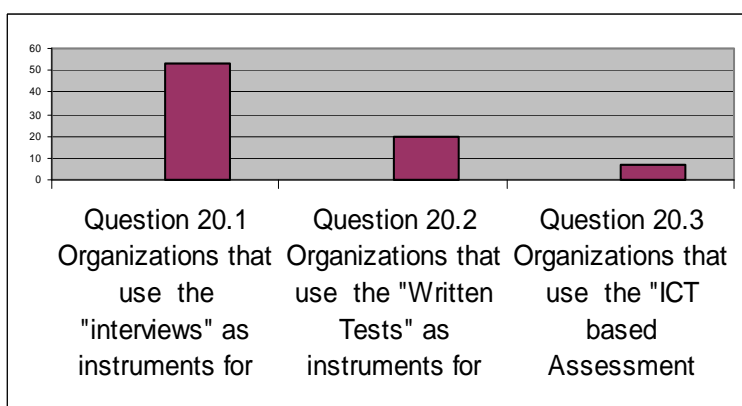
ebenfalls überdurchschnittlich wichtig.



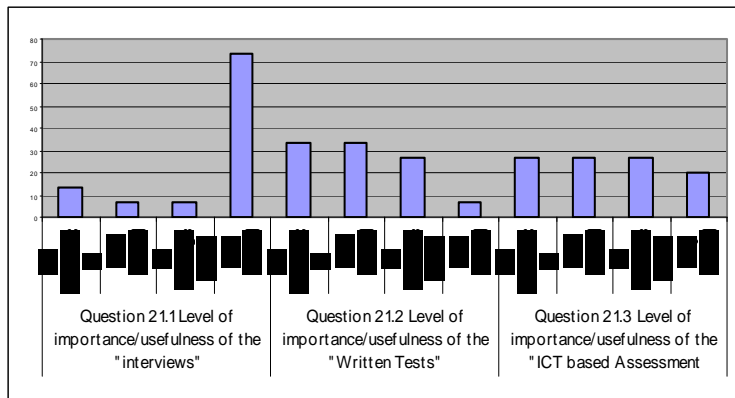
Nach Ansicht der Befragten ist die Verbesserung von Kompetenzen im Bereich „nicht formalem/ informellem Lernen“ während der ehrenamtliche Arbeit ein sehr wichtiger Faktor.



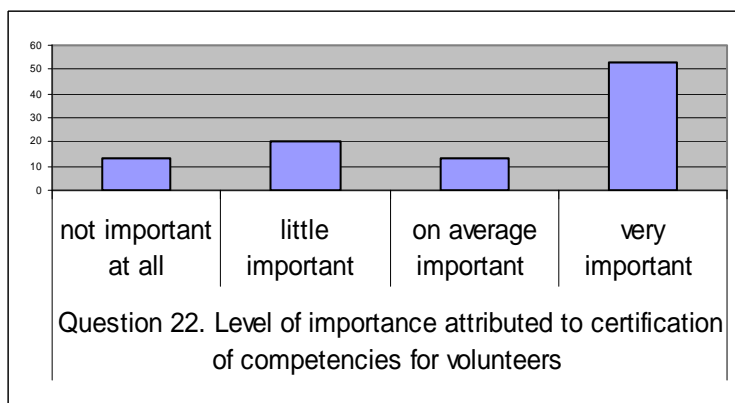
Die Instrumente wie Europass und Youthpass Zertifizierung sind (bis jetzt) nicht sehr häufig verwendet.



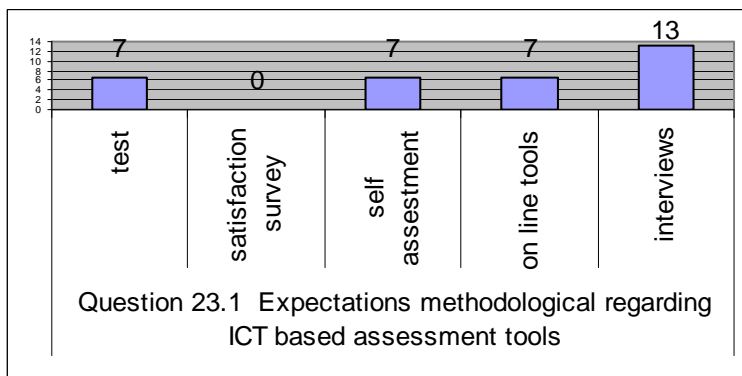
Organisationen verwenden in erster Linie "Interviews" als Instrumente zur Messung der Kompetenzen von Freiwilligen, „schriftlichen Prüfung“ und „IKT-gestützte Beurteilung“ sind nicht so häufig.



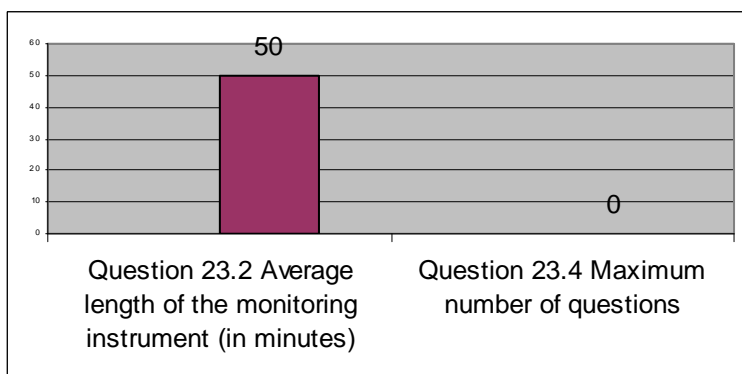
Organisationen betrachten Interviews als die beste Methode zur Messung der Steigerung der Kompetenzen von Freiwilligen, IKT-Werkzeuge werden wesentlich nützlicher als schriftlichen Prüfungen angesehen.



Die Zertifizierung von Kompetenzen wird als (sehr) wichtig gesehen.



Die Erwartungen betrifft Online-Tools mit Self-Assessment Charakter, aber es gibt auch den Wunsch nach begleitenden Interviews und Testelementen.



Die Dauer der Prüfung sollte nicht zu lang sein (die meisten bevorzugen ca. 30 Minuten).

2.1.2. Allgemeine Situation in Bezug auf Freiwilligenarbeit

Zwei Arten von Freiwilligenarbeit: formelle und informelle

„Formelle Freiwilligenarbeit“ sind jene Aktivitäten, die in einem organisierten Kontext stattfinden und unverbindlich und ohne Bezahlung für das Wohl anderer und der Gesellschaft sind.

Meist wird die Freiwilligenarbeit in Einrichtungen, Vereinen, NPO's oder NGO's durchgeführt. Dieses „zeitliche Engagement freien Willens“ erfordert besondere Rahmenbedingungen.

"Informelle Freiwilligenarbeit", oft auch als nachbarschaftliche Hilfe oder Unterstützung benannt, kommt aus privater, individueller und persönlicher Initiative ohne institutionellen Kontext. Im Allgemeinen wird dieser Bereich in der Untersuchung von Freiwilligenarbeit nicht berücksichtigt.

Bereiche der formellen Freiwilligenarbeit

- Notdienst und Rettungsdiensten. Blaulicht-Organisationen (z.B. freiwillige Feuerwehr, Bergrettung und Wasserrettung, Rotes Kreuz):
kurz "Notdienst".
- Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (z.B. Band-, Amateur-Theater):
kurz "Kultur".
- Umwelt, Natur und Tierschutz (z.B. WWF, Greenpeace):
kurz "Umwelt".
- Kirchliche, religiöse Bereich (z. B., Kirchenchor, Pfarrgemeinderat):
kurz "Kirche".
- Soziale Umgebung und Gesundheitsbereich (Hilfsorganisationen für die Unterstützung von anderen Menschen, Pensionistenverband, Verwaltung von Selbsthilfe-Gruppen):
kurz "Soziales".
- Politische Arbeit und Interessenvertretung (z.B. politische Partei, professionelle Organisation):
kurz "Politik".
- Zivile Aktivitäten und Gemeinschaft (z. B. lokale Entwicklungsorganisation, Bürgerinitiativen):
kurz "Gemeinschaft".

- Bildung (z. B. Elternverein, Lern-Hilfe-Zentrum):
kurz "Bildung".
- Sport und körperliche Aktivität (z.B. Sportverein, Sport-Gruppe):
kurz "Sport".

Bereiche der informellen Freiwilligenarbeit

- Nachbarschafts-Hilfe / Hilfe: z. B. Hausarbeit, Kinderbetreuung, Gartenpflege etc.

Ehrenamtliche Beteiligung an formeller und / oder informeller Freiwilligenarbeit

Der ehrenamtliche Sektor, oder Dritter Sektor, mit rund 3 Millionen Freiwilligen, hat einen großen Wert in Österreich. **43,8% der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren leisten ehrenamtliche Arbeit in jedweder Form. Der Anteil der Männer liegt bei 47,1% und bei Frauen bei 40,7%.**

Von den 6,9 Millionen Menschen über 15 Jahren arbeiten 27,9% formell (in Organisationen) und 27,1% informell als FreiwilligenarbeiterInnen (Nachbarschaftshilfe).

Informelle Freiwilligenarbeit ist etwas häufiger von Frauen erbracht (27,3%) als von Männern (26,9%). Männer sind anteilmäßig deutlich häufiger in Organisationen, Frauen sind stärker in Nachbarschaftshilfe tätig.

Besonders aktiv sind die 40 - bis 59-Jährigen, die sich für andere Personen engagieren, mit fast 50%. Auch unter den 20 bis 24-Jährigen und den 30 bis 39-Jährigen ist die Teilnahme an freiwilligen Tätigkeiten relativ häufig (47%). Der Anteil der Menschen über 70 Jahre alt ist (nicht allzu überraschend) deutlich unter dem Durchschnitt.

Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren und ältere Menschen von 60 bis 69 Jahren zählen mit 43% zu den aktivsten Freiwilligen. Auch fast 20% der über 80-Jährigen sind noch freiwillig aktiv.

Formelle Freiwilligenarbeit

Mehr Männer als Frauen (33% zu 23,2%) sind in der formellen Freiwilligenarbeit tätig. 30% der Bevölkerung im Alter von 40 bis 59 Jahren sind in formeller Freiwilligenarbeit tätig sowie 30% bei den 15 bis 24-Jährigen. Die gleiche Rate gilt auch für SchülerInnen, Militär und zivile Dienstleistungen (Zivildienst), ArbeitnehmerInnen und Menschen mit *sonstigen Einkünften*. Frauen, die Verantwortung für Familie und Haushalt übernehmen, sind mit 27% in der Freiwilligenarbeit tätig ("Sonstige Einkünfte" ist keine der Gruppen: ArbeitnehmerIn, Rentner, Arbeitslose, Schüler, Studenten, Militär / Zivildienst, und Mutter-

/Vaterschaftsurlaub, Haushalt).

Signifikant unterdurchschnittlich ist die Teilnahme von Personen in Karenz/Babypause (14%) und in Pension (19%). Menschen mit höherer Bildung leisten mehr freiwillige Arbeit (37 bis 45%) als Personen mit Pflichtschulabschluss (19%).

Gebiete mit niedrigerer Bevölkerungsdichte haben mehr Freiwillige als städtische Regionen (34% zu 18%).

Informelle Freiwilligenarbeit

Frauen leisten geringfügig mehr (27,3%) informelle freiwillige Arbeit als Männer (26,9%). Auch andere Merkmale zeigen weniger Unterschied verglichen zur formellen Freiwilligenarbeit.

Nur die Ältesten sind aktiver in Nachbarschaftshilfe als in formaler ehrenamtlicher Arbeit. Informelle Dienste werden von verheirateten, geschiedenen und allein stehenden Menschen gleichermaßen geleistet. Frauen mit Pflichtschulabschluss haben ein sehr geringes Beteiligungsniveau (21%).

Informelle Freiwilligenarbeit ist in Wien deutlich höher als formelle ehrenamtliche Arbeit. Im Bezug auf die Bevölkerungsdichte besteht kaum ein Unterschied betreffend die Teilnahme an Freiwilligenarbeit.

Motivation für formelle und informelle Freiwilligenarbeit

Motive für die freiwillige Arbeit sind:

"Es macht mir Freude" - 64% stimmen voll und ganz zu, 29% stimmen eher zu.

"Ich mag es, anderen zu helfen" - 58% stimmen voll und ganz zu, 35% stimmen eher zu.

"Leute treffen und Freunde gewinnen" - 49% stimmen voll und ganz zu, 34% stimmen eher zu.

"Ich kann mit meinen Fähigkeiten und Wissen" - 41% stimmen voll und ganz zu, 40% stimmen eher zu.

"Es hilft mir, aktiv zu bleiben" - 43% stimmen voll und ganz zu, 33% stimmen eher zu

Fast 80% der Freiwilligen glauben nicht, dass diese Tätigkeit ihnen hilft, einen bezahlten Job zu finden und 15% stimmen hier mehr oder weniger zu.

Dieses Ranking ist in der Regel das gleiche für Männer und Frauen.

Über 70% der Menschen, die nicht freiwillig arbeiten, geben an, erst familiäre Pflichten erfüllen zu müssen. Weitere Gründe waren die (Un-) Vereinbarkeit mit dem Beruf oder

Aussagen wie "Ich bin niemals gefragt oder gebeten worden" oder "Ich habe nie darüber nachgedacht" (58% bis 46%).

Vor allem Frauen (73%) haben aus familiären Gründen kaum Zeit für die freiwillige Arbeit, Männer weil zeitliche Ressourcen außerhalb ihres Berufslebens gering sind.

Zeit - Dimension der ehrenamtlichen Arbeit

Etwa 3 Millionen Menschen (44% aller Österreicher über 15 Jahre) arbeiten 14,7 Mio. Stunden pro Woche freiwillig.

1,9 Millionen Menschen sind in der informellen Freiwilligenarbeit aktiv, wie Nachbarschaftshilfe und Hilfe (z.B. Hausarbeit, Betreuung von Kindern, Freunden, Verwandten, Gartenpflege, etc.). Im Allgemeinen wird das Arbeitsleben in der eigenen Arbeit in Haushalt und Familie nicht in freiwilliger Arbeit aufgenommen.

1,9 Millionen Menschen tragen in Non-Profit-Organisationen in der formellen Freiwilligenarbeit zu Voluntarismus bei. 800.000 Freiwillige arbeiten sowohl im formellen als auch im informellen Sektor.

Die ehrenamtliche Arbeit beträgt 11% des Volumens der Selbständigen und 13% der Beschäftigten.

Im Durchschnitt leisten freiwillig aktive Menschen 4,9 Stunden pro Woche für Freiwilligenarbeit (teilweise in mehreren Bereichen).

Im informellen Bereich ist die genutzte Zeit etwa 3,6 Stunden pro Woche. Bei der formellen Freiwilligenarbeit in "Kultur" beträgt die durchschnittliche Stundenzahl in etwa 3,4 Stunden, im "Sport"-Bereich etwa 3,0 Stunden, im Bereich "Kirche" etwa 2,4 Stunden und im Bereich "Notdienste" 3,8 Stunden pro Woche.

2.1.2.1. Europäischer Freiwilligendienst - EVS

Österreich:

Etwa 90 Freiwillige haben im Jahr 2008 ihren EFD in Österreich beendet. Derzeit sind 89 Organisationen als Gast-Organisationen akkreditiert (diese Zahl schwankt, da ständig neue Organisationen dazukommen oder Organisationen ihre Teilnahme am EVS aussetzen) - mehrere Freiwillige können in einer Host-Organisation betroffen sein.

Generell haben etwa 4500 junge Menschen aus dem Programm Jugend in Aktion / EVS profitiert. **Über 140 Teilnehmer kamen aus Österreich.**

Bezüglich EVS in Österreich gibt es folgenden Info: **96 Anträge wurden gestellt, 89**

Projekte wurden realisiert.

Einsatzbereiche		Beispiele
Jugend	37	Jugendzentren, Betreutes Wohnen, Job-Coaching
Kinder	21	Kinder-Gruppe, Kindergarten
Office	12	Diverse, vor allem im Bereich Jugend und Kinder, aber ohne direkten Kontakt zur Zielgruppe
Menschen mit Behinderungen	9	Betreutes Wohnen, einschließlich der geförderten Beschäftigungsverhältnisse
Kunst / Kultur / Medien	4	Radio, Haus für Literatur
Umwelt	4	Bio-Bauernhof, Greenpeace
Flüchtlinge	2	Flüchtlingsheim
Senioren	1	Heim für ältere Menschen
Kurzzeiteinsätze	6	verschiedene Bereiche, vor allem technische

Die Nationale Agentur ist für die Qualitätskontrolle zuständig und beobachtet, ob die akkreditierten Trägerorganisationen die EFD-Charta erfüllen:

Die Nationale Agentur wird von 9 koordinierenden Organisationen unterstützt (eine in jedem Bundesland), um das Programm zu begleiten und die Qualitätskriterien für die akkreditierten Organisationen zu beobachten. Sie unterstützen auch die Host-Organisationen mit Beratung, Mentor-Trainings, Youthpass Ausbildung und EVS-Training für Anfänger.

Diese Trainings werden teilweise von der Österreichischen Agentur organisiert, teils von anderen nationalen Agenturen in Europa. Bis auf 10 € Teilnahmegebühr werden die Kosten vom Programm „Jugend in Aktion“ übernommen.

Darüber hinaus werden die Freiwilligen zu zwei obligatorischen Seminaren eingeladen, wo sie auch Feedback über ihre Erfahrungen im EVS geben können, ebenso erhalten sie Auf Wunsch Unterstützung.

Bewertung: Die Universität Innsbruck ist Teil der Nationalen Agentur „ARGE Jugend in Aktion“ und organisiert die so genannte wissenschaftliche Begleitforschung. Die Rückmeldungen aus allen Interviews (in allen Aktionslinien, mit den TeilnehmerInnen und den zuständigen Stellen) sind die Grundlage für die Verbesserung der Qualität des Programms.

2.1.3. Schlussfolgerung

2.1.3.1. Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit und des EVS

Etwa 3 Millionen Menschen (44% aller Österreicher über 15 Jahre) arbeiten 14,7 Mio. Stunden pro Woche freiwillig.

1,9 Millionen Menschen sind in der informellen Freiwilligenarbeit aktiv, wie Nachbarschaftshilfe und andere Unterstützung (z.B. Hausarbeit, Betreuung von Kindern, Freunden, Verwandten, Gartenpflege, etc.). Im Allgemeinen wird das Arbeitsleben im eigenen Haushalt nicht in die Definition von freiwilliger Arbeit aufgenommen.

1,9 Millionen Menschen tragen in Non-Profit-Organisationen in der formellen Freiwilligenarbeit zum Voluntarismus bei. 800.000 Freiwillige arbeiten sowohl im formellen als auch im informellen Sektor.

Motive der Freiwilligenarbeit:

"Es macht mir Freude" - 64% stimmen voll und ganz zu, 29% stimmen eher zu.

"Ich mag es, anderen zu helfen" - 58% stimmen voll und ganz zu, 35% stimmen eher zu.

"Leute treffen und Freunde gewinnen" - 49% stimmen voll und ganz zu, 34% stimmen eher zu.

"Ich kann mit meinen Fähigkeiten und Wissen" - 41% stimmen voll und ganz zu, 40% stimmen eher zu.

"Es hilft mir, aktiv zu bleiben" - 43% stimmen voll und ganz zu, 33% stimmen eher zu

Generell gibt es ein extrem hohes Engagement für die freiwillige Arbeit in verschiedenen Formen, fast die Hälfte der Bevölkerung sind Mitglieder in mindestens einem Verein ohne Erwerbszweck (einschließlich Sport-Verbände).

Der EFD /EVS wird mehr und mehr beliebt, obwohl nicht so viele Freiwillige von oder nach Österreich gesendet werden, jedoch sind die Zahlen in den letzten Jahren steigend.

In 2008 wurden 96 Anträge von EVS Aufnahmeorganisationen eingereicht, 89 Projekte wurden realisiert.

Die Koordination / Qualitätssicherung durch die österreichische Agentur unterstützt die Host-Organisationen mit Beratung, EVS Mentor Trainings, Youthpass Ausbildung und Training für Anfänger.

Darüber hinaus werden die Freiwilligen zu Seminaren eingeladen, wo sie auch Feedbackmöglichkeit besitzen und Unterstützung erhalten können.

Blick man auf die Ergebnisse der Bewertung von Hosting-Organisationen und Freiwilligen, so funktioniert die Koordination und die Qualitätssicherung durch die Nationale Agentur (unterstützt von 9 koordinierenden Organisationen, eine in jeder Bundesland) offensichtlich sehr gut.

Insgesamt ist der EVS ein wachsender Sektor der freiwilligen Arbeit im Bereich des Jugend-Voluntarismus. Verglichen mit dem Rest der Freiwilligen / 3. Sektor ist der EFD kein großer Faktor. Dennoch macht die europäische Perspektive die Maßnahme zu einem wichtigen Thema.

2.1.3.2. Schlussfolgerungen in Bezug auf den Fragebogen

Die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage lauten wie folgt:

- Nach Angaben der Befragten ist der Zuwachs an Kompetenzen während freiwilliger Arbeit ein sehr wichtiger Faktor.
- 53% der Organisationen sind sehr zufrieden mit der Arbeit der Freiwilligen, 47% eher zufrieden.
- Die Verteilung der Zufriedenheit ist auf der Seite der Freiwilligen ähnlich, aber es gibt 7% wenig Zufriedene.
- Die Mehrheit der Unternehmen (60%) verwendet sog. "interne Qualitätssicherungswerkzeuge", während nur 7% "externe Prüfung / Zertifizierung" nutzen.
- Die wichtigsten Schlüssel-Kompetenzen für die Freiwilligen sind:
 - KC6.1 "Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz", gefolgt von
 - KC6.2 "zivilen Kompetenzen".
 - KC8 "kultureller Ausdrucksformen", KC6 "Lernen lernen" und KC5 "Digitale Kompetenz" sowie KC1 "Kommunikation in der Muttersprache" sind ebenfalls überdurchschnittlich wichtig.
- Die Werkzeuge wie EUROPASS und YouthPass - Zertifizierung werden (bis jetzt) nicht sehr häufig verwendet.
- Organisationen betrachten Interviews als die beste Methode zur Messung des Kompetenzzuwachses von Freiwilligen, IKT-Werkzeuge werden als nützlicher angesehen als schriftlichen Prüfungen.
- Die Zertifizierung von Kompetenzen wird als (sehr) wichtig angesehen.
- Die Erwartungen betreffen vor allem Online-Tools mit Self-Assessment Charakter, aber es gibt auch den Wunsch nach begleitenden Interviews und Test-Elementen.
- Die Dauer der Prüfung sollte nicht zu lang sein (die meisten sagen, ca. 30 Minuten).

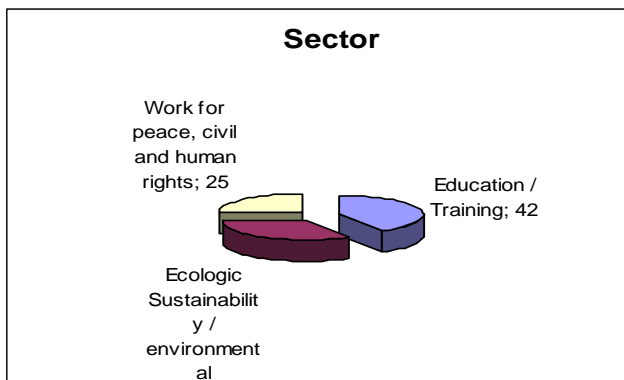
Als Schlussfolgerungen aus diesen Ergebnissen kann es gesagt werden:

- Zertifizierung von Informellem Lernen in der Freiwilligenarbeit / EVS wird allgemein als wichtig und nützlich angesehen.
- Assessment Tools sollten als Ergänzung zu Interviews betrachtet und gestaltet werden und könnten schriftlichen Prüfungen ersetzen.
- Online Self-Assessment kann als geeignetes Instrument angesehen werden, die notwendige Zeit für die Fertigstellung sollte nicht zu umfangreich sein (30-60 Minuten).
- Im Hinblick auf das Volumen des EFD/EVS im Vergleich zur gesamten freiwilligen Arbeit scheint es sinnvoll, ein offenes oder zusätzliches Profil zur Verfügung zu haben, das für allgemeine freiwillige Arbeit, nicht nur für den EVS, passt.

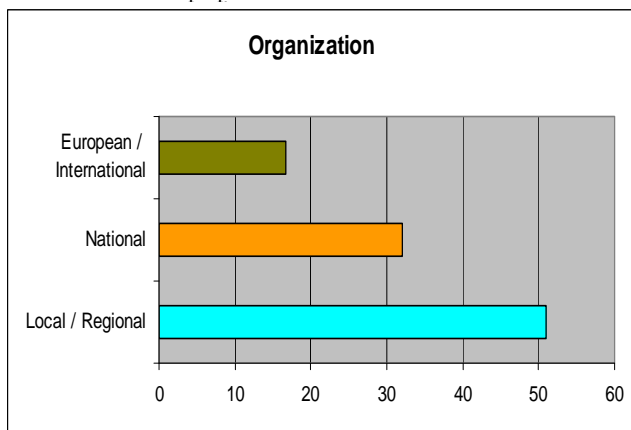
2.2. Bulgarien

2.2.1. Ergebnis Fragebogen

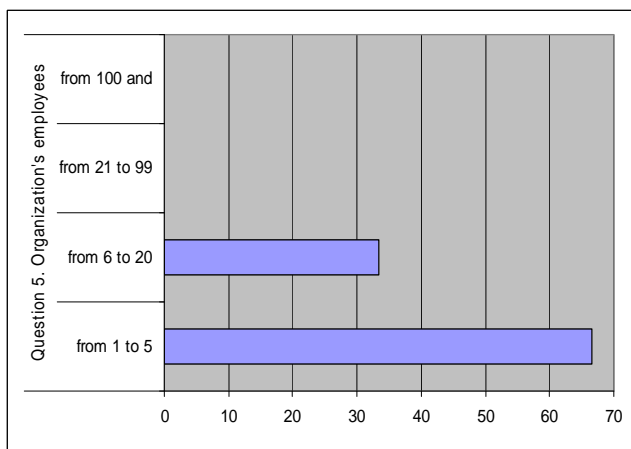
Die Forschungsarbeit beruht auf Interviews basierend auf einem Fragebogen und zeigt folgende Ergebnisse:



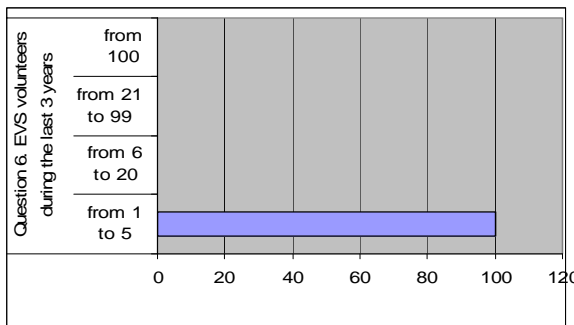
Unsere Stichprobe besteht aus 13 Organisationen aus den 3 vorgeschlagenen Branchen. 42% Bildung, 33% Ökologie und Nachhaltigkeit und 25% aus Menschen- und Bürgerrechte sowie Friedensarbeit.



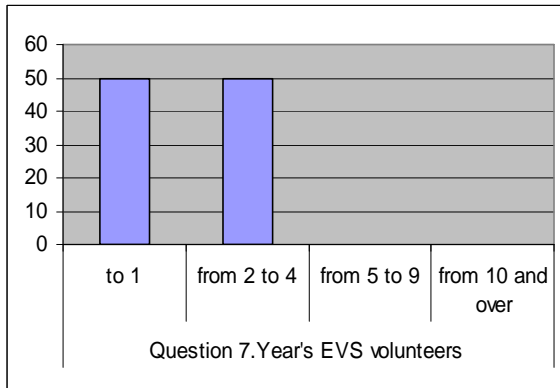
Die meisten Organisationen arbeiten auf lokaler Ebene (51%), einige auf nationaler (32%) und auf internationaler, inklusive europäischer, Ebene (17%).



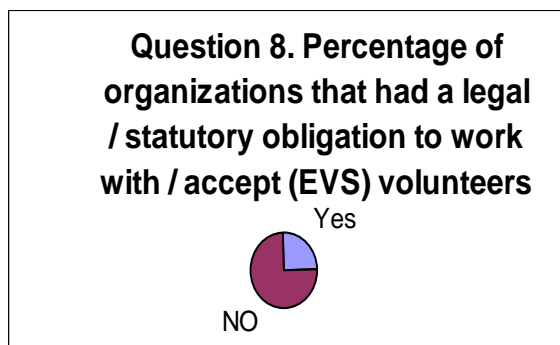
Fast 17% der Stichprobe ist von kleineren Organisationen mit weniger als 6 MitarbeiterInnen. Die mittleren (6-20) liegen bei etwa 33%, große Organisationen (über 21 MitarbeiterInnen) sind nicht vertreten.



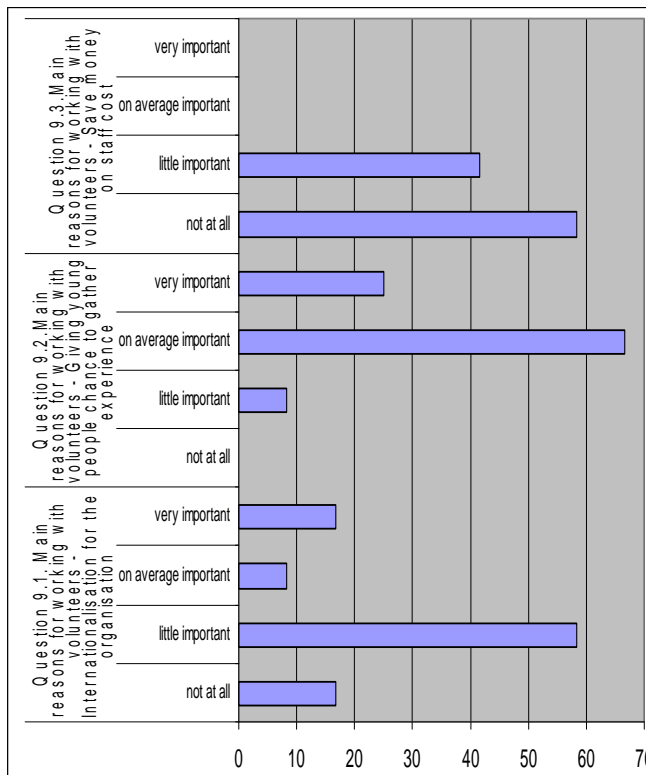
Die Anzahl der Freiwilligen in den letzten 3 Jahren liegt meist bei 1 bis 5 Freiwilligen.



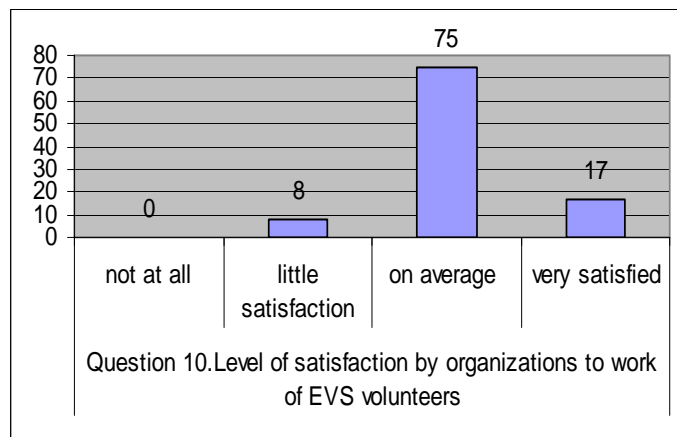
Die Stichprobe besteht aus Organisationen im gemeinnützigen Sektor, die alle seit weniger als 5 Jahren mit Freiwilligenarbeitern arbeiten.



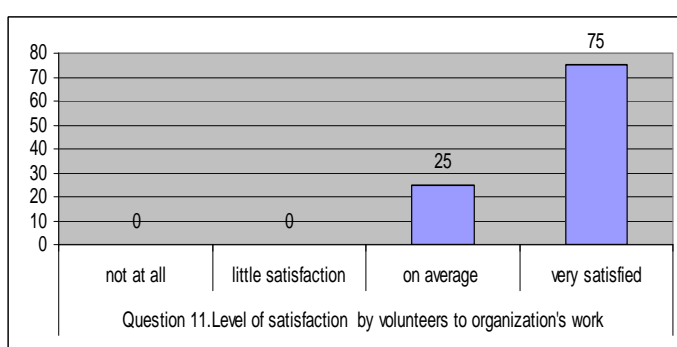
Nur 25% der Organisationen haben eine rechtliche / gesetzliche Verpflichtung mit Freiwilligenarbeitern zu arbeiten. 75% nicht.



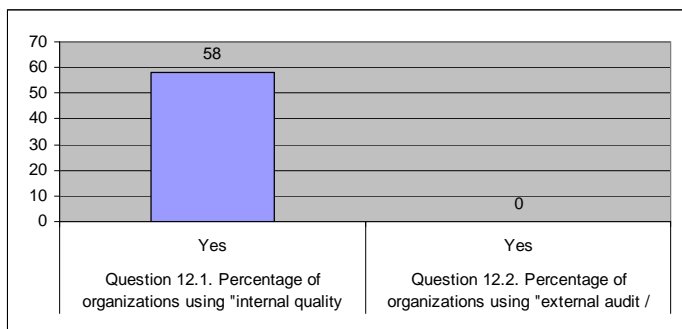
Hauptgründe für die Arbeit mit Freiwilligen: Die im Durchschnitt wichtigsten Gründe sind “jungen Menschen die Gelegenheit zu geben Erfahrung zu sammeln” (67%) gefolgt von “Internationalisierung der Organisation” (58%) sowie “Personalkosten sparen” (42%) mit geringer Bedeutung.



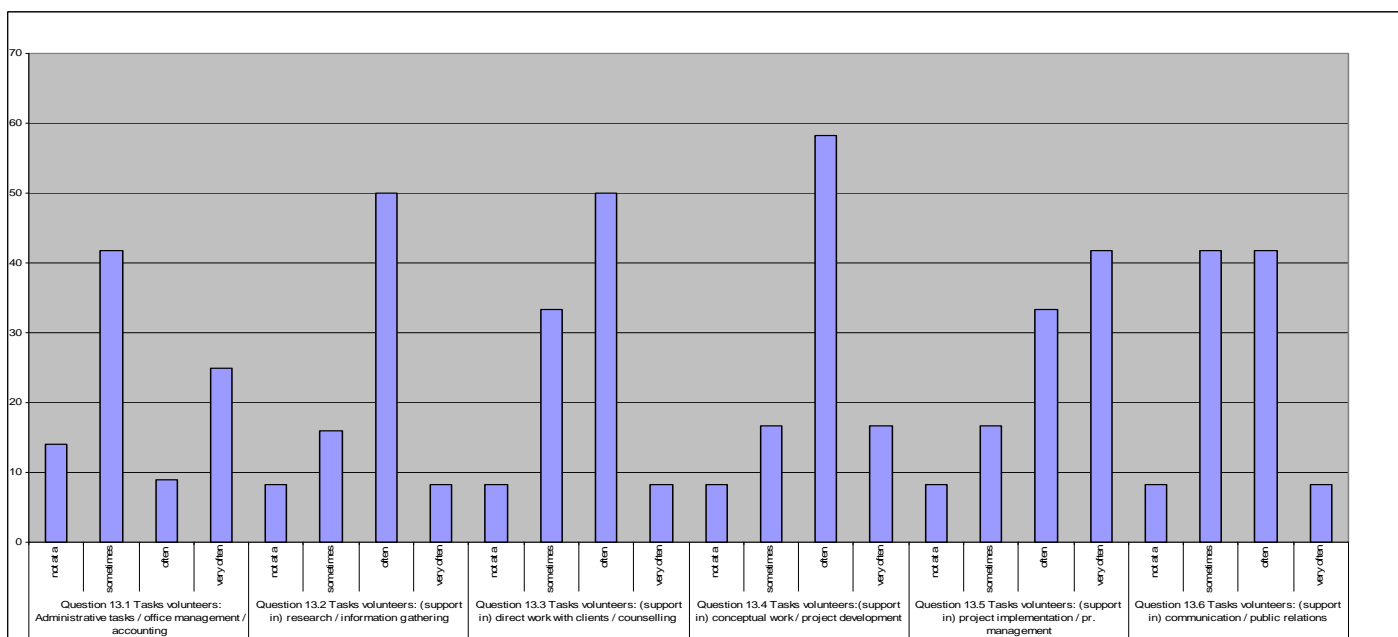
75% der Organisationen sind “eher/durchschnittlich” mit der Arbeit ihrer Freiwilligen zufrieden, 17% sind sehr zufrieden und 8% wenig zufrieden.



Die Verteilung der Zufriedenheit auf Seiten der Freiwilligenarbeiter ist ähnlich verteilt. 75% sind sehr zufrieden und nur 25 “durchschnittlich” zufrieden.

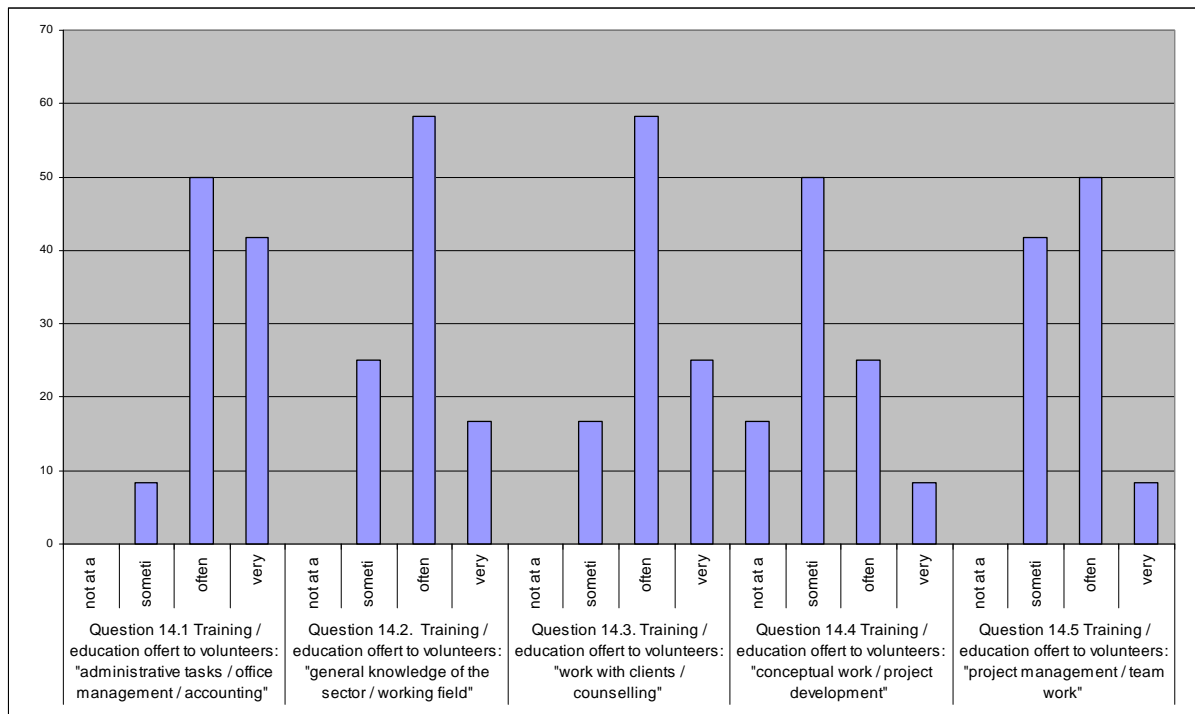


Die meisten verwenden "interne Qualitätssicherung" und niemand verwendet externe Prüfung / Zertifizierung.



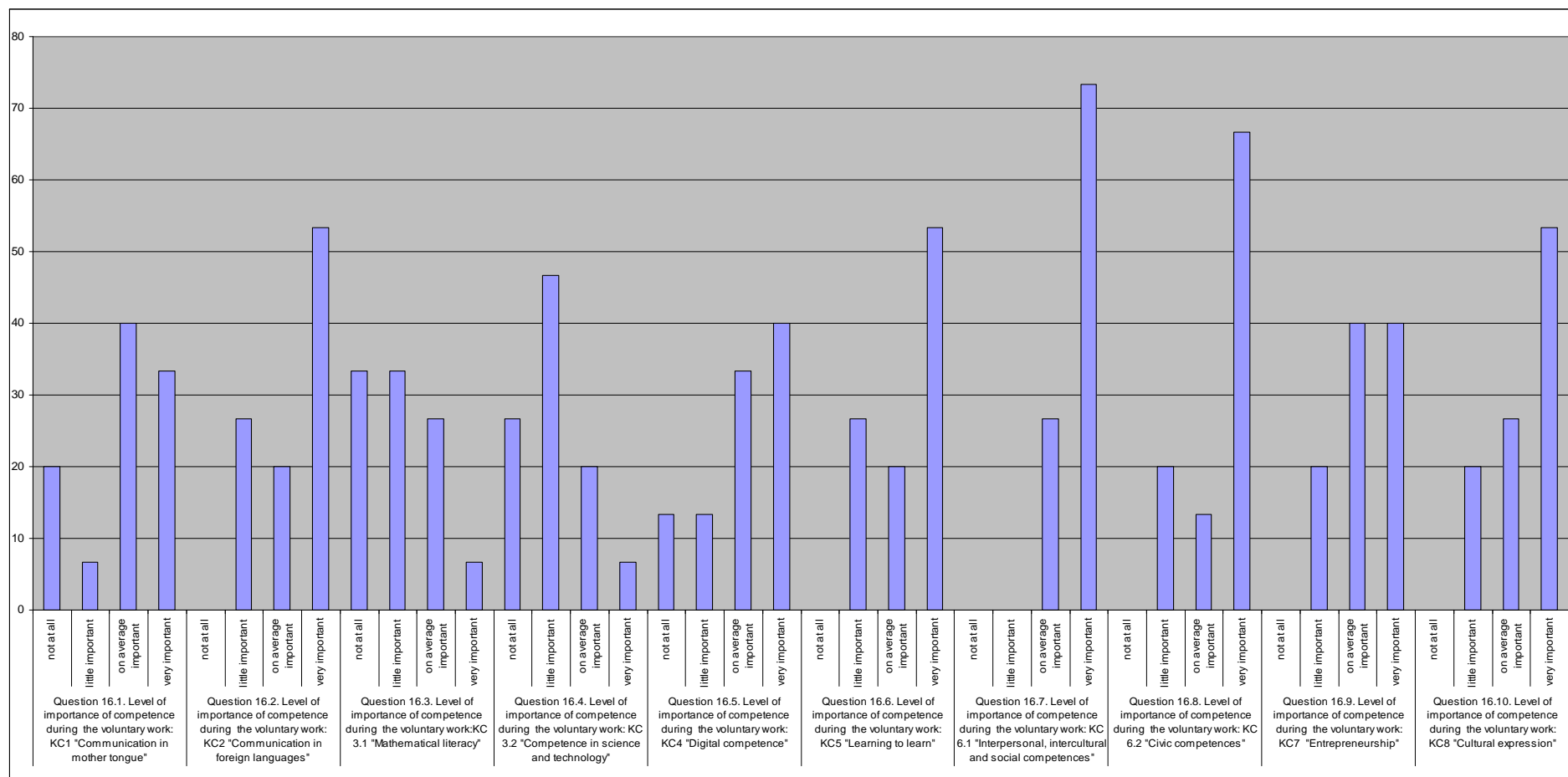
Was sind die wichtigsten **Aufgaben**, die FreiwilligenarbeiterInnen typischerweise zu erfüllen haben?

Die meisten (sehr häufigen) Aufgaben von Freiwilligenarbeitern sind Konzept- und Projektentwicklung sowie Implementierung (42%). Häufig sind auch konzeptionelle Arbeit (58%) und Forschung (50%), direkte Arbeit mit Klienten und Beratung (50%), Öffentlichkeitsarbeit (42%) sowie administrative Aufgaben und Buchhaltung (42%).



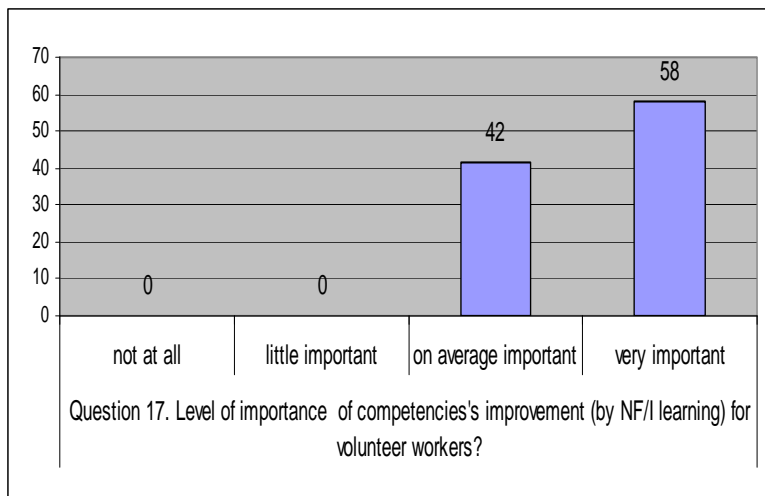
Angeborene Ausbildungen und Schulungen für FreiwilligenarbeiterInnen sind:

- Die am häufigsten angebotenen Schulungen sind “administrative Aufgaben / Office Management / Buchhaltung” (42%) und oft “allgemeine Kenntnisse im Arbeitsbereich” (58%), “Projektmanagement / Teamwork” (50%) und Schulungen im Bereich „Arbeit mit Klienten / Beratung“ (58%).
- Schulungen zum Thema “Konzeptionelle Arbeit / Projektentwicklung” wurden selten durchgeführt.

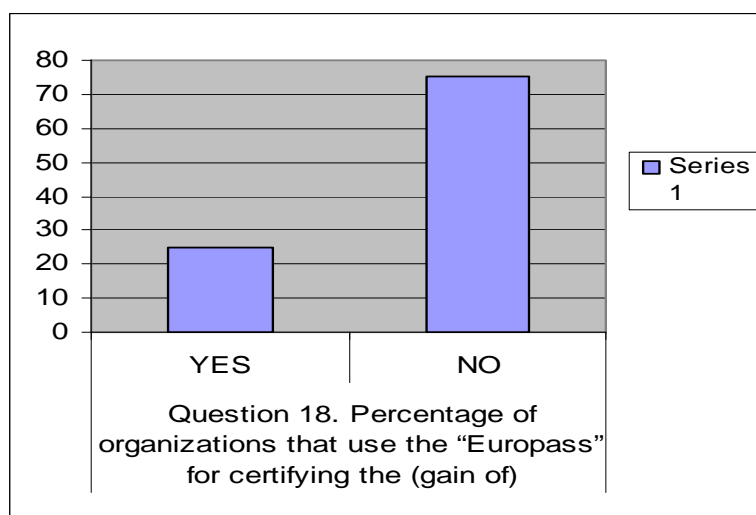


Wichtige Schlüssel-Kompetenzen für FreiwilligenarbeiterInnen sind: KC1 „Kommunikation in der Muttersprache (58%), KC5 „Lernen lernen“ (50%), KC 6.1 “Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenzen (50%). Von durchschnittlicher Wichtigkeit sind: KC2 „Kommunikation in Fremdsprachen“ (50%), KC 3.2 „Kompetenz in Wissenschaft und Technologie“ (50%), KC4 „Digitale Kompetenz“ (58%), KC 6.2 „Staatsbürgerliche Kompetenz“ (67%), und KC8 „Kultureller Ausdruck“ (75%), gefolgt von KC 3.1 „Mathematische Bildung“ (67%), KC7

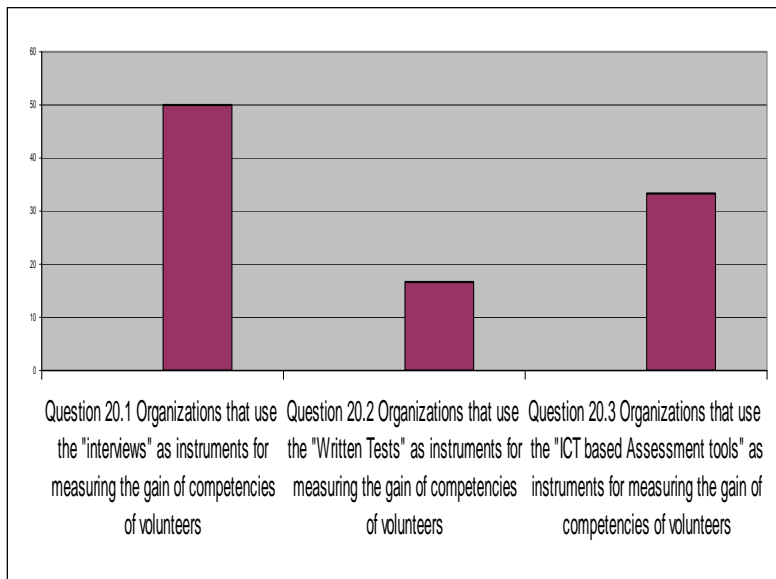
„Unternehmerische Einstellung“ (42%), KC 3.2 „Kompetenz in Wissenschaft und Technologie“ (25%) mit der geringsten Bedeutung.



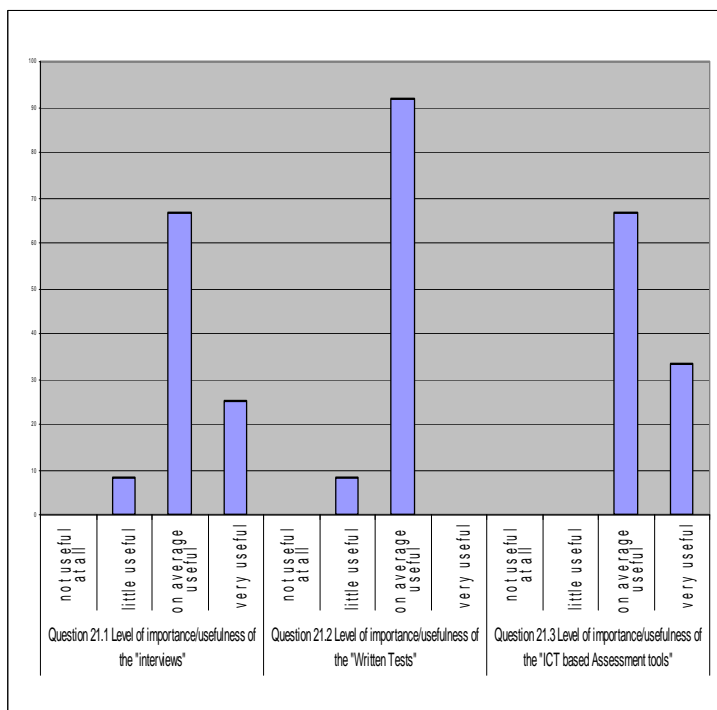
Nach Ansicht der Befragten ist die Verbesserung von Kompetenzen ein sehr wichtiger Faktor (58%).



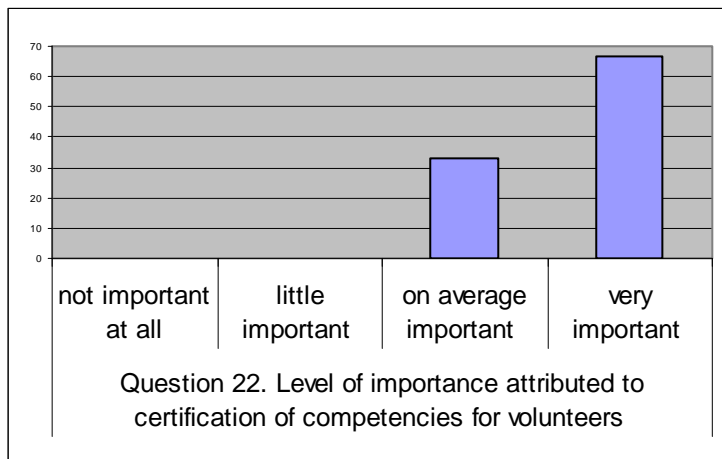
Mittel wie Europass und Youthpass wurden(bis jetzt) nicht sehr häufig genutzt (25%).



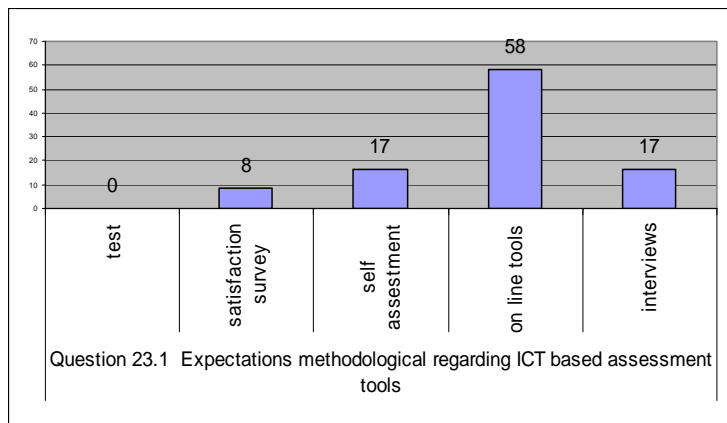
Die Organisationen verwenden hauptsächlich "Interviews" als Instrument um die Kompetenzen der Freiwilligenarbeiter zu messen. „IKT-gestützte Beurteilungen“ (33%) sind ebenfalls wichtig und gemeinsame „schriftliche Prüfung“ (17%) sind am wenigsten wichtig.



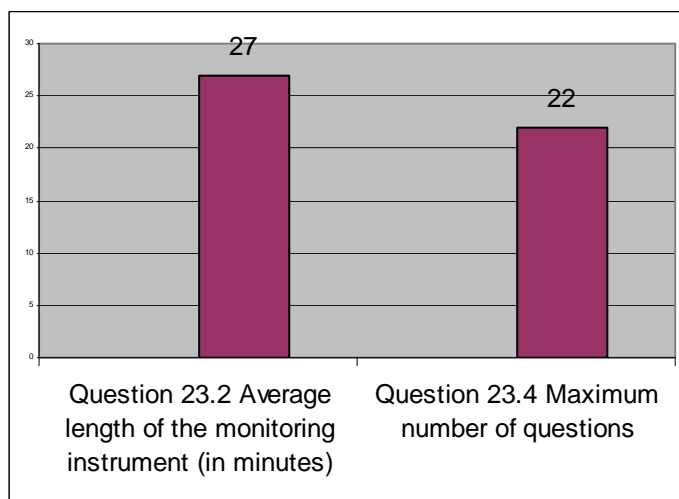
Die Organisationen befinden im Durchschnitt „Interviews“ als beste Methode zur Messung der Verbesserung der Kompetenzen von Freiwilligenarbeitern. „Schriftliche Prüfung“ und „IKT-basierte“ Instrumente sind ebenfalls nützlich (67%).



Die Zertifizierung der Kompetenzen wird von den beteiligten Organisationen als sehr wichtig eingestuft (67%).



Die Erwartungen der Befragten bezogen sich hauptsächlich auf „online tools“ (58%) sowie „Selbsteinschätzung“ (17%). Jedoch wurde auch der Wunsch nach begleitenden „Interviews“ (17%) und „Studien“ (8%) geäußert.



Die Dauer der Prüfungen sollte nicht zu lange sein (ca. 30 Minuten) bei einem Maximum von 22 Fragen.

2.2.2. Allgemeine Situation in Bezug auf freiwilliges Engagement

(Zusammenfassung)

In Bulgarien ist Freiwilligenarbeit ein wesentlicher Bestandteil der modernen Gesellschaft. Freiwilliges Engagement der BürgerInnen trägt erheblich zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Gemeinden bei. Darüber hinaus erweitern sie den Einfluss und die Kapazitäten der Organisationen der Zivilgesellschaft (CSO) im Land und gleichzeitig die Entwicklung ihrer eigenen Fähigkeiten. Diese Beiträge wurden wiederholt durch verschiedene Initiativen in Bulgarien anerkannt, mit dem Ziel der Förderung von Freiwilligenarbeit auf nationaler wie internationaler Ebene und in ganz Europa.

Der Bericht über Bulgarien analysiert die Perspektive von unbezahlter Arbeit –der Freiwilligenarbeit. Es ist ein Versuch die ehrenamtliche Arbeit in Bulgarien zu definieren und zu strukturieren. Ihre rechtlichen Grundlagen und Aspekte unter Einbeziehung der freiwilligen Arbeit in der Entwicklung der Zivilgesellschaft anhand von Beispielen von Projekten mit der Teilnahme von Freiwilligen durchzuführen. Der Schwerpunkt liegt auf der Messung und Bewertung der freiwilligen Arbeit, auf ihren wirtschaftlichen und sozialen Beitrag, und auf dem Bemühen zur angemessenen Anerkennung durch die Gesellschaft und die Gleichstellung von Menschen mit bezahlter Arbeit und unbezahlter Arbeit, in diesem Fall den Freiwilligen.

Traditionell beziehen BulgarInnen den Begriff "Freiwilligkeit" und "Freiwillige" auf den freien Willen und die unentgeltliche Erbringung von Dienstleistungen und Arbeiten. Allerdings sind die bestehenden Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet nicht sehr weit entwickelt, und es gibt eine Reihe von Problemen in der Definition von "Freiwilligkeit" oder "freiwillig".

Darbietung von Dienstleistungen ist eine Handlung freien Willens und nachrangig zu den allgemeinen Bestimmungen des Zivilrechts.

Eines der wichtigsten Elemente, die Charakterisierung von "Freiwilligkeit" als unmittelbares Zurverfügungstellen der Arbeitskraft, ist die kostenlose Erbringung. Im Moment gibt es keine Rechtsvorschriften für die freiwillige und kostenlose Überlassung von Arbeitskraft. In der bulgarischen Gesetzgebung gibt es keine Definition des Begriffs "Gratisarbeit" und es gibt auch keine entsprechende Regelung der freiwilligen Arbeit in den Steuer-, Versicherungs- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung ist es durch einen Ministerratsbeschluss (Regierungsverordnung 209 dd. 25 November 1999 (Anlage 1), veröffentlicht im Staatsanzeiger Ausgabe 103 vom 30 November 1999) möglich, MitarbeiterInnen /

Consultants in das politische Kabinett des Ministeriums für öffentliche Verwaltung auf Volontärsbasis aufzunehmen, d.h. dass diese Personen die ihnen zugewiesenen Aufgaben unentgeltlich ausführen.

"Freiwillige Arbeit" kann auch von den Bürgern in Bezug auf verschiedene Kampagnen zur Verbesserung, z.B. zur Reinigung von Wohngebäuden (Instruktion 282 1976) durchgeführt werden. Das 1979er Model für interne Regelungen im Wohnbau sieht vor, dass im Falle eines "freiwilligen Arbeitsdienstes", der nicht von den Bewohnern (den Mitgliedern der Residential Building Society) oder Verwandter geleistet wurde, diese jedoch für die Kosten der durchgeführten Arbeit aufkommen müssen. Anderswo definiert das Gesetz der kommunalen Liegenschaften die Regelungen und ihre Durchsetzung "kommunalen Eigentums" als Eigentum, erworben durch den "freiwilligen Arbeitsdienst und Spenden der Bevölkerung". In diesem Zusammenhang spricht das Gesetz vom Begriff des "Externen Mitarbeiters", in der Entscheidung 211-69 sieht vor, dass für diese externen Mitarbeiter, egal ob sie für ein bestimmtes Entgelt oder kostenlos arbeiten, nicht der Rahmen eines Arbeitsvertrages zu gelten hat. Das Gesetz zum Schutz landwirtschaftlicher Immobilien (wie im Staatsanzeiger Ausgabe 36 von 1979 geändert und Ausgabe 45 von 1984) sieht vor, dass Einheiten in diesem Bereich aus "freiwilligen Mitarbeitern" bestehen dürfen. Die Frage von Privilegien und Entschädigungen für den Aufwand von Freiwilligen im Arbeitsprozess wurde auf unbestimmte Zeit vertagt.

Die Fragen der Regulierung von ehrenamtlicher Arbeit und Freiwilligen wurden in einer Reihe von zwischenstaatlichen Vereinbarungen behandelt. Als Beispiel sei hier die Vereinbarung zwischen Bulgarien und Japan angeführt, aufgrund derer Japan geeignete Maßnahmen zusichert, um im Rahmen eines vereinbarten Zeitplans die Entsendung von Freiwilligen nach Bulgarien zum Zweck der Unterstützung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen. Je nach ihrem Budget, verpflichtet sich die japanische Regierung, die Reisekosten der japanischen Freiwilligen sowie deren Tagegeld in Bulgarien zu tragen, außerdem alle Geräte, Maschinen, Materialien und Medikamente, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, zur Verfügung stellen. Die Regierung Bulgariens gewährt den Freiwilligen die folgenden Privilegien und Erleichterungen:

1. Befreiung von Abgaben, Steuern und sonstigen Gebühren für die Einfuhr von Ausrüstungen, Maschinen, Materialien und Medikamenten.
2. Befreiung von Abgaben, Steuern und sonstigen Gebühren für die Lagerung, Transport und ähnliche Kosten für die Einfuhr der persönlichen Habe und Haushaltsgegenstände der Freiwilligen.
3. Befreiung von der Einkommensteuer und andere Steuern, auf Zahlungen aus dem Ausland,

wie z.B. ihr Tagegeld.

4. Kostenlose medizinische Betreuung während ihres Aufenthalts in der Republik Bulgarien.
5. Freie Unterkunft inklusive notwendiger Einrichtung an Orten, wo die Freiwilligen ihrer Tätigkeit nachgehen.
6. Die Genehmigung zur Installation und Verwendung einer Funkausrüstung für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Einklang mit der bulgarischen Gesetzen und Bestimmungen.
7. Ausgabe eines bulgarischen Personalausweises um ihre Tätigkeit zu erleichtern.

Es gibt ein ähnliches Abkommen zwischen der Regierung der USA und der Regierung der Republik Bulgarien, die die Privilegien der ehrenamtlichen Mitglieder des US Peace Corps bestimmt.

Die Politik im Bereich der Humanressourcen zielt auf die Unterstützung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Landes und auf die Verringerung der Arbeitslosigkeit durch die Bereitstellung der personellen Ressourcen sowie deren stabile und systematische Entwicklung.

Im Hinblick auf die Mitgliedschaft in der Europäischen Union sind in Bulgarien Aktivierung und weitere Entwicklung der Aktivitäten im Bereich der Qualifizierung von Beschäftigten notwendig. Dies betrifft vor allem die Beteiligung der Sozialpartner und hier vor allem die Arbeitgeber, die ihre Verantwortung zu übernehmen und die Chancen für die Entwicklung und Verbesserung der Ausbildung nutzen sollten. Ein Schwerpunkt sollte auf die Entwicklung der Ausbildung in KMU's und die Entwicklung von unternehmerischen Fähigkeiten und Unternehmenskultur gerichtet sein.

2008 hat das bulgarische Zentrum für Non-Profit Gesetze einen Vorschlag für ein Gesetz zur Freiwilligenarbeit in Bulgarien ausgearbeitet und aktiv dafür geworben.

Noch ist das Gesetz nicht in der Agenda im bulgarischen Parlament aber viele NGO's glauben dass es bald diskutiert und genehmigt wird.

2.2.3. Schlussfolgerung

Der Bericht über die Freiwilligkeit schlägt vor, dass Bulgarien durch Studium, Überarbeitung oder in Kraft setzen von separaten Rechtsvorschriften im Hinblick auf die zu fördernde Freiwilligenarbeit Anpassungen vornimmt, um Freiwillige zu schützen und rechtliche Hindernisse zu entfernen. Die gesetzlichen Regelungen in Bulgarien sollten in Bezug auf die Freiwilligkeit inkludieren:

- Unterscheidung von Freiwilligenarbeit von anderen Arten von gesetzlich anerkannten oder geregelten Beziehungen;
- Klären, dass freiwillige Leistungen ohne Vergütung durchgeführt werden sollte, da freiwillige Arbeit als „Spende“ von Zeit und Mühe zu verstehen ist;
- Berechtigung von Freiwilligen auf Erstattung von Kosten und diese Rückzahlungen von der Steuer zu befreien;
- Bestimmung der Rechte und Pflichten von Freiwilligen;
- Schutz von Freiwilligen während ihrer Durchführung von freiwilliger Tätigkeit;
- Garantie, dass freiwilliges Engagement nicht das Recht auf Arbeitslosenunterstützung beeinträchtigt;
- Einführung von Regeln zum Schutz Dritter gegen jegliche Art Schäden, die durch freiwilliges Engagement entstanden sind;
- Bereitstellung von Sachzuwendungen für Freiwillige;
- Ermöglichen der internationalen Freiwilligenarbeit.

In der Regulierung der Freiwilligenarbeit muss die Regierung Bulgariens klare Strategien und Ziele setzen, die festzustellen haben, welche Art von Freiwilligenarbeit sie regulieren wollen. Lokale Traditionen des freiwilligen Engagements müssen auch berücksichtigt werden. Andernfalls könnten Gesetze spontane Initiativen abschrecken, kleine Organisationen belasten und eine abschreckende Wirkung auf die allgemeine Kultur des freiwilligen Engagements haben, indem einer Form der Freiwilligenarbeit Vorteile über einer anderen gegeben werden. Vor der Einleitung einer Gesetzesreform muss das Land auch umfassend seine Rechtssysteme analysieren. Um sicherzustellen, dass die gesetzgeberischen Initiativen tatsächlich die Bedürfnisse der Freiwilligen-Gemeinschaft ansprechen, sollte die bulgarische Regierung sicherstellen, dass alle Beteiligten ordnungsgemäß angehört und ihre Kommentare in dem Entwurf berücksichtigt werden.

Schließlich sollte die bulgarische Regierung Freiwilligenarbeit als eine Initiative von BürgerInnen anerkennen, die auf ihren freien Willen beruht, in der Gemeinschaft aktiv zu werden, um Probleme zu lindern und einen Beitrag zur Verwirklichung der sozialen und humanitären Ziele zu leisten. Dieser Aktivismus sollte geschätzt, gepflegt und durch staatliche Maßnahmen erleichtert werden, so dass formelle und informelle freiwillige Initiativen sich gleichermaßen entfalten und zur Schaffung einer besseren Gesellschaft beitragen können.

2.2.3.1. Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit und des EVS

In Bulgarien ist der Europäische Freiwilligendienst (EFD/EVS) als Teil des EC-Programms "Jugend" bis 2007, und heute, seit der Umwandlung des Programms in das Programm "Jugend in Aktion", bekannt. Die Europäische Freiwilligendienst (EVS) Charta regelt die Rollen der EFD-Entsende-, Aufnahme- und Koordinierungsorganisationen sowie die wichtigsten Grundsätze und Qualitätsstandards des EFD. Die Organisationen, welche die Projekte für die Freiwilligen fördern, beobachten die Bedingungen und Bestimmungen der Charta.

Die Nationale Agentur in Bulgarien koordiniert das Programm und setzt die Qualitätssicherungskriterien für die Umsetzung. Die Nationale Agentur unterstützt die Sending- und Hosting-Organisationen mit Schulungen in den verschiedenen Phasen wie schriftlichen Projektantrag, Projektmanagement und Projekt-Reporting, Youthpass Ausstellung und Beratung im Rahmen des EVS. Sehr oft organisiert die Nationale Agentur Tagungen und Seminare für EFD-Freiwillige, wo Jugendlichen ihre Erfahrungen und Erlebnisse, insbesondere erfolgreiche Praktiken, austauschen können.

Überwiegend erhalten oder schicken die bulgarischen NGO's Freiwillige im Rahmen des EVS nach Durchführung folgender Vorbereitung: Entwicklung einer Vision und Mission für die Organisation und Klärung der künftigen Ausrichtung, Durchführung eines internen Organisations-Assessment, Beurteilung und Ermittlung ihrer Stärken und Schwächen, Entwicklung von geeigneten Strukturen, Schulungen, Organisationsrichtlinien und Evaluierung und Bewertung der Arbeit der Freiwilligen.

Die Vorteile als Freiwilliger zu arbeiten sind der Gesellschaft und der Gemeinschaft zu dienen, am sozialen Leben teilzunehmen, neue Fähigkeiten zu erlernen und die Bedeutung der Arbeit der Freiwilligen zu verstehen.

Im Normalfall sind die Ziele die Erweiterung von Fähigkeiten und Kompetenzen der Freiwilligen, Team-Building, die Leitung von Projekten, Vermittlung und Beilegung bei Konflikten auf unterschiedlichen Ebenen und Betreuung der Klienten und die Lehrtätigkeit. Als Mitglied der Europäischen Union, seit dem 1. Januar 2007, wird die Rolle des EVS die Zahl der Freiwilligen erhöhen und stetig vermehren.

2.2.3.2. Schlussfolgerungen in Bezug auf den Fragebogen

Die Studie als Ergebnis der Interviews basierend auf dem Fragebogen, mit Vertretern von 13 bulgarischen NGO's, ergaben folgendes:

Unsere Stichprobe bestand aus 13 Organisationen in jeder der drei vorgeschlagenen

Branchen: 42% Bildung, 33% Ökologie und Nachhaltigkeit, und 25% aus, die für Menschen- und Bürgerrechte und Friedensarbeit.

Die meisten Organisationen arbeiten auf lokaler Ebene - 51%, einige auf nationaler - 32%, 17% - auf internationaler (auch europäischer).

Fast 67% der Stichprobe sind kleinere Organisationen mit weniger als 6 MitarbeiterInnen. Die mittlere (6-20) sind etwa 33%; große Organisationen (über 21 Mitarbeiter) sind nicht vorhanden.

Die Anzahl der Freiwilligen in den letzten 3 Jahren bewegt sich vor allem zwischen 1 und 5 Freiwilligen.

Die Stichprobe besteht aus Organisationen, die im gemeinnützigen Sektor mit Freiwilligen seit weniger als 5 Jahren arbeiten.

Nur 25% der Organisationen haben eine rechtliche / gesetzliche Verpflichtung zur Arbeit und zu akzeptieren (EVS) Freiwillige, 75% nicht.

Hauptgründe für die Arbeit mit Freiwilligen:

Mit "durchschnittlich" (67%) ist "Jugendlichen die Chance geben, Erfahrungen zu sammeln" bewertet, dann folgen "Internationalisierung für die Organisation" (58%) und "Gespartes Geld bei Personalkosten" (42%) mit geringer Bedeutung. 75% der Organisationen sind "durchschnittlich" mit der Arbeit mit Freiwilligen zufrieden, 17% sind sehr zufrieden. Es gibt 8% mit "wenig zufrieden stellend". Die Verteilung der Zufriedenheit auf Seiten der Freiwilligen ist sehr ähnlich - 75% sind sehr zufrieden und 25% "durchschnittlich" zufrieden. Die meisten Organisationen (58%) verwenden "interne Qualitätssicherung", niemand verwendet "externe Prüfung / Zertifizierung". Die meisten (sehr häufigen) Aufgaben von Freiwilligenarbeitern sind Konzept- und Projektentwicklung sowie Implementierung (42%). Häufig sind auch konzeptionelle Arbeit (58%) und Forschung (50%), direkte Arbeit mit Klienten und Beratung (50%), Öffentlichkeitsarbeit (42%) sowie administrative Aufgaben und Buchhaltung (42%).

Angebotene Ausbildungen und Schulungen für FreiwilligenarbeiterInnen sind:

- Die am häufigsten angebotenen Schulungen sind "administrative Aufgaben / Office Management / Buchhaltung" (42%) und oft "allgemeine Kenntnisse im Arbeitsbereich" (58%), "Projektmanagement / Teamwork" (50%) und Schulungen im Bereich „Arbeit mit Klienten / Beratung“ (58%).
- Schulungen zum Thema "Konzeptionelle Arbeit / Projektentwicklung" wurden selten durchgeführt.

Wichtige Kompetenzen für Freiwilligenarbeiter sind: KC1 „Kommunikation in der Muttersprache (58%), KC5 „Lernen zu lernen“ (50%), KC 6.1 "Interpersonelle,

interkulturelle und soziale Kompetenzen (50%). Von durchschnittlicher Wichtigkeit sind: KC2 „Kommunikation in Fremdsprachen“ (50%), KC 3.2 „Kompetenz in Wissenschaft und Technologie“ (50%), KC4 „Digitale Kompetenz“ (58%), KC 6.2 „Staatsbürgerliche Kompetenz“ (67%), und KC8 „Kultureller Ausdruck“ (75%), gefolgt von KC 3.1 „Mathematische Bildung“ (67%), KC7 „Unternehmerische Einstellung“ (42%), KC 3.2 „Kompetenz in Wissenschaft und Technologie“ (25%) mit der geringsten Bedeutung.

Nach Ansicht der Befragten ist die Optimierung von Kompetenzen ein sehr wichtiger Faktor (58%).

Mittel wie Europass und Youthpass werden (bis jetzt) nicht sehr häufig genutzt (25%).

Die Organisationen verwenden hauptsächlich „Interviews“ als Instrument um die Kompetenzen der Freiwilligenarbeiter zu messen. „IKT-gestützte Beurteilungen“ (33%) sind ebenfalls wichtig und gemeinsame „schriftliche Prüfung“ (17%) ist am wenigsten wichtig.

Die Organisationen befinden im Durchschnitt „Interviews“ als beste Methode zur Messung der Verbesserung der Kompetenzen von Freiwilligenarbeitern. „Schriftliche Prüfung“ und „IKT-basierte“ Instrumente sind ebenfalls nützlich (67%).

Die Zertifizierung der Kompetenzen wird von den Probeorganisationen als sehr wichtig eingestuft (67%).

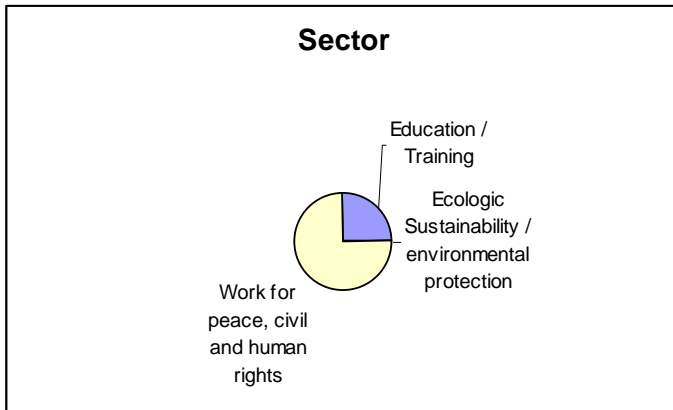
Die Erwartungen der Befragten bezogen sich hauptsächlich auf „Online Tools“ (58%) sowie „Selbsteinschätzung“ (17%). Jedoch wurde auch der Wunsch nach begleitenden „Interviews“ (17%) und „Studien“ (8%) geäußert.

Die Dauer der Prüfungen sollte nicht zu lange sein (ca. 27 Minuten) bei einem Maximum von 22 Fragen.

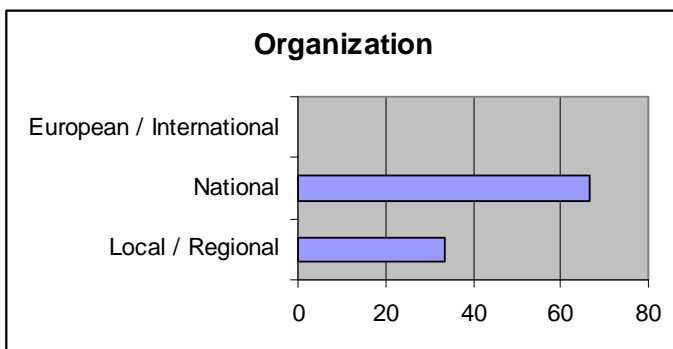
All diese Charakteristika kommen aus der Entwicklung der Zivilgesellschaft im Land sowie der Besonderheit der freiwilligen Arbeit und der Entwicklung der untersuchten Organisationen.

Italien

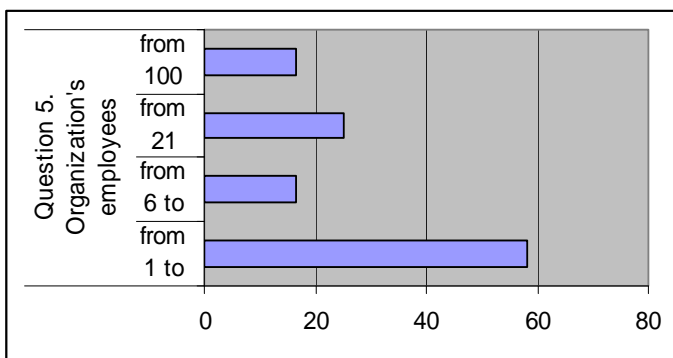
2.2.4. Ergebnis Fragebogen



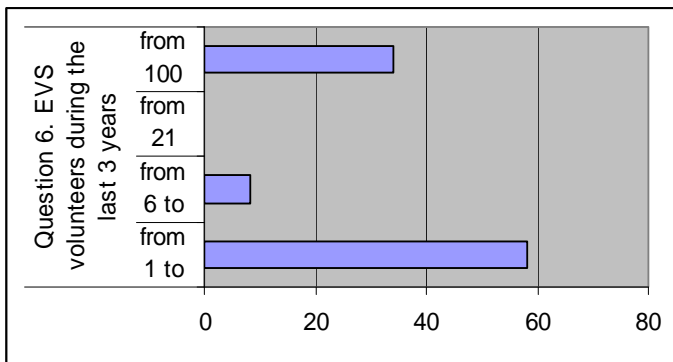
Unsere Stichprobe besteht aus 3 Organisationen aus dem Ausbildungsektor, alle weiteren dem Bereich der friedensfördernden Arbeit.



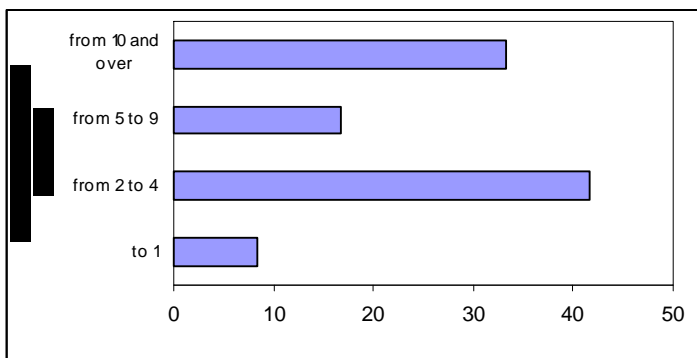
Die meisten Organisationen arbeiten auf nationaler Ebene.



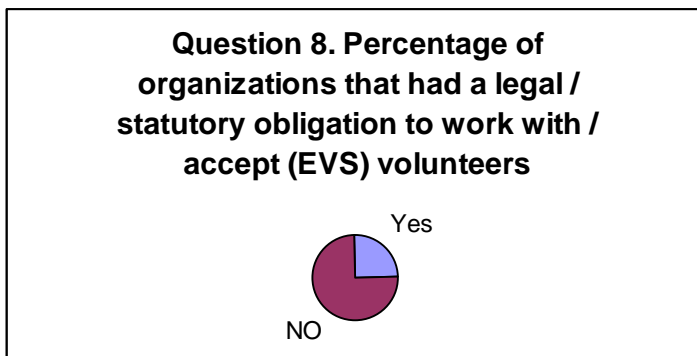
60% der Stichproben sind kleinere Organisationen mit weniger als 6 MitarbeiterInnen.



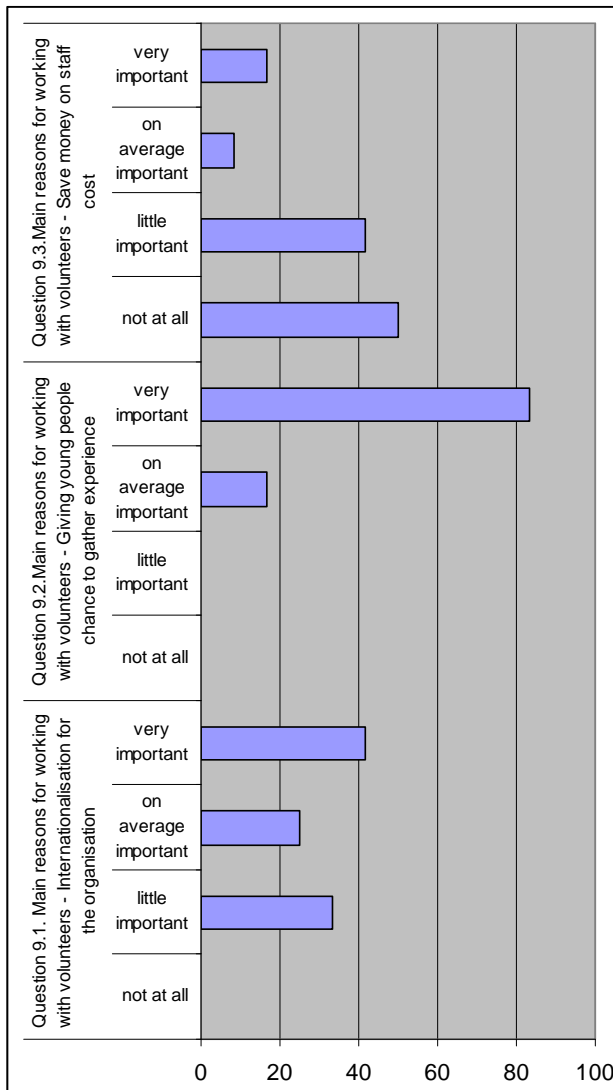
Die größeren Organisationen beschäftigen Hunderte von Freiwilligen.



Ein Drittel der Stichproben besteht aus erfahrenen Organisationen, die seit mehr als 5 Jahren im gemeinnützigen Sektor arbeiten.

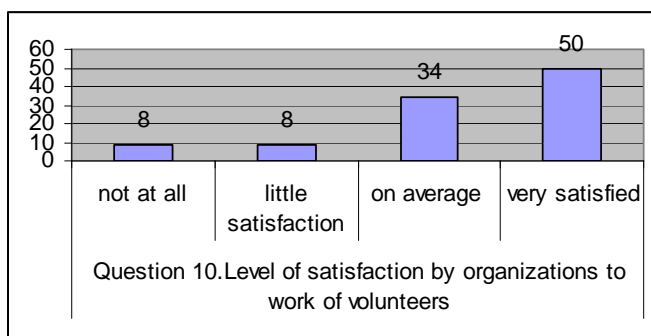


Nur 25% der Organisationen haben eine rechtliche / gesetzliche Verpflichtung, mit (EVS) Freiwilligenarbeitern zu arbeiten.

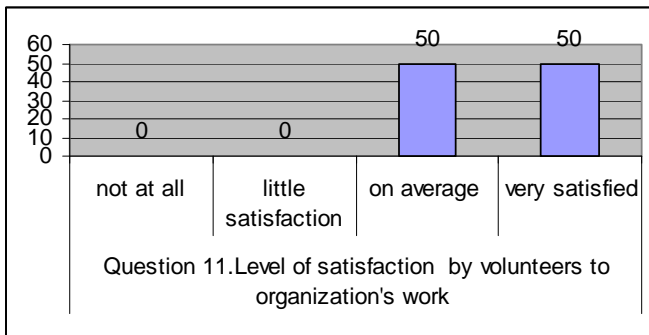


Hauptgründe für die Arbeit mit Freiwilligen:

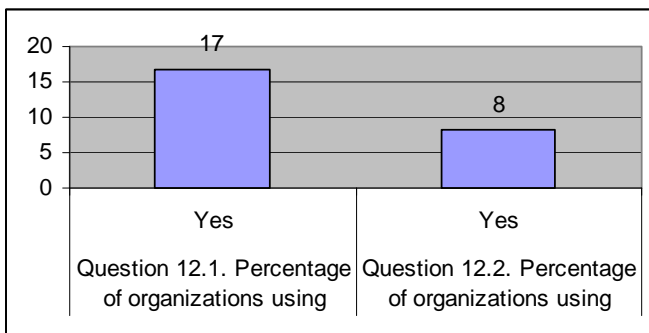
- An erster Position, den jungen Menschen die Chance zu geben Erfahrungen zu sammeln;
- Dann folgt "Internationalisierung für die Organisation"
- Und schlussendlich "Geld sparen bei Personalkosten"



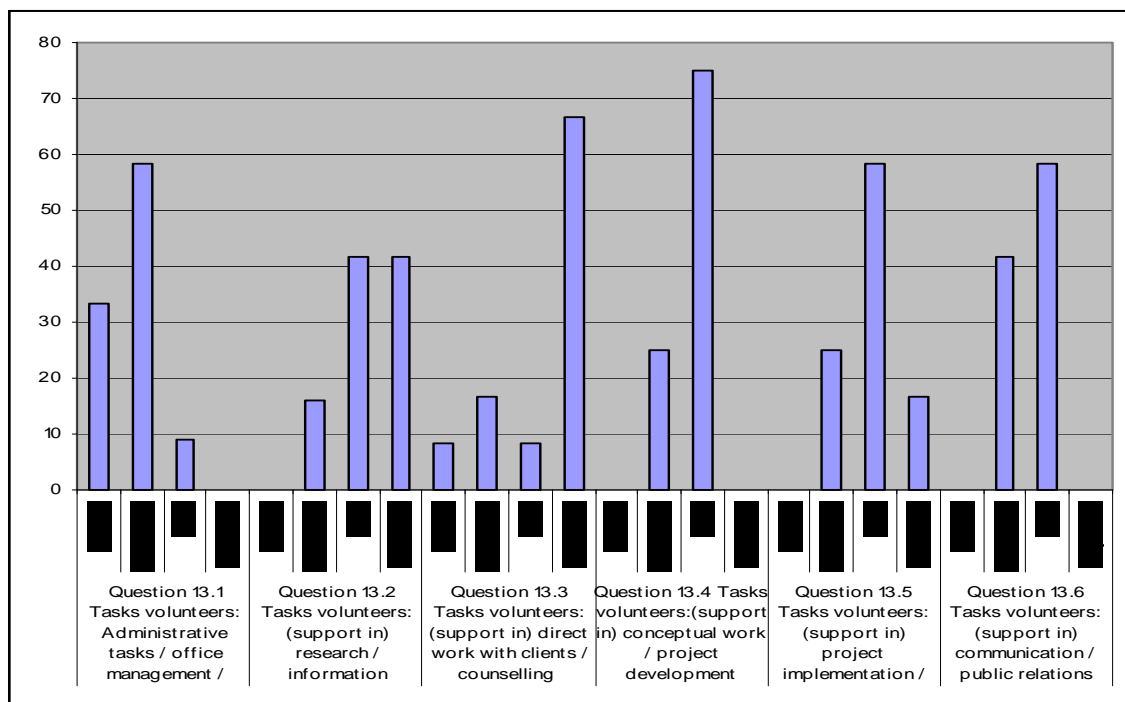
Nur 50% der Organisationen sind sehr zufrieden mit der Arbeit der Freiwilligen.



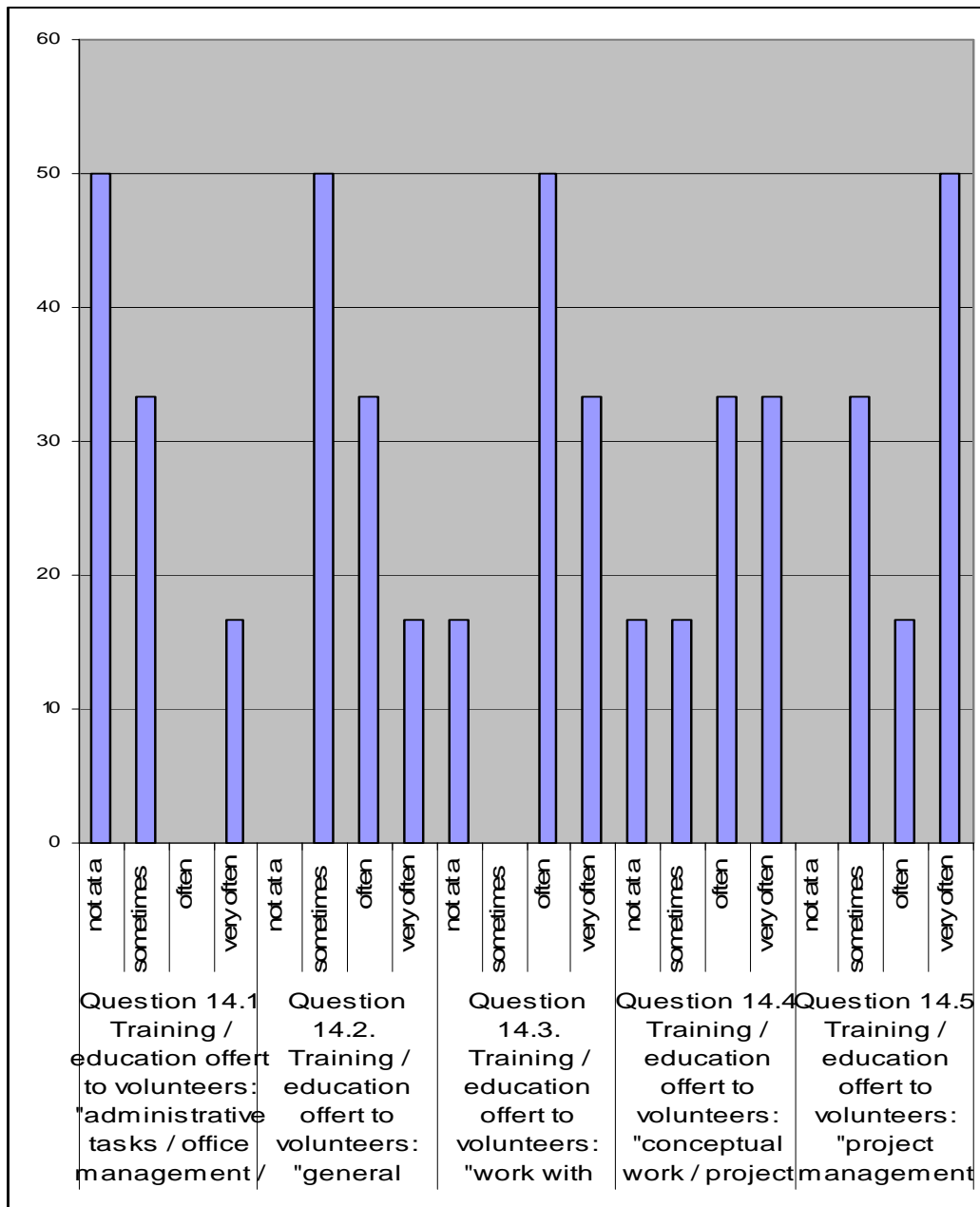
Nach Ansicht der Organisationen sind Freiwillige mehr als die Manager zufrieden.



Nur 17% der Organisationen verwendet sog. "interner Qualitätssicherungswerkzeuge", während 8% "externe Prüfung / Zertifizierung" verwenden.

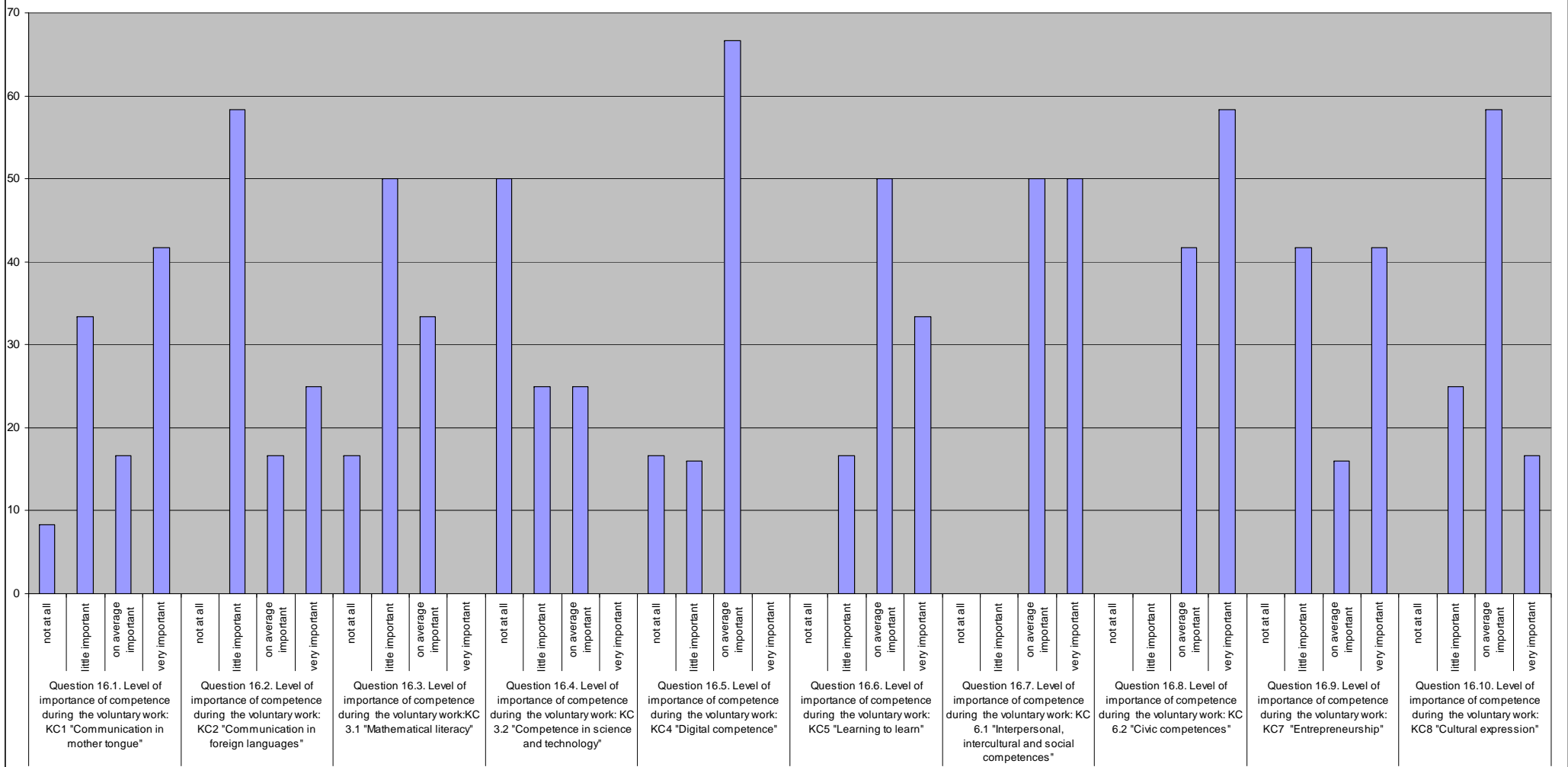


Was sind die wichtigsten Aufgaben die Freiwillige in der Regel zu erreichen / behandeln haben? (Unterstützung bei) direkter Arbeit mit Kunden / Beratung (Unterstützung) und konzeptionelle Arbeit / Projektentwicklung. Administrative Aufgaben sind nicht sehr häufig.

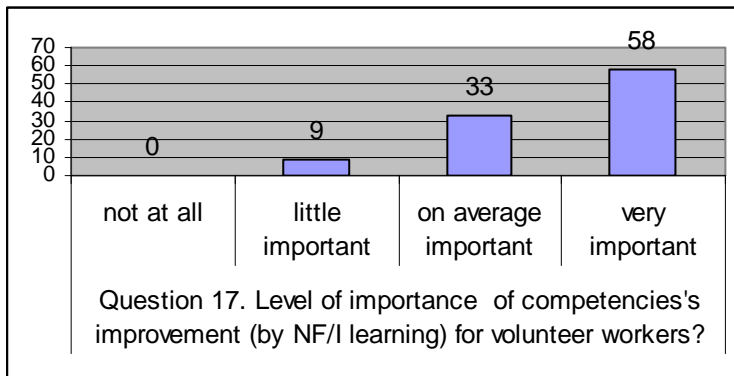


Die häufig angebotenen Ausbildungen / Fortbildungen für Freiwillige sind:

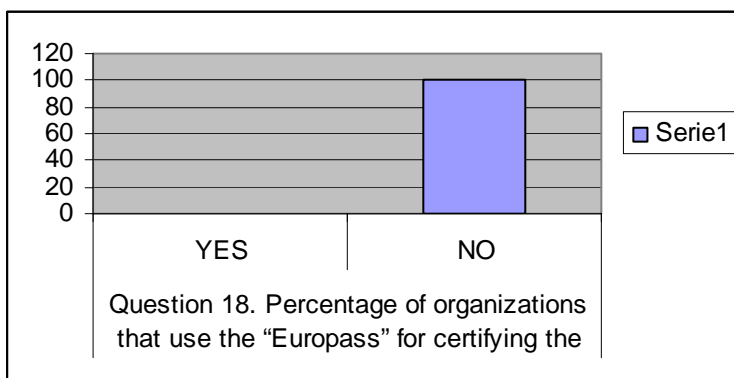
„Die Arbeit mit Klienten / Beratung“ und „konzeptionelle Arbeit / Projekt-Entwicklung“



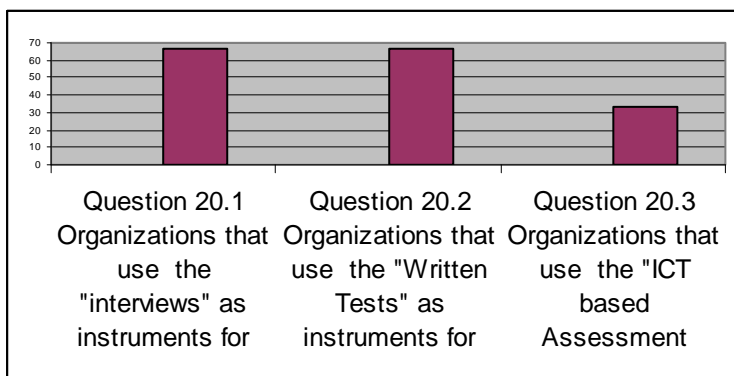
Die Kompetenzen des Freiwilligendienstes sind: KC4 "Digitale Kompetenz" - KC5 "Lernen lernen" - KC 6.1 "Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz" - KC 6.2 "staatsbürgerliche Kompetenzen"-KC8 "Kulturelle Kompetenz"



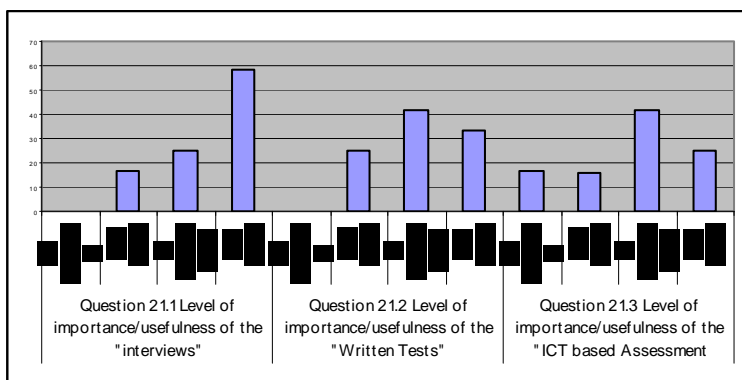
Nach Ansicht der Befragten verbessert der freiwillige Dienst Fähigkeiten im Bezug auf Nicht formales/Informelles Lernen.



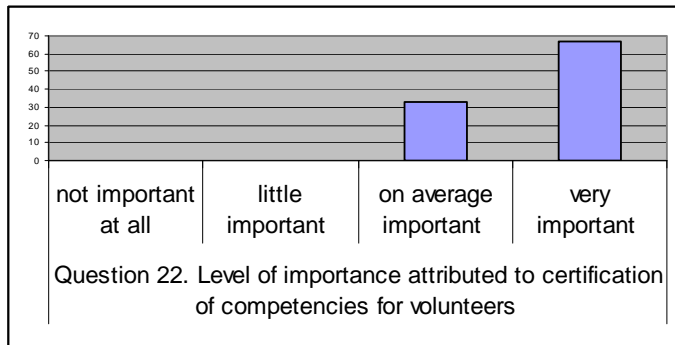
Die Werkzeuge wie EUROPASS-Zertifizierung werden nicht verwendet



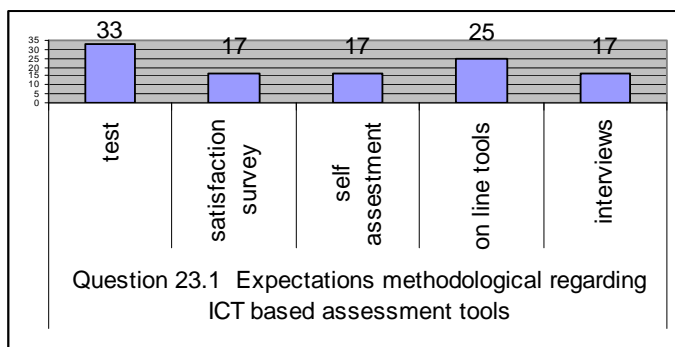
Organisationen verwenden "Interviews" und "Schriftliche Prüfung" als Instrumente zur Messung der Kompetenzen von Freiwilligen.



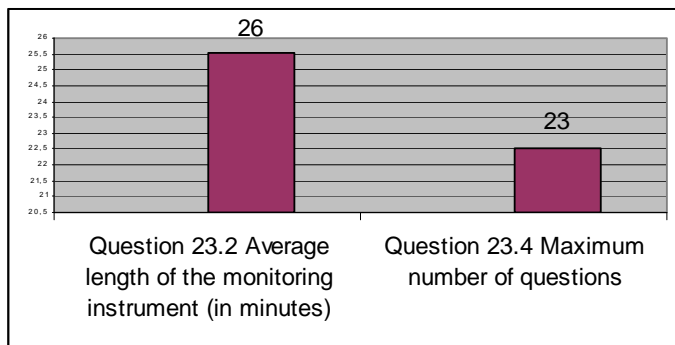
Die Organisationen verwenden keine "IKT-basierten Assessment-Tools" als Instrumente zur Messung der des Kompetenzzuwachses von Freiwilligen, aber sie betrachten diese Tools als sehr wichtig.



Die Zertifizierung von Kompetenzen wird als sehr wichtig angesehen



Die Erwartungen betreffen hauptsächlich Online-Tools



Tools sollten schnell, einfach und effektiv sein.

2.2.5. Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit

In Italien gibt es ein "Rahmengesetz" für Freiwilligenarbeit, das einstimmig im August 1991 vom italienischen Parlament, mit dem Zweck der Regelung der Beziehungen zwischen gemeinnützigen Organisationen und dem Staat, gebilligt wurde. In einigen Aspekt wird dieses als eines der am weitesten fortgeschrittenen Gesetzgebungen in Europa angesehen.

Dieses Gesetz funktioniert in einem solchen Maß, dass es Wachstum fördert und Artikulation des freiwilligen Engagements in unserem Land erhöht.

Es gibt eine anhaltende Debatte über die Möglichkeiten dieses Gesetz zu ändern, um bürokratische Verfahren zur Anerkennung von freiwilligen Organisationen und deren Besteuerung zu vereinfachen.

Das Rahmengesetz definiert freiwillige Aktivität als persönlich, spontan und freiwillig zur Verfügung gestellte Leistung für eine Organisation, der der/die Freiwillige "angehört", zur Verfolgung ausschließlich nicht-kommerzieller und solidarischer Zwecke.

Zu den Anforderungen der freiwilligen Aktivitäten besagt dieses Gesetz, dass diese "nicht in irgendeiner Weise vergütet werden können oder profitabel sind". FreiwilligenarbeiterInnen können nur die tatsächlichen entstandenen Aufwendungen von ihrer Organisation erstattet werden."

So verwalten Freiwilligenorganisationen die Erbringung von Sozialleistungen unter Mithilfe der persönlichen, spontanen und freien, non-profit-orientierten und vertrauenswürdigen Aktivitäten jedes einzelnen Freiwilligen.

Bis jetzt können Freiwilligenorganisationen die beste juristische Form für die Erbringung von Sozialleistungen frei wählen, aber sie müssen in ihren verfassungsmäßigen Statuten ihrer "non-profit-Mission, die Demokratie im Management, Selektivität und Spontaneität bei der Ausübung der Arbeit, Abfindung der Arbeitsleistung von Mitgliedern, Kriterien der Aufnahme und den Ausschluss der Letzteren sowie deren Rechte" vorsehen.

Obwohl das Gesetz eindeutig datiert ist und deshalb eine Aktualisierung braucht, erzielten diese Dank eines Ad-hoc-Rechtsrahmens zweifellos beeindruckende Ergebnisse. Laut der letzten Volkszählung (November 2009), von dem Nationalen Zentrum für Freiwilligenarbeit, gibt es mehr als 21.000 freiwilligen Organisationen (51,3% genehmigt, 47% nicht). Die Verbände sind vor allem im Bereich der sozialen Wohlfahrt (31%), gefolgt von Gesundheit (28,5%) und Kultur (13,5%), Zivilschutz (10,2%) und Umwelt (4,3%) tätig.

Insgesamt gibt es knapp 1 Mio. aktive Freiwillige in den italienischen Organisationen, davon 54,4% Männer und 45,6% Frauen. Ganz allgemein entsprechen die personellen Ressourcen des Dritten Sektors 868.000 Menschen, die wie folgt aufgeteilt sind: 826.000 Freiwillige, 12.000 MitarbeiterInnen, 13.000 Genossenschaftler, 7.000 Ordensmänner und 9.000 Freiwilligen im Zivildienst. Das Alter der Probanden umfasst darüber hinaus alle Altersgruppen, und es ist wie folgt aufgeteilt: zwischen 30 und 54 Jahren (41,1%) unter 29 Jahren (22,1%), zwischen 55 und 64 Jahren (23,3%) und mehr als 13,5% der Freiwilligen sind über 64.

Aber das italienische System der Freiwilligenarbeit sieht auch eine andere Institution, die von Freiwilligenarbeit per se unabhängig ist, aber ähnlich in der Zielsetzung: den nationalen Zivildienst. Ein spezielles **Gesetz regelt dieses System und diese Gruppen, die Projekte im Rahmen des nationalen Zivildienstes, auch im Ausland, umgesetzt werden können. Die** meisten Organisationen, die von Projekten für die Jugend (EVS) durchführen, gehören zu dieser Gruppe. Der nationale Zivildienst und der EVS teilen das Ziel der persönlichen und beruflichen Entwicklung des / der Freiwilligen, in der Form einer echten Lernerfahrung.

Aber mal sehen, was es ist.

In Italien ist die Geschichte des Zivildienstes mit der der Kriegsdienstverweigerung verbunden. Im Jahr 1972 - unter dem Druck der Protestaktionen von gewaltfreien Gruppen, wuchs das Interesse der Bürger an Kriegsdienstverweigerung, zusammen mit der großen Zahl von jungen Menschen die das Gefängnis bevorzugten gegenüber dem Dienst an der Waffe - genehmigte die Regierung das Gesetz Nr. 772 "Regeln über die Wehrdienstverweigerung aus Gewissensgründen". Dieses Gesetz gab das Recht auf Einspruch aus moralischen, religiösen und philosophischen Gründen, zur Schaffung eines Zivildienstes an Stelle der Wehrpflicht, sofern zwingend.

Die ersten Erfahrungen der wenigen Mutigen wurde in den späten 80er Jahren die Erfahrung von Tausenden von jungen Menschen durch die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes (1989), die die Länge der beiden militärischen und zivilen Dienstleistungen ausgleicht. Im Jahr 1999 stiegen die Anträge bis zu 110.000.

Am 8. Juli 1998, durch das Gesetz 230 "Neue Normen zur Kriegsdienstverweigerung", war Kriegsdienstverweigerung endlich als ein Recht der Bürger anerkannt.

Anschließend, am 14. November 2000, wurde die Reform des Wehrdienstes zugelassen; das Gesetz 331 "Standard für die Errichtung von professionellen Wehrdienst" setzte den 1. Januar 2007 als Datum der Aussetzung der Wehrpflicht, die später eingereicht wurde uns auf 1. Januar 2005 (Gesetz von 23 August 2004 n. 226).

Im März 2001 wurde in Italien die Institution des nationalen Zivildienstes(Gesetz 64) endgültig gebilligt.

Die Kompetenzen in Bezug auf den Zivildienst, sowie deren Verwaltung, wurde aus dem Verteidigungsministerium an das Amt der Präsidentschaft des Rates (Nationales Amt für den

Zivildienst - UNSC) übertragen.

Das Ziel dieses neuen Gesetzes, im Artikel 1 zum Ausdruck gebracht, ist es dass Zivildienst zur Verteidigung des Landes ohne militärische Mittel oder Aktivitäten beitragen soll durch:

- Verwirklichung rechtsstaatlicher Prinzipien,
- Begünstigung von sozialer Solidarität,
- Fördern von Solidarität und Kooperation auf nationalem wie internationalem Level, mit besonderem Bezug auf soziale Rechte und Bevormundung, der Unterstützung von Personen in der Friedensarbeit und der Teilnahme am Schutze des nationalen Erbes,
- sowie das Beisteuern zur zivilen, sozialen, kulturellen und professionellen Ausbildung junger Leute durch Aktivitäten auch durchgeführt durch ausländische Gremien und Organisationen.

Die aufgenommenen Personen vom Beginn der Übergangsphase in den freiwilligen Zivildienstes, sind: die jungen untauglich für die Wehrpflicht erklärten Rekruten und Frauen im Alter von 18 bis 26. Dies erklärt, warum am Anfang die jungen Freiwilligen eine neue VCS (Voluntary Civil Service) fast vollständig weiblich waren und in die Maßnahme weniger vernachlässigbar sind (3% - Quelle: Das National Civil Service Office). Für Männer im Wehrdienst war bis zur Abschaffung der Wehrpflicht die Möglichkeit zur Teilnahme am Zivildienst an die Gewissensfrage gebunden.

2005 ist daher auch das Jahr, in dem es Menschen erlaubt wurde, sich freiwillig im SCN zu beteiligen: Diese reichen von 6% der männlichen Beitritte im Jahr 2004 auf 25% im Jahr 2005.

Im Jahr 2005, aktiviert die UNSC 45,175 Freiwillige in 3,451 Projekten mit 1.601 Institutionen, sowohl in Italien und im Ausland. Projekte im Ausland, knapp über 2%, tragen einen Beitrag zur Ausfuhr der Ideale des Friedens und der Brüderlichkeit unserer Demokratie bei.

Im Jahr 2006 feiert die National Civil Service fünfjähriges Bestehen. Seitdem wuchs der Konsens unter den Jugendlichen von Jahr zu Jahr: von 181 Personen im Jahr 2001 zogen wir nach 45,175 im Jahr 2005 auf etwa 50.000 und im Jahr 2006 und 52,500 im Jahr 2007 (letzte verfügbare Daten).

Am 31. Dezember 2008 sind 3.780 Institutionen für den nationalen Zivildienst in Italien anerkannt.

Die Neuheiten, eingeführt vom freiwilligen Zivildienst, im Bezug auf die Gewissensfrage können wir in folgenden Punkten synthetisieren:

- die neuen zugelassenen Leute: Frauen und der Untaugliche der Wehrpflicht;
- Die Ausbildungspflicht: 30 Stunden für allgemeine und spezifische Ausbildung für 50 Stunden (ab 1. Januar 2006);
- Im Gegensatz zu den Modalitäten der Wahl: Berufene anstatt von der Gewissensfrage gebrauch machenden;
- eine unterschiedlicher Dauer (12 Monate statt 10);
- Im Gegensatz zu Vergütung: im Verhältnis zu denen der Soldaten in einem Freiwilligendienst (433,80 € monatlich für Freiwillige, für Verweigerer und Armee Prüfungsausschusses sind es 100 €);
- eine Erweiterung der Optionen für den Zivildienst im Ausland;
- Die Prognose der Beteiligung an der Schaffung eines Wirtschafts-Fonds für den Zivildienst, in Abhängigkeit von Haushaltsmitteln, Bewilligung von Mitteln, unter Mithilfe von anderen öffentlichen und privaten Quellen.

Aber noch wichtiger ist dass der italienische Zivildienst im Ausland durchgeführt werden kann. Dies machte Italien einem führenden Land bei der Förderung der europäischen Staatsbürgerschaft. Wobei diese Gelegenheit vor der Aktivierung des Europäischen Freiwilligendienstes eingerichtet wurde, sofern durch die Aktion 2 des Programms JUGEND IN AKTION bereitgestellt.

So ist in Italien die Beteiligung junger Menschen an verschiedenen Formen der freiwilligen Aktivitäten sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU von dem nationalen Zivildienst und von Jugend in Aktion unterstützt.

Aber die Beteiligung junger Menschen am Zivildienst im Ausland ist recht klein. Nach Angaben der National Office of Civil Service, der Anteil der jungen Menschen im Ausland ist etwa 1, 0%. Auch die nationale Beteiligung am EFD ist stagnierend. 2009 wurden 139 Projekte vorgestellt von denen 72 vereinbart waren (51%), davon in nur 34 Organisationen - die 12% der Institutionen in der EVS-Datenbank (Gesamtzahl der akkreditierten Stellen akkreditiert war 278; 31 -12-2008).

2.2.6. Schlussfolgerung

2.2.6.1. Allgemeine Situation der Freiwilligenarbeit und EVS

Schlussfolgernd, durch das Ergebnis von kontextuellen Daten und den Ergebnissen der Umfrage im Rahmen des Projektes CISESK, können wir sagen:

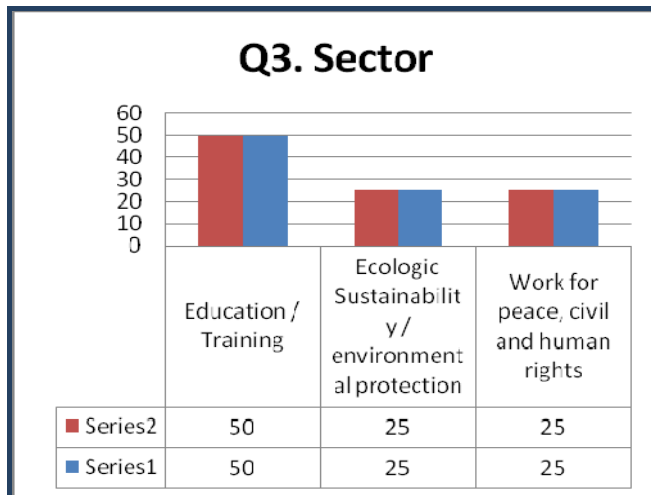
- Der Freiwilligendienst innerhalb von Non-Profit-Organisationen dient der Verfolgung sozialer Entwicklung, und bildet eine fruchtbare Beziehung und zivile Unterstützung der Gesellschaft. Zivildienst und anderen Formen der Freiwilligenarbeit, wie sie tief in der italienischen Gesellschaft verwurzelt sind haben ihre gesellschaftliche Funktion durch die Integration der Sozialdienste und manchmal auch die des Marktes erhöht.
- Es besteht eine wesentliche Übereinstimmung von (gesellschaftlichem) Bild und tatsächlicher Ausprägung der Freiwilligenarbeit. Ihr soziales Handeln ist am Codex der Gegenseitigkeit, des Austauschs und der Solidarität orientiert.
- Freiwillige haben etliche arbeitsrechtliche / gewerkschaftliche Rechte, wie etwa das Recht, die Kosten erstattet zu bekommen, eine Versicherung zur Deckung von Risiken im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit zu erhalten, sowie das Recht in einer gesunden und geschützte Umgebung zu arbeiten;
- Italien gehört zu den wenigen europäischen Ländern, in denen Freiwillige (innerhalb des nationalen Zivildienstes) ein Recht auf eine Bescheinigung über die gewonnenen Erfahrungen und Fähigkeiten durch die Umsetzung der freiwilligen Tätigkeiten erhalten;
- bei der Auswahl von Freiwilligen erfolgt die Wahl nicht nach spezifischen betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, vielmehr werden Motivation honoriert und auf Übereinstimmung der Wertigkeit der Freiwilligenarbeit mit der Mission der Organisation geachtet;
- Der Umfang des Lernens in freiwilligen Diensten besteht aus zwei wesentlichen Lernbereichen: in Schulungsmaßnahmen sowie im Lernen durch Arbeit;
- der Lernprozess des freiwilligen Zivildienstes wird durch Sachwissen und prozedurales Wissen (Art der Ausführung von Aufgaben oder Aktivitäten) gekennzeichnet;
- Im Allgemeinen ist die Arbeit der Freiwilligen durch ein faires Maß an Autonomie in der Rollenwahrnehmung, eine gewisse Variabilität der Aufgabe, eine starke Wechselwirkung mit der Organisation und ihre Mitglieder gekennzeichnet;
- Der EFD ist nicht sehr weit verbreitet in Italien. Nur 10% der Organisationen, die sich am nationalen Zivildienst beteiligen, haben auch EFD-Aktivitäten.

2.2.6.2. Schlussfolgerung bezüglich Fragebogen

- Validierung von Erfahrungen, welche von Freiwilligen erworben werden, wird große Bedeutung zugemessen, wobei es bis jetzt weder gemeinsamen Modelle noch Werkzeuge gibt, was zu einer Zersplitterung der Ansätze und Methoden führt.
- Schulung von Freiwilligen ist ein zentraler Aspekt in Freiwilligen-Projekten.
- Die Prioritäten der Kompetenzen für den freiwilligen Dienst sind: KC4 "Digitale Kompetenz" - KC5 "Lernen lernen" - KC 6.1 "Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz" - KC 6.2 "staatsbürgerliche Kompetenzen" - KC8 "Kulturelle Kompetenz".
- Die Organisationen nutzen "Interviews" und "Schriftliche Prüfung" als Instrumente zur Messung der Kompetenzen von Freiwilligen.
- Die italienischen Organisationen benutzen wenig bis gar nicht "IKT-basierte Assessment-Tools" als Instrumente zur Messung der Verstärkung der Kompetenzen von Freiwilligen, aber sie betrachten diese Tools als sehr wichtig.
- Die Zertifizierung von Kompetenzen wird als sehr wichtig angesehen, in Italien werden aber oft die Werkzeuge wie EUROPASS Zertifizierung nicht genutzt.
- Bezüglich Zertifizierungen liegen die Erwartungen vor allem auf Online-Tools, und Werkzeugen die schnell, einfach und effektiv sind.

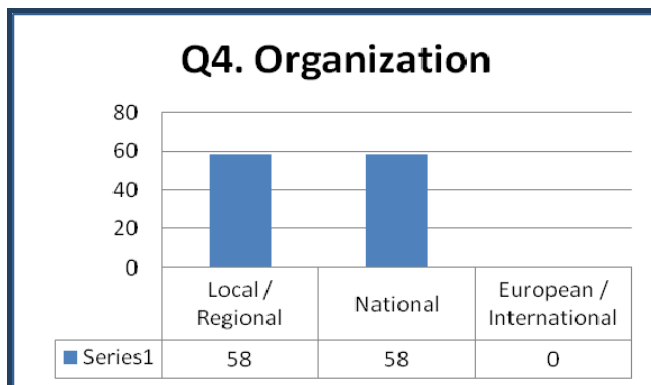
2.3. Spanien

2.3.1. Ergebnisse Fragebogen

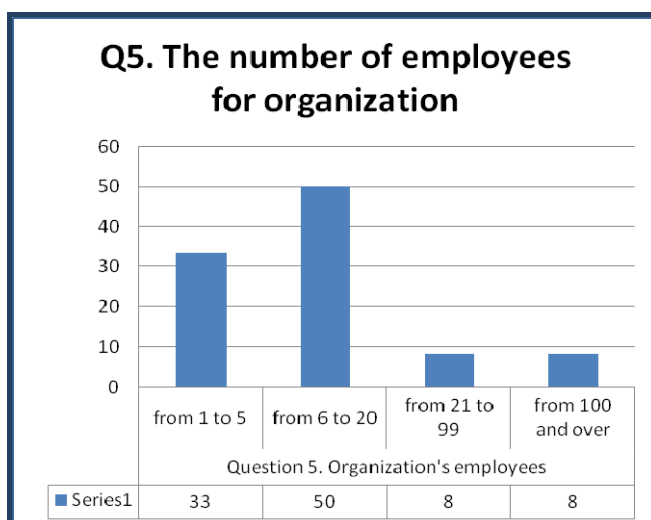


Unsere Stichprobe basiert auf 13 Organisationen:

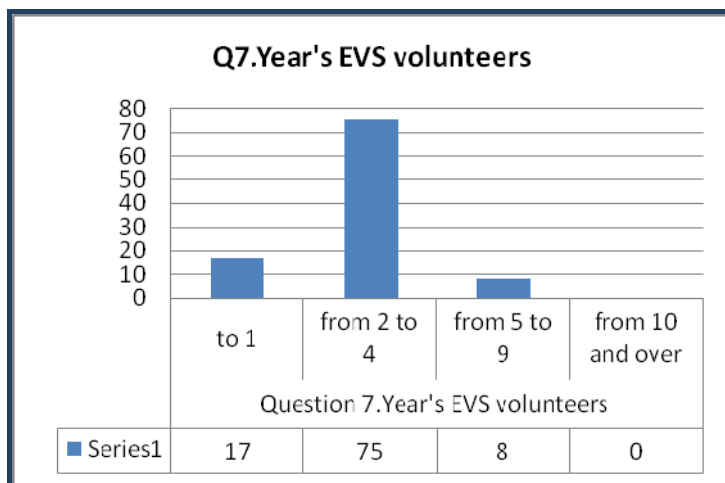
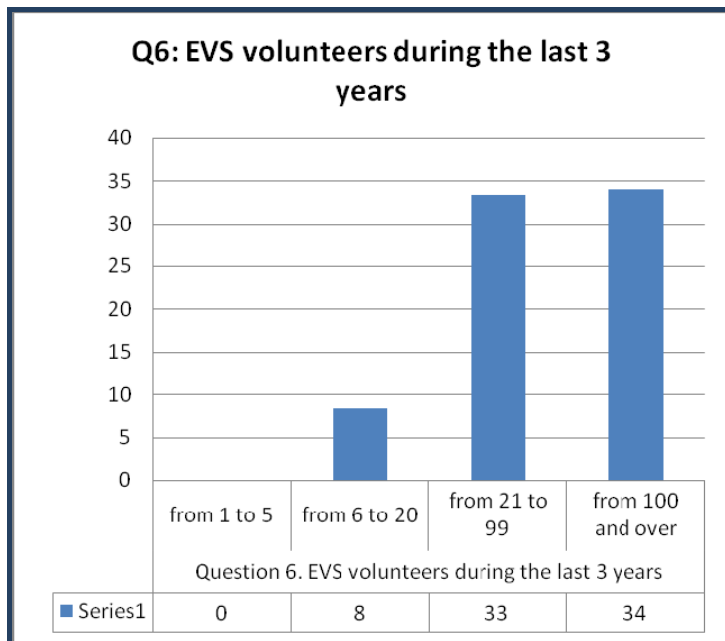
- 7 im Bereich Bildung
- 3 im ökologischen Sektor
- 3 im Bereich Friedensarbeit



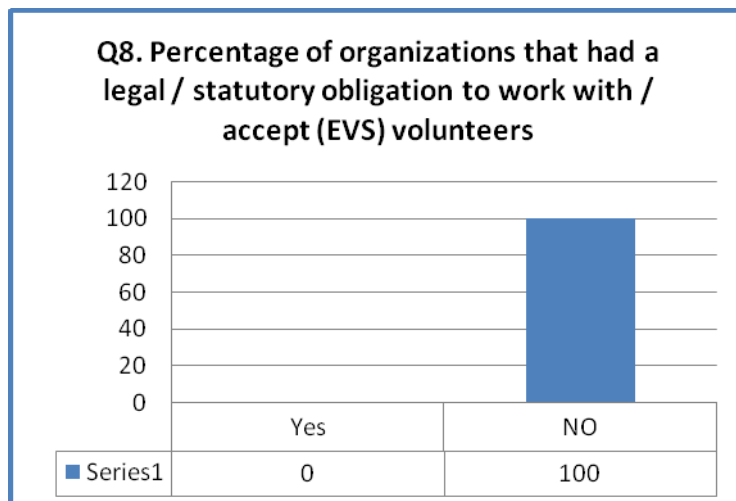
Die meisten Organisationen arbeiten auf nationalem Level, einige in autonomen Regionen, jedoch mit ihrer eigenen Strategie.



50% der Organisationen haben 6-10 Angestellte, einige davon in Teizeit.

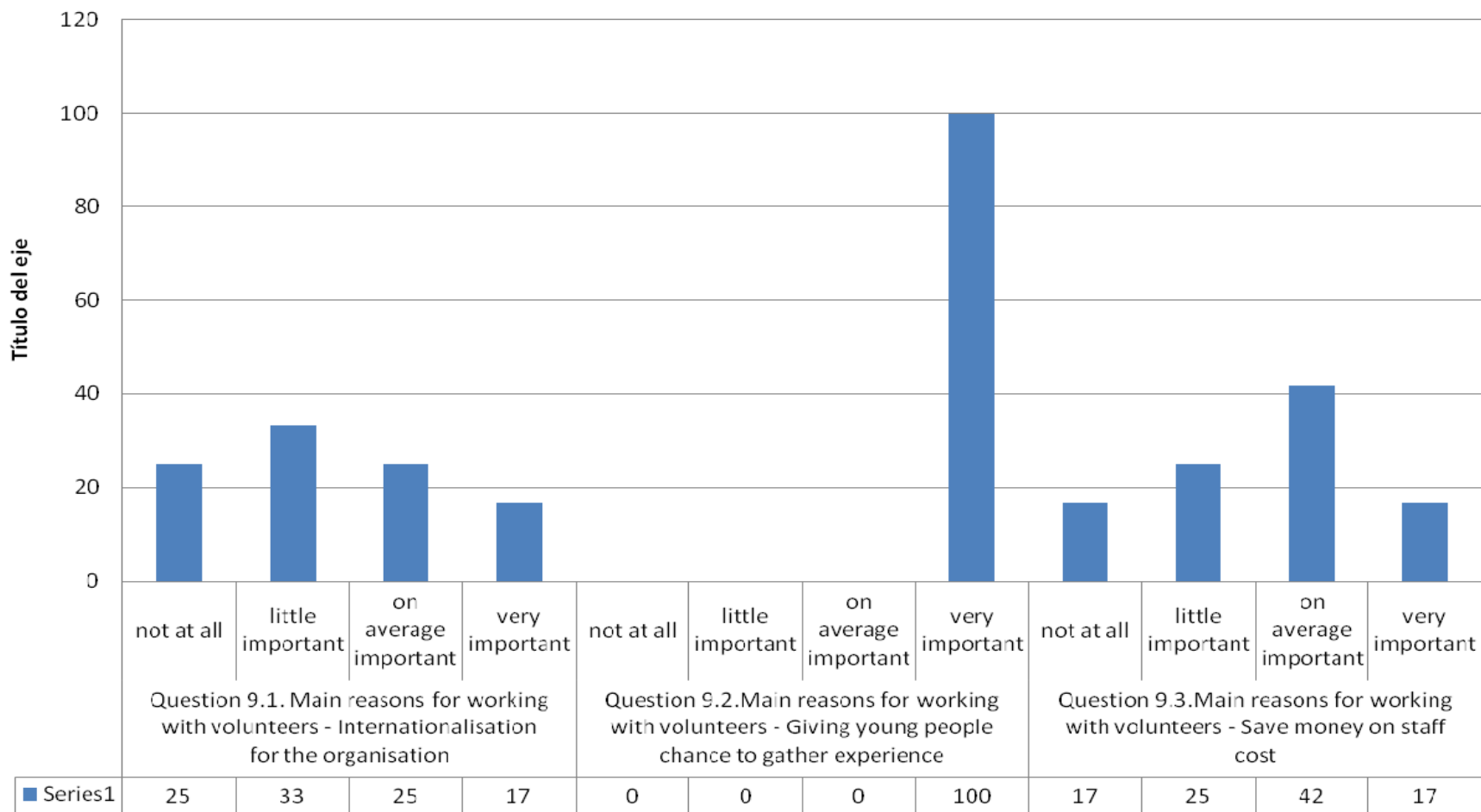


75% arbeiten mit zwei bis vier Freiwilligen, viele davon sind Rentner oder junge Menschen.

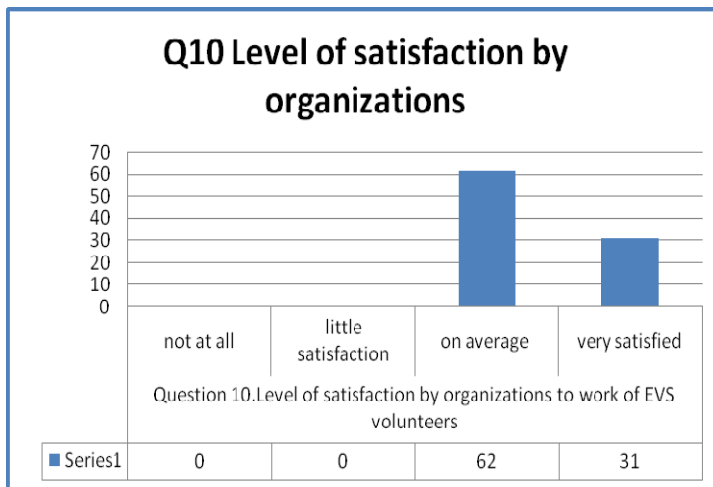


Keine der Organisationen hat eine rechtliche oder gesetzliche Verpflichtung mit (EVS) Freiwilligen zu arbeiten.

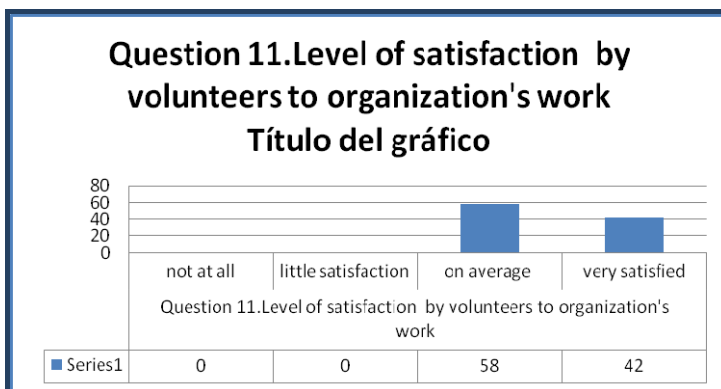
Question 9: Main reason for working with volunteers



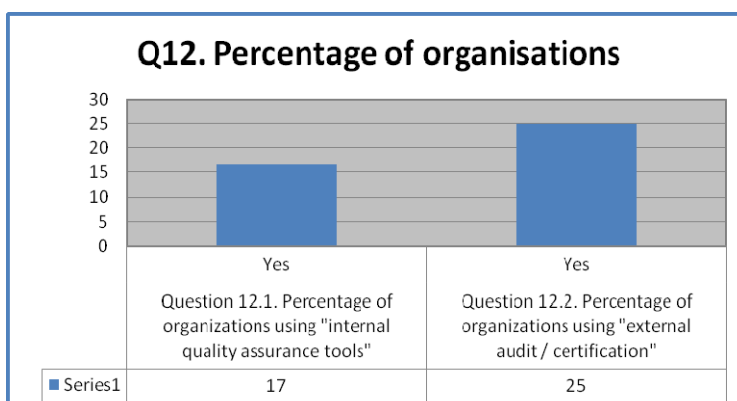
Hauptmotivation für Freiwilligenarbeit ist es, den jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, Erfahrung zu sammeln. Nicht irrelevant ist auch das Motiv, Geld an Personalkosten zu sparen und dieses Geld anderwärtig einzusetzen.



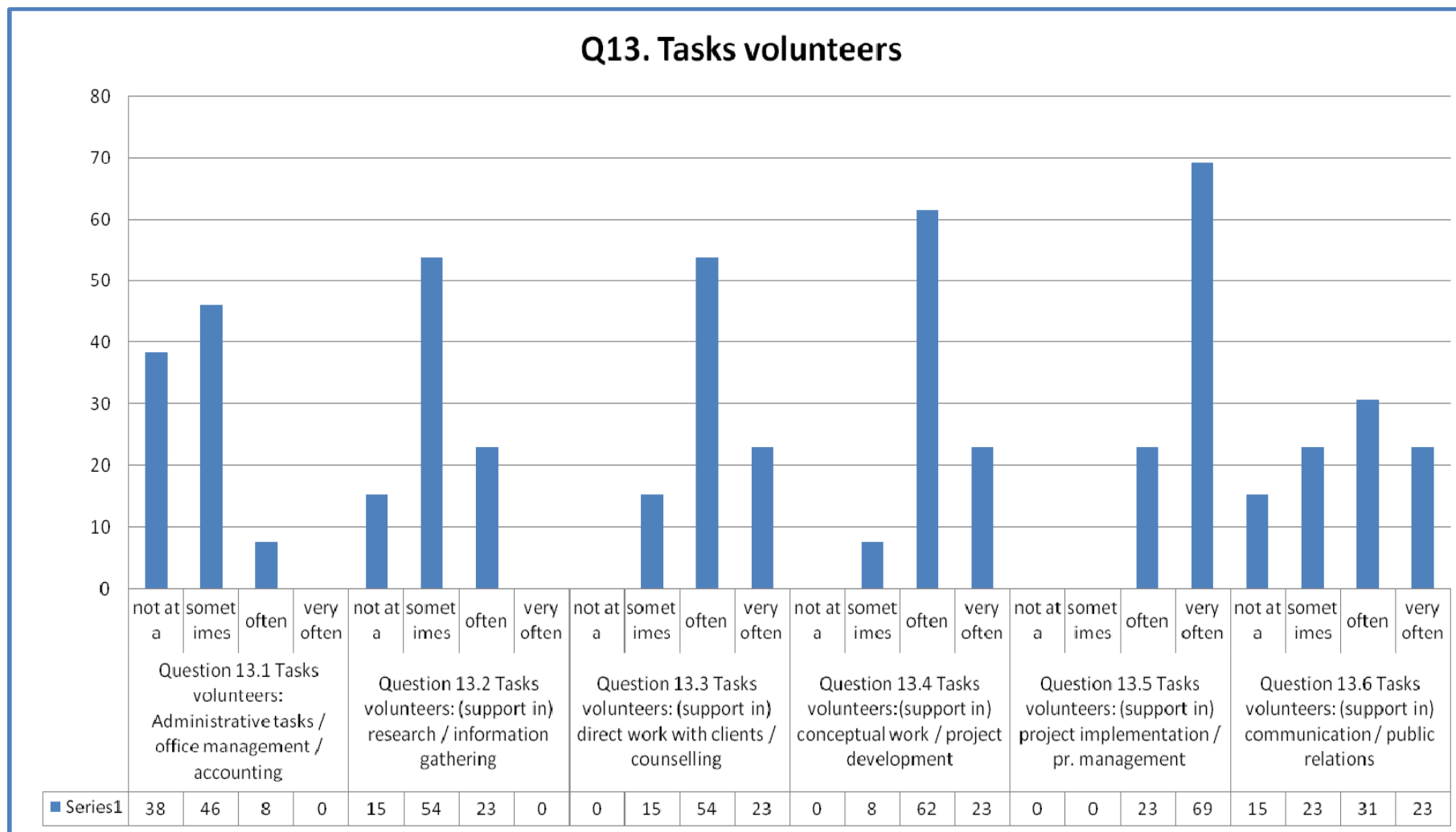
Die meisten Organisationen sind mit der Zusammenarbeit mit Freiwilligen zufrieden.



58% der Freiwilligen sind mit den Organisationen zufrieden.

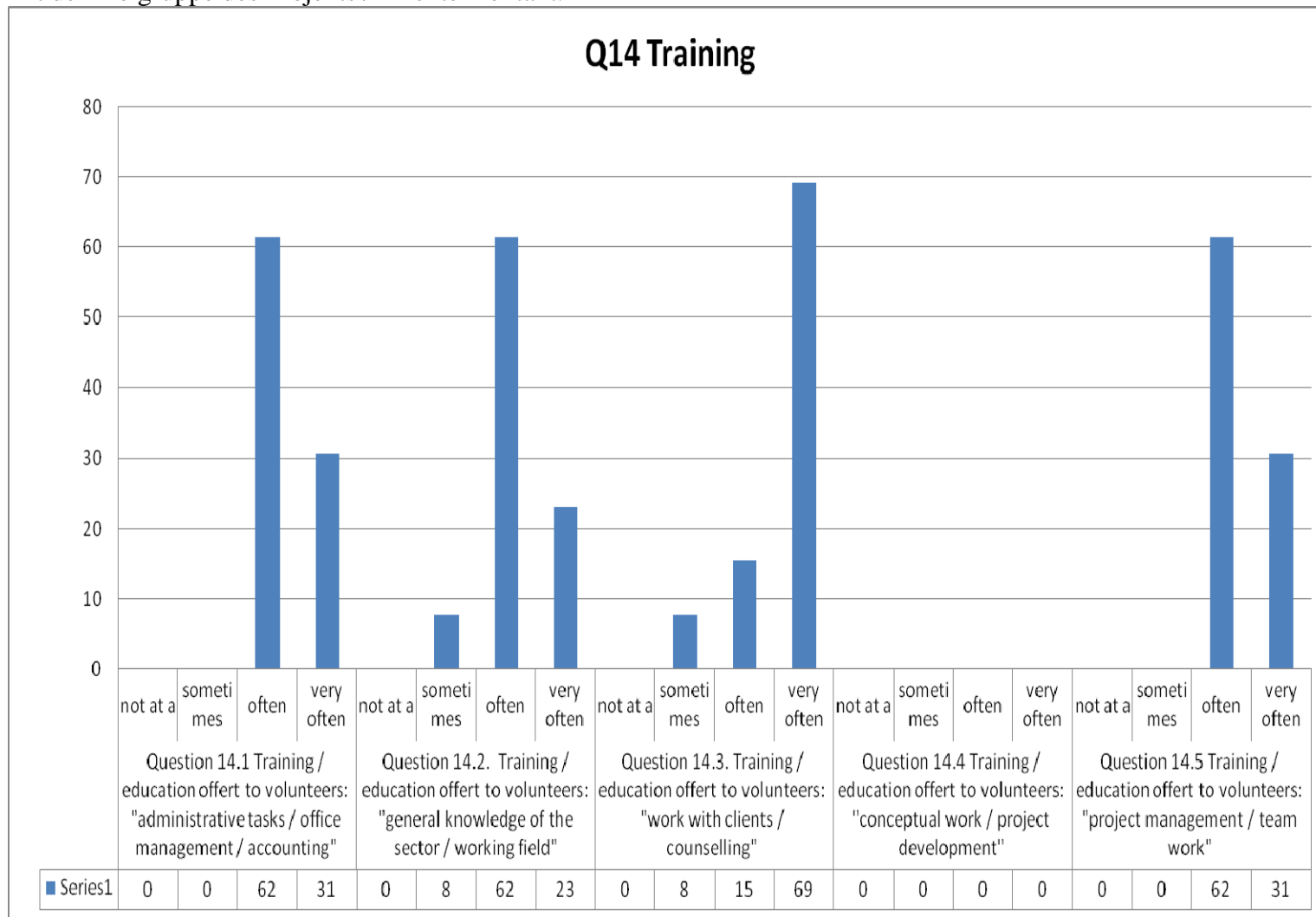


Nur 17% der Organisationen verwendet sog. "interne Qualitätssicherung Werkzeuge", während 25% sog. "externe Prüfung / Zertifizierung" verwenden.

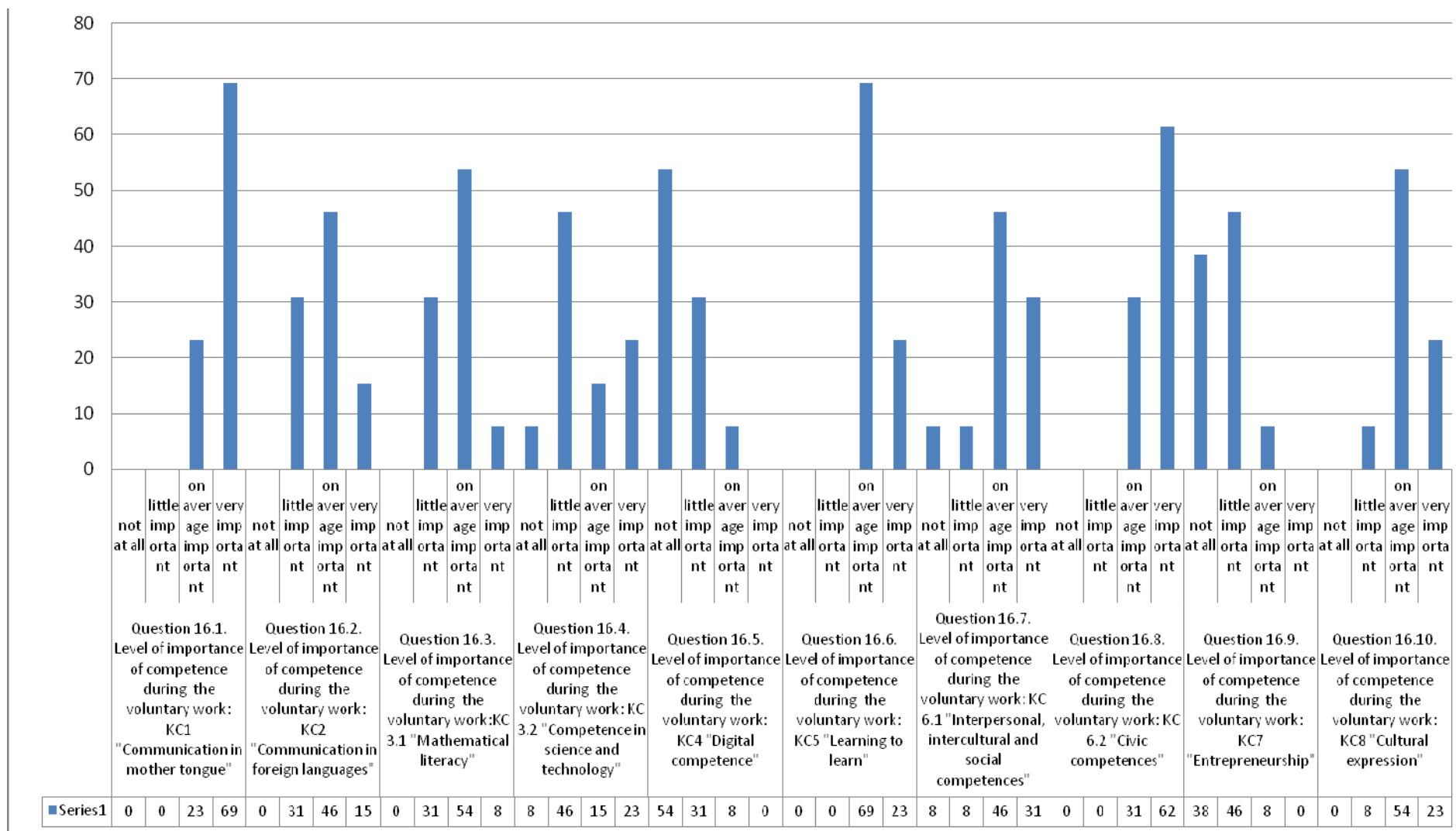


Die häufigsten Aufgaben von Freiwilligen liegen im Bereich Durchführung von Projekten, das heißt, die meisten von ihnen haben direkten Kontakt

mit der Zielgruppe des Projekts / Klientenkontakt.

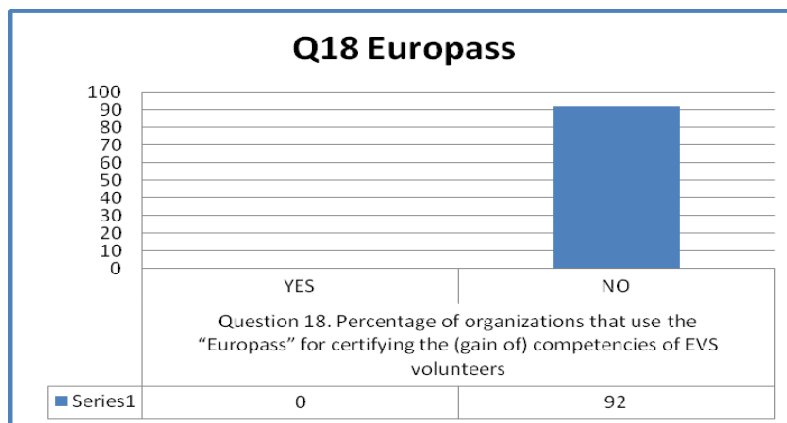
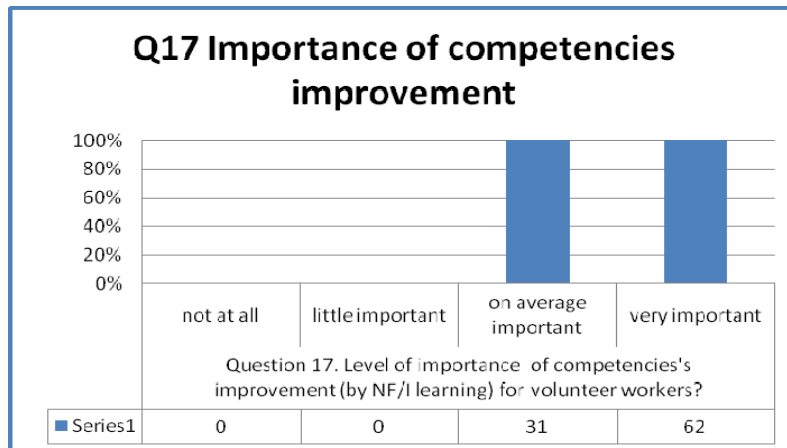


Die meisten Organisationen bieten ein Ausbildungsprogramm zu Beginn der Zusammenarbeit an und später, wenn zu konkreten Aspekten erforderlich.

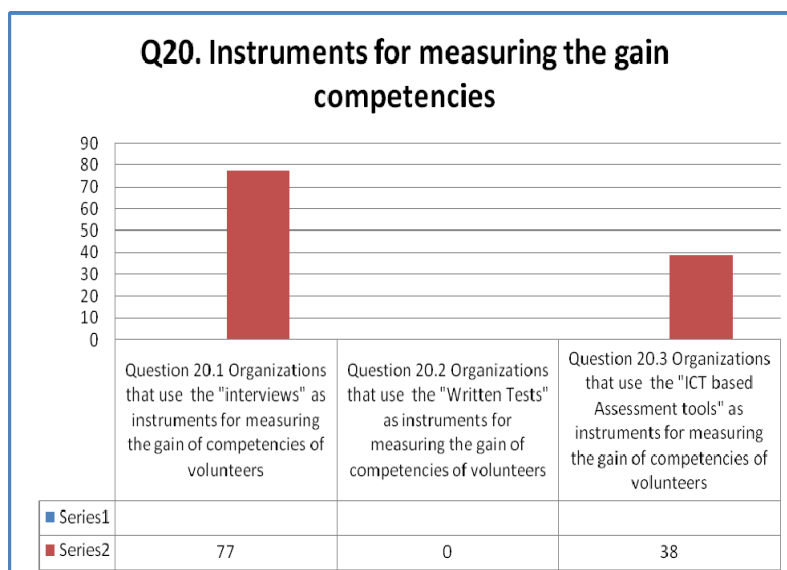


Wichtigste Kompetenz für Freiwillige ist: KC1 "Kommunikation in der Muttersprache", ebenfalls wichtig sind KC6.2 "zivile Kompetenzen", KC6.1

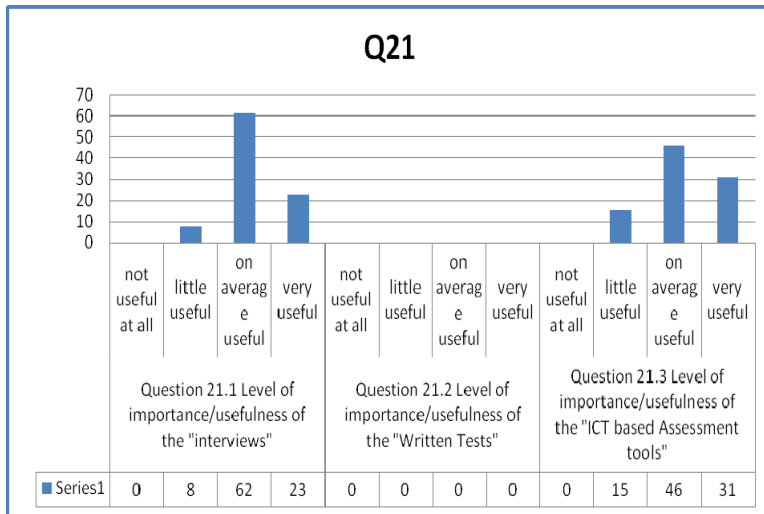
"Soziale Kompetenzen" und KC5 "Lernen lernen" sowie KC8 "kulturelle Ausdrucksformen". KC4 "Digitale Kompetenz" scheint nicht so wichtig.



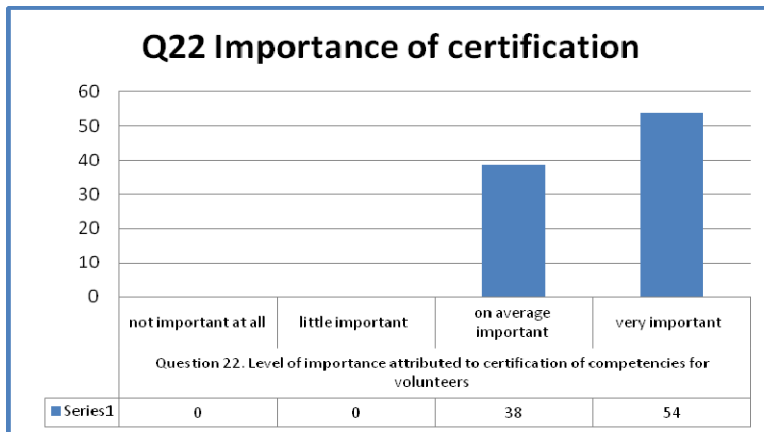
92% der Organisationen verwenden den Europass nicht und wissen nicht was es ist.



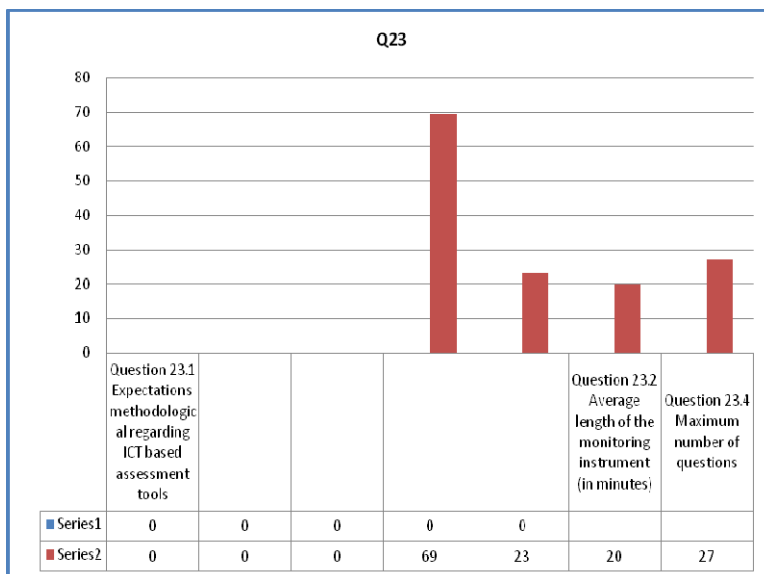
Offizielle Messmethoden gibt es kaum, subjektiv herrscht dennoch hohes Wissen über die Arbeit von Freiwilligen.



Die Organisationen betrachten Interviews als wichtigstes Instrument. Gäbe es ein „einfaches“ ICT Tool, würden sie es verwenden.



Eine Bescheinigung ist wichtig für junge Freiwillige, nicht so sehr für ältere Menschen.



2.3.2. Allgemeine Situation in Bezug auf Freiwilligenarbeit

2.3.2.1. Konzept

Nach geltendem Recht ist ein Freiwilliger als eine Person definiert, die sich freiwillig verpflichtet, Freiwilligenarbeit durchzuführen.

Ehrenamtliche Tätigkeiten werden in Spanien als Gruppe von Tätigkeiten von allgemeinem Interesse von Einzelpersonen definiert und nicht aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, öffentlichen, kommerziellen oder sonstigen bezahlten Verhältnisses. Es müssen folgende Anforderungen erfüllt sein:

1. • Die Arbeit muss von altruistischen und solidarischen Charakter sein;
2. • Sie muss frei gewählt sein und unterliegt keiner persönlichen Pflicht oder gesetzlichen Grenzen (z.B. obligatorischen Zivildienst von Militärdienstverweigerern);
3. • Sie muss ohne wirtschaftlichen Gewinn durchgeführt werden, unbeschadet des Rechts der Freiwilligen auf Kostenerstattung für etwaige bei der Erfüllung ihrer Aufgaben entstandene Aufwendungen;
4. • Sie muss durch öffentliche oder private Non-Profit-Organisationen im Rahmen eines konkreten Programms oder Projekts entwickelt werden.
5. Ehrenamtliche Tätigkeit, die auf eine isolierte, sporadische oder individuelle Art und Weise, außerhalb des Rahmens der öffentlichen oder privaten Non-Profit-Organisationen oder durch familiäre Beziehungen oder Freundschaft motiviert stattfindet, ist ausdrücklich aus dem Begriff der freiwilligen Arbeit in Spanien ausgeschlossen..

2.3.2.2. Freiwillige und das Gesetz

Es gibt verschiedene Gesetze in Bezug auf freiwilliges Engagement in Spanien:

1. Auf gesamtstaatlicher Ebene: Law 6/1996 über Freiwilligenarbeit vom 15. Januar 1996
2. Auf regionaler Ebene wurde das Gesetz angepasst. Die meisten der autonomen Gemeinschaften haben ihre eigenen Gesetze. Um die Anwendbarkeit dieser staatlichen und regionalen Gesetze zu verstehen, ist es wichtig zu beachten, dass nach der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung die spanischen autonomen Gemeinschaften Macht zur Rechtsprechung in dieser Frage haben. Unterstützung und Förderung der Freiwilligenarbeit ist also nicht ausschließlich eine Tätigkeit der

zentralen Behörden.

In der Tat wurde das nationale Gesetz zur Freiwilligenarbeit deswegen verabschiedet, um die verschiedenen existierenden Gesetze der autonomen Gemeinschaften zusammenzufassen.

Das nationale Gesetz über Freiwilligenarbeit ist in seiner Gültigkeit daher auf jene Freiwilligen und Organisationen beschränkt, die im Bereich der Entwicklung nationaler oder überregionaler Programme arbeiten oder in Bereichen, die unter die ausschließliche Zuständigkeit des Staates (im Sinne von Artikel 149 des vorgesehenen Herbst 1978 Spanische Verfassung) fallen.

Die spanischen Gesetzes 6/1996 über Freiwilligenarbeit des 15. Januar 1996 hat drei klar definierte Teile in Bezug auf:

1. Allgemeine Aspekte der Freiwilligenarbeit;
2. Verbindungen zwischen den Freiwilligen und der Organisation, für die sie tätig sind;
3. Maßnahmen zur Förderung der Freiwilligenarbeit.

Das Gesetz über Freiwilligenarbeit gilt für Programme mit nationalem oder überregionalem Charakter (zum Beispiel zwischen Andalusien und Valencia) und für Freiwillige in Bereichen, die de lege unter die ausschließliche Zuständigkeit des Staates fallen (jedoch haben aufgrund verfassungsrechtlicher Zuständigkeiten die spanischen autonomen Gemeinschaften teilweise die Möglichkeit, die Gesetzgebung in diesen Fragen zu überstimmen).

2.3.2.3. Allgemeine Aspekte der Freiwilligenarbeit

Das spanische Gesetz unterstreicht die Bedeutung der Grenzen zwischen den Konzepten der "Freiwilligen" und "Arbeitnehmer". In diesem Sinne ist ein Freiwilliger eine Person, die ein Werk ohne wirtschaftlichen Gewinn ausführt, obwohl das Recht der Freiwilligen auf Kostenerstattung für etwaige entstandene Aufwendungen während der Erfüllung ihrer Aufgaben besteht. Außerdem muss eine ehrenamtliche Arbeit einen altruistischen und solidarischen Charakter haben.

Verbindungen zwischen den Freiwilligen und der Organisation, für die sie arbeiten

Das Gesetz legt einen breiten Rahmen von Rechten und Pflichten von Freiwilligen vor, darunter:

- Das Recht auf Information, Ausbildung, Betreuung, persönliche und technische Unterstützung;

- Versicherung gegen Unfall und Krankheit;
- Korrekte Bedingungen für Sicherheit und Hygiene;
- Erstattung der Kosten;
- Ein Nachweis über die Art und Dauer der freiwilligen Aktivitäten.
- Die Verpflichtung, die Ziele und Vorschriften der Organisation, für die sie freiwillig ihre Zeit und Fähigkeiten einsetzen, zu respektieren;
- Bezahlung abzulehnen;
- Die Rechte der Begünstigten zu respektieren;
- An notwendigen von der Organisation zur Verfügung gestellten Schulungen teilzunehmen.

Die Rechte und Pflichten der Non-Profit-Organisationen, private wie öffentlich mit Freiwilligen umfassen:

- Bereitstellung einer geeigneten Versicherung, Unfall und Krankheit von Freiwilligen im direkten Zusammenhang mit der Durchführung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit abdeckt;
- Erstattung der für Freiwillige entstanden Kosten sowie Zurverfügungstellen der für Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Instrument;
- Zurverfügungstellen von internen Systeme der Informations- und Orientierungshilfe für die wirksame Durchführung der Aufgaben der Freiwilligen;
- Zurverfügungstellen der erforderlichen Ausbildung;
- Garantie der ordnungsgemäßen Bedingungen von Sicherheit und der Hygiene, je nach Art und Beschaffenheit der ehrenamtlichen Tätigkeit;
- Ausstellen von erforderlichen Ausweisen und Zertifikaten über die Art und Dauer der freiwilligen Aktivitäten.
- Bewahren der Aufzeichnungen über die Freistellung oder Entlassung von ehrenamtlichen Mitarbeitern.

Das Gesetz verlangt auch eine vertragliche Vereinbarung zwischen den Freiwilligen und der jeweiligen Organisation. Diese Vereinbarung sollte mindestens umfassen: die Rechte und Pflichten beider Parteien, die Art der Aufgaben für die Freiwilligen, die Zahl der Stunden zu denen sich der Freiwillige verpflichtet, alle erforderlichen Schulung der Freiwilligen, Dauer der Vereinbarung, und Wege, um die Vereinbarung zu beenden.

In der Praxis haben jedoch kleinere, weniger gut ausgestatteten Organisationen Probleme mit der Erfüllung dieser Mindestanforderungen, da der Staat keine begleitende Unterstützung zu den Kosten der Versicherung, korrekten Ausbildung und Erstattung der Aufwendungen bietet. Viele haben daher „illegal“ Freiwillige beschäftigt.

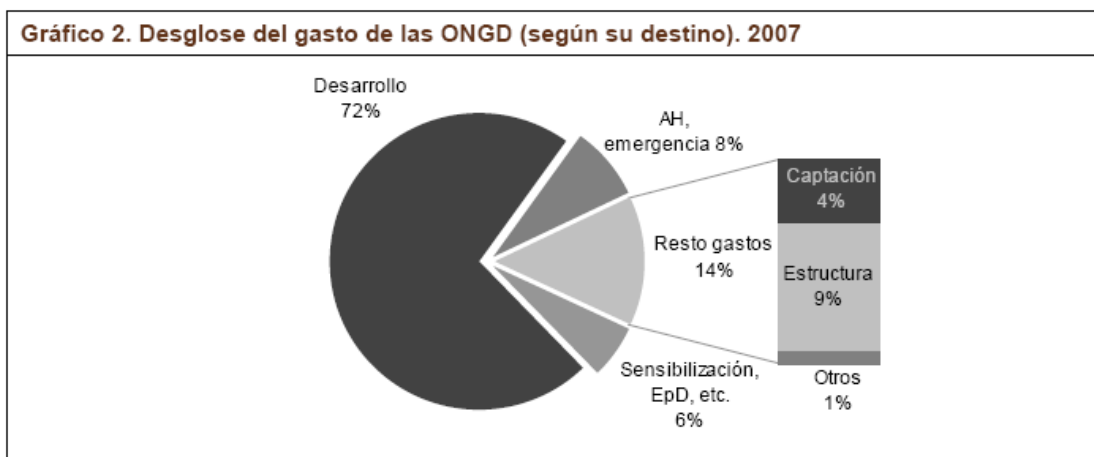
In Spanien wurden drei staatliche Programme eingerichtet:

- **Das erste wurde 1997 genehmigt.** Es war bis 2000 gültig. Die wichtigsten Ziele waren die Förderung, Unterstützung und Koordination. Es gab keine Bewertungskriterien.
- **Das zweite 2001-2004:** Die drei Bereiche sind: Sensibilisierung für das Programm, die Unterstützung und Koordination. Bewertungskriterien wurden eingeführt.
- **Das dritte 2005-2009:** folgend dem zweiten Plan, jedoch mit einigen neue Kriterien der Bewertung.

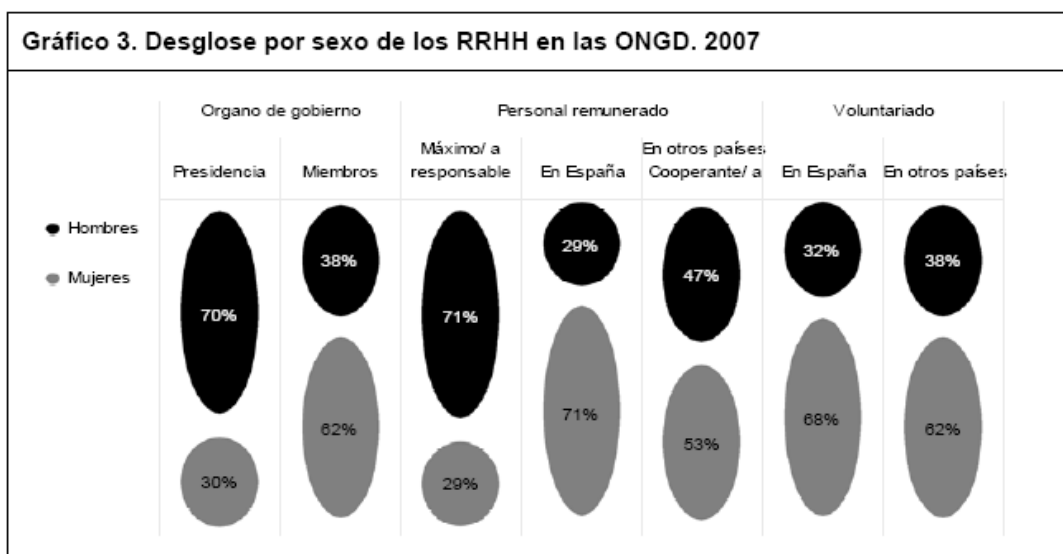
2.3.2.4. Finanzielle Ressourcen



2.3.2.5. Ausgaben der NGO's



2.3.2.6. Aufschlüsselung nach Geschlecht in NGO's



2.3.3. Schlussfolgerungen

2.3.3.1. Allgemeine Schlussfolgerung bezüglich EVS und freiwilliger Arbeit

Die NGO's müssen:

- internes Assessment der organisatorischen Stärken und Schwächen durchführen;
- eine Vision und ein Leitbild für die Organisation entwickeln, um ihre künftige Ausrichtung zu klären;
- eine Management-Struktur, Trainingspläne, organisatorische Maßnahmen, etc. entwickeln;
- Freiwillige ausbilden;
- professionell im Freiwilligen-Sektor arbeiten;
- den Freiwilligen eine "Anerkennung" bereitstellen, die in den Lebenslauf / das Kompetenzportfolio aufgenommen werden kann;
- Monitoring / Begleitung der Freiwilligenarbeit durchführen;
- In weiterer Folge eine Bewertung der Arbeit der Freiwilligen durchführen.

Die Freiwilligen entwickeln einige der folgenden Fähigkeiten:

- Führungskompetenz
- Erfahrung im Umgang mit Organisationen des zivilen Sektors
- Team-Work

- Strategische Planung
- Arbeiten mit Menschen unterschiedlicher Herkunft
- Klientenbetreuung
- Aktive Schulungstätigkeit (Lehren)
- Öffentliches Auftreten, Vorträge halten
- Mit unterschiedlichen Kulturen arbeiten
- Zeitmanagement
- Austausch von Information und Erfahrung
- Konfliktmanagement
- Wertschätzung von Unterschiedlichkeiten
- Ein effektives Teammitglied sein
- Erkennen, Beschreiben und Beurteilen unterschiedlicher Bedürfnisse, Werte, Interessen, Stärken und Schwächen Einzelner
- Freundschaft, Unvoreingenommenheit

Hauptgründe ein freiwilliger Mitarbeiter zu sein sind:

- Lernen neuer Fähigkeiten
- Kontakte knüpfen
- Sich an der Gemeinschaft beteiligen
- Einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen
- Interessen, Stärken und Talente mit anderen teilen
- Erfahrung sammeln für die Karriere
- Etwas Nützliches und Interessantes tun.

2.3.3.2. Schlussfolgerungen in Bezug auf die Fragebögen

- Eine Anerkennung der Arbeit junger Freiwilliger, unter Verwendung von EUROPASS, ist notwendig.
- Der Auslöser für Freiwilligenarbeit ist meist persönliche Motivation oder Motivation durch KollegInnen. Politische Gründe spielen eher wenig Rolle.
- Die Hauptgruppen der Freiwilligen sind Jugendliche (18-25) und Personen im Ruhestand.
- Die NGO's sollten eine bessere Strategie in Bezug auf die Freiwilligen definieren.
- Die meisten Organisationen haben keine solche langfristige Strategie, aufgrund des Mangels an Zeit und Personal.
- Die Freiwilligen sollten motiviert und über wesentliche Entwicklungen informiert werden.
- Wichtig ist die Nützung des gesamten Potenzials der Freiwilligen innerhalb der

betreffenden Projekte.

- Den Freiwilligen soll es ermöglicht werden, ihre Fähigkeiten bestmöglich einzusetzen.
- Klare und effektive Kommunikation mit den Freiwilligen ist unumgänglich.
- Das Management der NGO's sollte professioneller sein.
- Die wichtigste Motivation der Freiwilligen sind Selbstentwicklung und „Citizenship“.
- Es ist sehr wichtig, im Team zu arbeiten.
- Die Organisationen nutzen die Interviews als Instrument zur Messung des der Kompetenz-Zuwachses der Freiwilligen.
- Kompetenz-Zertifikate sind nicht wichtig für ältere Menschen (+45), aber sehr wohl für junge Menschen.
- Die wichtigsten Fertigkeiten für eine/n erfolgreiche/n Freiwillige/n sind:
Kommunikationsfertigkeit (sich auf verschiedenen Ebenen in Gruppen anzupassen, wie Einwanderer, Gefangene, Analphabeten, Dropouts), Problemlösungskompetenz, soziale Kompetenzen (der Großteil der Arbeit wird in der Gruppe und für Gruppen getan), Unterstützungskompetenz, Verantwortung (die getroffene Entscheidung, als Freiwillige/r zu arbeiten bis zum Ende der Zusammenarbeit konsequent zu verfolgen), Optimismus, Unvoreingenommenheit, Eigeninitiative, die Identifikation mit den Zielen der Organisation sowie hohe Sensibilität.
- Kleine / einfache Organisationen bieten üblicherweise kein Ausbildungsprogramm zur Einarbeitung, sondern meist nur eine Erklärung, worum es im Projekt geht und was die Zuständigkeiten und Notwendigkeiten sind.

3. Länderübergreifende Auswertung

3.1. Vergleich der Situation ehrenamtlicher Arbeit und Schlussfolgerungen

Bezüglich der allgemeinen Situation der Freiwilligenarbeit sind die vier Länder sehr unterschiedlich, und zwar aufgrund einer Menge von Faktoren, unter anderem aufgrund von Unterschieden in der rechtlichen Situation bezüglich Wehrpflicht (oder Zivil-) Dienst, der großen Einfluss auf die Existenz und die Art des Zivildienstes hat. In Österreich zum Beispiel gibt es verpflichtenden Wehr- oder Zivildienst, was dazu führt dass vielen junge Männer ein Jahr Zivildienst ableisten. In Italien und Spanien, wo es keine Wehrpflicht gibt, ist die Situation ganz anders. Italien hat einen eigenen freiwilligen Zivildienst, und zusammen mit Spanien unterscheidet sich Italien von Bulgarien und Österreich durch die höhere Anzahl / höheren Umfang der Beteiligung am EFD/EVS, was vor allem durch die längere

Mitgliedschaft in der EU erklärt werden kann. Bulgarien hat eine schwierige "psychologische" Situation, da in der kommunistischen Ära „Freiwilligenarbeit“ in der Realität verordnet / obligatorisch war, und Voluntarismus aus diesem Grund einen eher schlechten Ruf hat.

Die Gemeinsamkeiten, die durch die Analyse der Situation gefunden werden können, könnten folgendermaßen formuliert werden:

- Es besteht ein gemeinsames Verständnis und kaum Zweifel über den Wert der ehrenamtlichen Arbeit für die Gesellschaft. Noch haben viele Sektoren erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach Freiwilligen. Zur Aufrechterhaltung eines guten Systems der Freiwilligkeit müssen die Freiwilligen bessere Bedingungen für freiwillige Leistungen erhalten.
- Was notwendig / hilfreich für jede Art von freiwilliger Arbeit (EVS, Zivildienst, ...) ist, ist die Existenz von klaren Vorschriften über die rechtliche und soziale Situation der Freiwilligen, vor allem bei der Sozialversicherung (zur Deckung von Risiken von Unfällen und Krankheit und wenn möglich auch Pensionsversicherung), sodass die Freiwilligenarbeit ein vergleichbares und vielleicht attraktiveres Angebot für junge Menschen wird.
- Freiwillige brauchen etablierte und bekannte / gut dokumentierte Systeme der Informations- und Orientierungshilfe für die wirksame Durchführung ihrer Aufgaben.
- Neben den finanziellen und damit zusammenhängenden Fragen (Sozialversicherung) ist einer der wichtigsten Faktoren der "Nutzen" der freiwilligen Arbeit für die Freiwilligen, sowohl im Hinblick auf die persönliche Zufriedenheit, aber auch in einem sehr wichtigen Maße der persönliche langfristige „Gewinn“ für die Freiwilligen, die im Wesentlichen darin besteht, einen dokumentierten Gewinn von Kompetenzen und Qualifikationen zu haben.
- Aus diesem Grund ist eine dokumentierte / zertifizierte Bescheinigung von Kompetenzen und Qualifikationen, die während eines Freiwilligendienstes erworben werden, ein sehr wichtiger Faktor. - neben dem Angebot von Ausbildung und der Möglichkeit des "learning by doing".

3.2. Vergleich des Fragebogens und der Schlussfolgerungen

Einige der wichtigsten Ergebnisse der Umfrage / Fragebogen Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst:

Gründe für Organisationen mit Freiwilligen zu arbeiten:

In Österreich, Bulgarien, Italien und Spanien wird als wichtigster Grund für die Arbeit mit Freiwilligen genannt: "jungen Menschen die Chance geben, Erfahrungen zu sammeln", gefolgt von "Internationalisierung der Organisation" (in allen Ländern außer Spanien). "Sparen bei Personalkosten" hat die niedrigste Priorität bei der Wahl dieser 3 Antworten (mit Ausnahme von Spanien, hier mit zweithöchster Priorität).

Dies bedeutet, die Motivation für die Arbeit mit Freiwilligen können auch stark als "Win-Win Situation" gesehen werden, die Freiwilligen sammeln Erfahrungen, während die Organisationen Internationalisierung gewinnen, da das Volunteer-Programm ein internationales (wie der EFD) ist.

Zufriedenheit von Organisationen und Freiwilligen

Die meisten Organisationen sind „sehr zufrieden“ mit der Arbeit ihrer Freiwilligen (am höchsten in Italien mit 50%, Österreich 47% und Spanien 32%), mit Ausnahme von Bulgarien (17% „sehr zufrieden“). Der addierte Prozentsatz für „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ ist generell hoch (100% in Österreich, Bulgarien 99%, 84% Italien 93% Spanien), was bedeutet, dass nur wenige Organisationen nicht glücklich mit der Arbeit der Freiwilligen sind.

Bezüglich der (vermuteten) Zufriedenheit der Freiwilligen sind die Zahlen sehr ähnlich, was bedeutet, dass die Beziehung zwischen Organisation und den Freiwilligen als fruchtbar für beide Seiten angesehen wird. Die einzige Ausnahme ist hier Bulgarien, wo nur 17% der Organisationen mit den Freiwilligen sehr zufrieden sind, jedoch glauben 75%, dass die Freiwilligen umgekehrt sehr zufrieden mit ihrer Arbeit waren. Das klingt nach einer Diskrepanz, deren Ursachen auf den Grund zu gehen, eine lohnende Aufgabe der in Bulgarien laufenden Forschungsarbeiten sein könnte.

Typische Aufgaben der Freiwilligen:

Die größte "Gemeinsamkeit" unter allen Ländern ist, dass die Freiwilligen nicht oft für administrative Aufgaben, wie Office-Management eingesetzt werden. Hier kann ein Zusammenhang zu den Ergebnissen der Motivation des freiwilligen Engagements gesehen werden (Sparen von Personalkosten wäre am einfachsten, indem man Freiwillige unvermeidliche Verwaltungsaufgaben, für die in der Regel keine besonderen Qualifikation oder Schulung erforderlich ist, durchführen lässt).

Abgesehen davon sind viele Freiwillige in allen Ländern in der Projektentwicklung

(Konzeption etc.) und Projektdurchführung (= tatsächlichen Durchführung der Tätigkeiten im Bereich, auf den die Organisation spezialisiert ist) beteiligt.

Die Zahl der Freiwilligen, die in der Forschung (und Informationsbeschaffung), Beratung / direkter Arbeit mit KlientInnen, Aufgaben der Forschung und Öffentlichkeitsarbeit tätig sind, ist sehr unterschiedlich und variiert offensichtlich aufgrund der unterschiedlichen Strukturen und Schwerpunkte der verschiedenen Organisationen.

Angebotene Ausbildungen:

Das Bild über die Lage an angebotenen Schulungen für Freiwilligen ist sehr dispers, hier lassen sich nur schwer eindeutige Muster feststellen. Während in Italien und Spanien Schulungen zu "Beratung / direkte Arbeit mit den Kunden" die häufigsten sind, so sind diese in Österreich die "Allgemeinen Kenntnisse im Bereich" und in Bulgarien "Administration / Office Management".

Erforderliche Kompetenzen:

Die Kompetenzen, die Freiwillige in ihrer ehrenamtlichen Arbeit in der Regel brauchen, sind im Vergleich der teilnehmenden Länder nicht die gleichen, offensichtlich sind sie nicht auch innerhalb eines Landes nicht gleich. Einige Muster ergeben sich jedoch und können zu folgenden Schlussfolgerungen herangezogen werden:

- Die Kompetenzen, die überall wichtig zu sein scheinen sind:
 - KC6.1 " Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz",
 - KC6.2 " Zivile Kompetenzen" und
 - KC8 " kultureller Ausdrucksformen".
- Kompetenzen die noch über Durchschnitt wichtig sind:
 - KC1: "Kommunikation in der Muttersprache",
 - KC5 "Lernen lernen" und
 - KC4 "Digitale Kompetenz" (mit Ausnahme von Spanien).
- Die Kompetenzen welche nicht so wichtig für die Freiwilligen sind:
 - KC2 "Kommunikation in Fremdsprachen",
 - KC3.1 "Mathematische Bildung",
 - KC3.2 "Kompetenz in Wissenschaft und Technik" sowie
 - KC7 "unternehmerische Einstellung"

Dieses Ergebnis ist recht interessant und zeigt, dass die "soft skills" (KC6.1 "Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz", KC6.2 "Civic Kompetenzen" und KC8 "kultureller

Ausdrucksformen" offensichtlich bei weitem die wichtigsten Kompetenzen sind, die Organisationen Arbeit mit Freiwilligen erwarten. Umfragen und Untersuchungen bei (privaten) Arbeitgebern kommen oft zu ähnlichen Ergebnissen, was zu dem Schluss führt, dass die Entwicklung und Stärkung dieser "Soft Skills" zu den wichtigsten Aufgaben in Bildung und Ausbildung zählt, sowohl im Hinblick auf die persönliche Entwicklung als auch hinsichtlich des Arbeitsmarktes.

"Kommunikation in Fremdsprachen" wird nicht so sehr als wichtige Kompetenz gesehen, im Gegensatz zu "Kommunikation in der Muttersprache", die über die gesamte Stichprobe von hoher Bedeutung ist. Im EFD/EVS bedeutet dies freilich, dass die Kommunikation in der Muttersprache der gastgebenden Organisation für den/die Freiwillige/n meist sehr wohl fremdsprachliche Kommunikation bedeutet, was diesem Punkt eine gewisse implizite Bedeutung verleiht.

Digitale Kompetenz ist mehr als durchschnittlich wichtig in allen Ländern (Österreich, Bulgarien und Italien) mit Ausnahme von Spanien, was eine weitere Untersuchung wert sein sollte.

Die mathematische und wissenschaftlich-technische Kompetenz wird nicht als sehr wichtig gesehen, was nicht allzu überraschend ist, da die befragten Organisationen aktiv in Bildung, Friedensarbeit und Ökologie sind und in der Regel mit sozialen Aufgaben, Kampagnen und so weiter beschäftigt sind und nicht mit Forschung oder Produktion von komplexen Produkten.

Verbesserung der Kompetenzen und Validierung

Für die überwiegende Mehrheit der Organisationen in allen Ländern ist die Verbesserung der Kompetenzen von Freiwilligen während eines Freiwilligendienstes von sehr hoher Bedeutung oder zumindest von hoher Bedeutung. Dies ist offensichtlich das Ergebnis der Win-Win-Situation betreffend den Kompetenzzuwachs sowohl für die Organisation als für die Freiwilligen selbst. Es gibt offenbar nur positive Effekte von Kompetenzgewinn.

Für viele der Organisationen ist es auch wichtig oder sehr wichtig, die Kompetenzen bzw. den Kompetenzzuwachs von Freiwilligen zu überprüfen und zu beurteilen. Doch die Mehrheit der Organisationen führen bis jetzt keine Beurteilung durch.

Assessment / Zertifizierung:

Die meisten Organisationen denken, es wäre wichtig, Bewertung und/oder der Zertifizierung von Kompetenzen von Freiwilligen, durchzuführen. Aber die meisten von ihnen unternehmen wenige Anstrengungen, um dies wirklich tun. (Außer in Italien, wo Freiwillige des nationalen Zivildienstes ein Recht haben, ein Zertifikat zu erhalten.) Die wichtigsten Schlussfolgerungen aus diesem Teil des Fragebogens sind:

- Online-Assessment-Instrumente zur Bewertung / Zertifizierung von Kompetenzen werden als gute Methode im Allgemeinen gesehen, werden jedoch bisher kaum / gar nicht eingesetzt. Dies bedeutet, dass eine Bereitstellung eines nützlichen Online-Assessment-Instruments wahrscheinlich eine Nachfrage / Nische des "Marktes" füllen würde".
- Assessment Instrumente werden als Ergänzung zu Interviews gesehen werden, um direktes Feedback zu erhalten. Die (zertifizierte) Bewertung ist vielmehr als jener Teil zu sehen, von dem Freiwillige langfristig profitieren können.
- Europass und Youthpass sind unterschiedlich bekannt und genutzt, in der Regel ist die Akzeptanz und Nutzung dieser Instrumente eher gering. (In Bulgarien und Spanien ist es mehr oder weniger unbekannt, in Österreich gibt es eine Kampagne zur Förderung des Youthpass für EVS).
- Die meisten Organisationen sagen, dass sie interessiert daran wären, mit Online-Assessment-Tools zu arbeiten wenn sie einfach zu bedienen sind und keine allzu große Ressourcen in Form von Zeit und Aufwand für die Durchführung erfordern.

3.3. Schlussfolgerungen für das Assessment Instrument

Die Schlussfolgerung, die aus dem Fragebogen und den Forschungsarbeiten über die Assessment Instrumente, kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Assessment Tools sollten generell als Ergänzung zu Interviews betrachtet und gestaltet werden und können schriftlichen Prüfungen / Bewertungen ersetzen.
- Online Self Assessment kann als geeignetes Instrument angesehen werden, die notwendige Zeit für die Fertigstellung sollte nicht zu viel sein (nicht mehr als 60 Minuten).
- Der Schwerpunkt der Bewertung sollte der Kompetenz-Zuwachs während des freiwilligen Dienstes sein, sodass ein positiver Lernerfolg durch den freiwilligen Dienst (durch NF/I Lernmethoden) dokumentierbar ist.
- Im Hinblick auf das Volumen des EVS im Vergleich zur gesamten freiwillige Arbeit, scheint es sinnvoll, ein offenes Profil zu haben, passend für allgemeine ehrenamtliche Arbeit und nicht nur nicht nur für den EVS.

Das Assessment-Instrument, das in CISESK (basierend auf dem Produkt der Projektes CSA) implementiert wird, wird daher die folgenden Anforderungen erfüllen:

- Es ist online zugänglich und ausfüllbar.
- Es wird Self-Assessment der Freiwilligen in einer zweistufigen Beurteilung ermöglichen:
 - Eine Beurteilung direkt nach Beginn des Freiwilligendienstes.
 - Eine gegen Ende des Freiwilligendienstes.
- Er wird sich auf die während des Freiwilligendienstes gewonnen bzw. verbesserten Schlüsselkompetenzen konzentrieren.
- Es wird in alle Projekt-Sprachen verfügbar sein (Englisch, Bulgarisch, Deutsch, Italienisch, Spanisch).
- Das Ergebnis wird eine Art Zeugnis über die Verbesserung der Schlüsselkompetenzen sein.