

KNOWHOW - VOLUNTEERS - ONLINE



SPÄT- UND NACHBERUFLICHES FREIWILLIGES ONLINE-ENGAGEMENT IN DER KOMPETENZVERMITTLUNG

Freiwilliges spätberufliches und nachberufliches Engagement in der Kompetenzvermittlung: Können digitale Medien und Formate dafür innovative, für Lehrende und Lernende attraktive Möglichkeiten bieten? Online-Volunteering ist eine Form freiwilligen Engagements, die zunehmend realisiert wird und speziell für Aufgaben im Wissens- und Bildungsbereich gut geeignet ist. Lässt sich dadurch eine neue „Vereinbarkeit von Pension und Freiwilligenengagement“ realisieren? Und wie können wir die Generation der heute 60 – 65-Jährigen dabei unterstützen, ihr Knowhow am Übergang vom Erwerbsleben zur nachberuflichen Lebensphase auf digitalem Weg weiterzugeben?

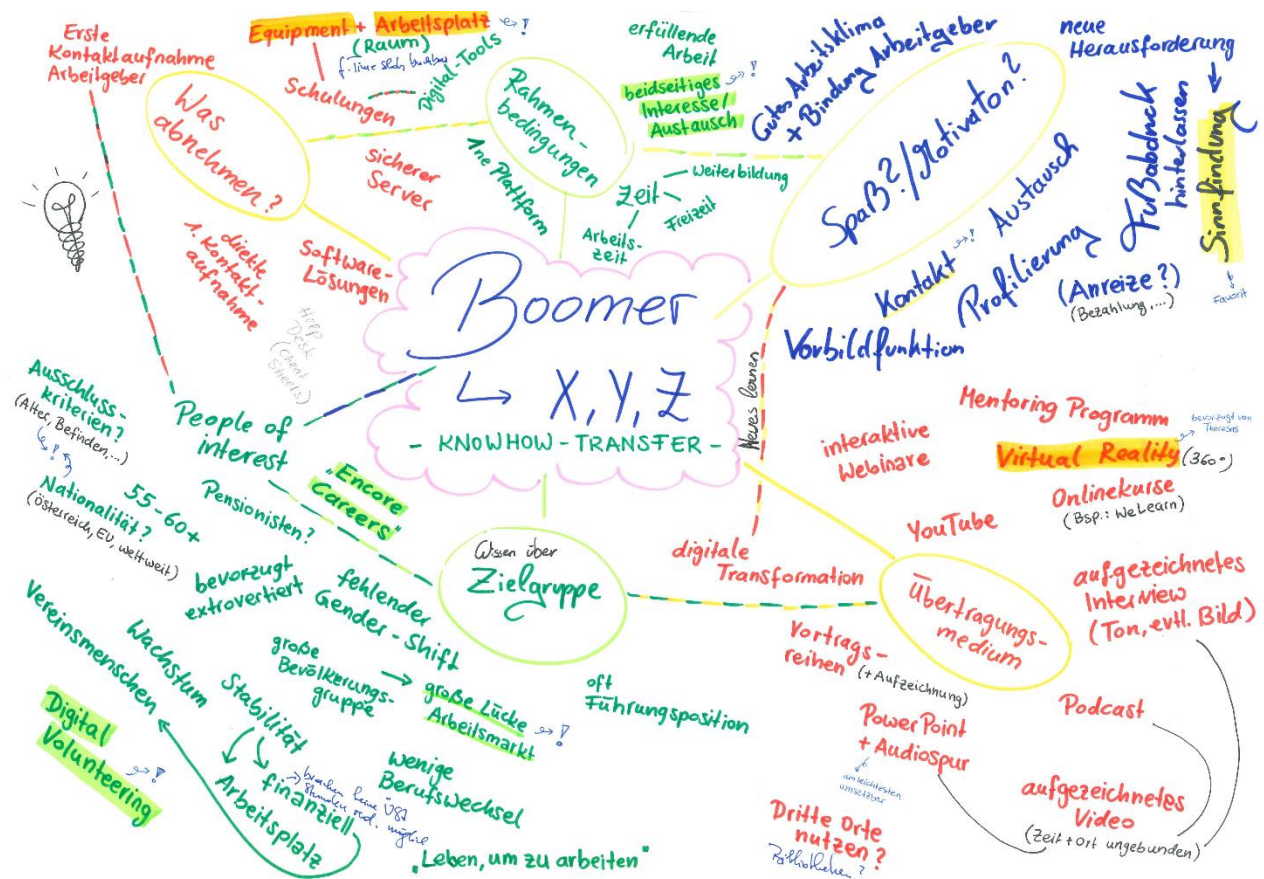
Von den „Babyboomern“ zu den „Rentenboomern“

Die sogenannten „Babyboomer“ sind heute die „Rentenboomer“: eine relativ zahlenstarke Bevölkerungsgruppe, die in Folge der Bildungsexpansion in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts auch reichliche Bildungsqualifikationen und Berufserfahrungen mitbringt. Während dieses Kompetenzpotenzial nun aus der beruflichen Arbeitswelt ausscheidet, stellt es für den Sektor freiwilliger, unbezahlter Tätigkeiten eine Chance dar. Klar ist: Freiwilligenengagement ist nicht gleich Freiwilligenengagement und entsprechend unterschiedlich sind die Anforderungen, zu deren Erfüllung Freiwillige bereit sein müssen. Dieses Impulspaper beschränkt sich daher auf den **Fokus der Kompetenzvermittlung**, sprich, auf die non formale oder informelle Vermittlung von Wissen und Erfahrungen.

Denn gerade in diesem Bereich haben sich durch die digitalen Medien Möglichkeiten aufgetan, die auch für freiwilliges Engagement zur Kompetenzweitergabe genutzt werden können.

Dabei geht es um folgende Fragen:

- Was wissen wir allgemein über die Jahrgänge am **Übergang vom Erwerbsleben zur Pension**?
- Welche **Motive** können Menschen für ein freiwilliges Engagement zur Kompetenzweitergabe bewegen?
- Welche **innovativen Formate** bietet die digitale Welt für das **Online-Volunteering**?
- Durch welchen **organisatorischen und technischen Support** könnte ein Einstieg ins Online-Volunteering niederschwellig unterstützt werden?



© Abbildung: Oö. Zukunftsakademie/Theresa Rankl, Theresa Haider

Welche **Eigenschaften** kennzeichnen die Menschen im Übergansalter vom Berufsleben zum Ruhestand (links unten), was können **Motivationsfaktoren** für ein nachberufliches Engagement sein (rechts oben), welche **digitalen Formate** wären denkbar (rechts unten) und welche **Unterstützungen** sollte man den Online-Volunteers anbieten (links oben)?

In dieses Paper sind die Recherchen und Gedanken von zwei Ferrialpraktikantinnen eingeflossen, die das Team der Oö. Zukunftsakademie im Sommer 2024 unterstützt haben.

Die Lebensphase des Übergangs vom Berufsleben zum Ruhestand Lebensentwürfe für einen inspirierenden Lebensabschnitt

Nicht mehr jung und doch noch nicht alt, **frei sein und doch noch etwas leisten wollen**, das Sinn gibt und Spaß macht: Gerade für die Menschen im Übergang zur nachberuflichen Lebensphase stellt sich eine ähnliche Herausforderung, wie einst in der Jugend: „Mach was draus!“ Die etwa zwischen 1955 und 1969 geborenen Angehörigen der Babyboomer-Generation“ stehen gegenwärtig wenige Jahre vor oder wenige Jahre nach dem Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand. Die in den neuen Multigrafien des Lebens als „Zweiter Aufbruch“ und „Unruhestand“ beschlagworteten Lebensabschnitte oder die Bezeichnung der „Best Ager“ machen deutlich, worum es dabei geht: Die heutigen Menschen sind in ihrem siebten Lebensjahrzehnt

im Durchschnitt gesünder als es diese Altersgruppe in früheren Jahrzehnten war, sie fühlen sich dementsprechend auch subjektiv jünger und haben noch etliche Lebensjahre vor sich:

Die fernere **Lebenserwartung bei (sehr) guter Gesundheit** ist (bezogen auf das Alter 65 Jahre) zwischen 1978 und 2019 von 4,1 Jahren auf 9,3 Jahre (Männer) bzw. von 3,6 Jahren auf 10,2 Jahre (Frauen) gestiegen. ¹ Dementsprechend empfindet die Babyboomergeneration 60 subjektiv als das neue 40.² Dabei geht das Ausmaß der ferneren Lebenserwartung u.a. mit dem Grad der formalen Bildung einher.

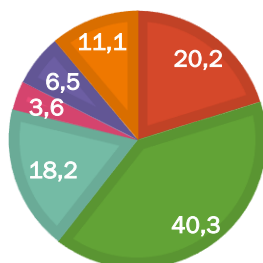
Bildungsanteile in % an der Bevölkerungsgruppe der erwerbstätigen und Pensionsbeziehenden Oberösterreich:innen im Alter 55-64 (Jahr 2022)			
	Erwerbstätig	Personen mit Pensionsbezug	Zusammen
Höchste abgeschl. Ausbildung			
Pflichtschule	9,3	7,9	20,2
Lehrabschluss	23,5	14,2	40,3
Berufsbildende mittlere Schule	10,9	6,3	18,2
Allgemein bildende höhere Schule	2,3	0,9	3,6
Berufsbildende höhere Schule	4,7	1,4	6,5
Hochschule und Akademie	8,6	1,9	11,1
Zusammen	59,3	32,7	100,0

Die „Babyboomer“ (heute zwischen 55 und 69 Jahre alt) sind Nutznießende der Bildungsexpansion der 1970er Jahre und haben in ihrem Berufsleben die Entwicklung unserer heutigen Lebenswelt in technologischer, wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht mitgestaltet.

Selbst für die älteren unter ihnen gehörte zumindest der Umgang mit digitalen Anwendungen und Medien zum beruflichen und privaten Alltag. Für die Tätigkeitsgesellschaft bedeutet das, dass aktuell und in naher Zukunft eine **zahlenmäßig große und qualifizierte Gruppe** der Arbeitsbevölkerung aus dem Erwerbseben ausscheidet.

Datenquelle: Statistik Austria/STATcube, Statistik Oberösterreich

Ausbildung der 55-64-Jährigen Erwerbstätigen oder Pensionsbeziehenden in OÖ (2022)



- Pflichtschule
- Lehrabschluss
- Berufsbildende mittlere Schule
- Allgemein bildende höhere Schule
- Berufsbildende höhere Schule (inkl. Kollegs)
- Hochschule und Akademie

©Grafik: eigene Darstellung, Datenquelle: Datenquelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik; Personen – Zeitreihe ab 2021, Statistik Oberösterreich

¹ Statistik Austria: Lebenserwartung in Gesundheit:

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gesundheitszustand/lebenserwartung-in-gesundheit>

² Natalie Mayer, Focus Online Magazin am 03.05.2024

Für ein wissens- und kompetenzbezogenes Engagement ist von Bedeutung, dass Personen mit abgeschlossener Hochschulbildung und Führungskräfte generell einer Arbeit im Ruhestand offener gegenüberstehen, als andere Gruppen.

Auch die (Weiter-)Bildungsaffinität steht damit positiv in Zusammenhang. Es kann angenommen werden, dass das nicht nur für bezahlte Tätigkeiten, sondern auch für ein freiwilliges Engagement in der Wissensweitergabe zutrifft.

Freiwilligenengagement in Zahlen

Beim Freiwilligenengagement wird zwischen formeller Freiwilligentätigkeit (im Rahmen einer Organisation) und informeller Freiwilligentätigkeit (zB. Hilfe für Nachbarn) unterschieden. Die folgende Auswahl von Zahleninformationen der Statistik Austria (Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022) beschränkt sich auf den Bereich formeller Freiwilligentätigkeit und wurde speziell unter dem Fokus der **Altersgruppe 60 plus** sowie dem **Engagement**

- Österreichweit leisteten 2022 **25,8%** aller Personen über 15 Jahre eine **formelle Freiwilligentätigkeit**. In der Altersgruppe 40-59 betrug dieser Anteil bei Frauen 24,5%, bei Männern 34,2%. In der Altersgruppe 60 plus waren 17,6% der Frauen und 26,4% der Männer formal freiwillig tätig.
- Rund ein **Viertel** (24,3%) der formell freiwillig Tätigen sind **älter als 60** Jahre.
- Unter den 40-59-Jährigen **mit Matura oder tertiärer Ausbildung** betrug der Anteil derer, die formale Freiwilligentätigkeit leisteten, **37%**; bei den über 60-Jährigen lag der Anteil bei **31,5%**
- 14,5% der in Österreich lebenden über 15-Jährigen mit **Migrationshintergrund** erster Generation waren in formell organisierter Form **freiwillig tätig**, 15,1% in der Gruppe mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft (im Vergleich zu 27,9% bei österreichischen Staatsbürger:innen)
Oberösterreich ist nach Tirol das Bundesland mit dem **zweithöchsten Anteil** formal freiwillig Tätiger über 15: Er beträgt 31% (Österreich-Schnitt: 25,8%)
- **6%** der formal freiwillig tätigen Männer über 15 und 10% der Frauen leisten ihre Tätigkeit im **Bildungskontext**. Von allen im Bildungsbereich freiwillig Tätigen fallen 35,9% in die Altersgruppe 40-59 und 27,1% in die Altersgruppe 60 plus. 70,6% der im Bildungsbereich Freiwilligenarbeit leistenden haben eine Matura oder darüber hinausgehende höhere Ausbildung.
- Im Schnitt widmen formell Freiwillige **6,89 Stunden pro Woche** ihrer Tätigkeit. Im Bereich „Bildung“ beträgt der wöchentliche freiwillige Zeitaufwand durchschnittlich 3,16 Stunden.
- Rund **211.000** Angehörige der Altersgruppe **55-64** waren **in OÖ** im Jahr 2022 entweder noch erwerbstätig (ca. 136.000) oder mit Pensionsbezug im Ruhestand (ca. 75.000). Etwa 60% unter ihnen haben eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, knapp über 20% haben eine tertiäre Ausbildung oder eine höhere Schule absolviert: ein **Wissens- und Kompetenzpotenzial, das wertvoll ist**.

Motive, Vorstellungen für das nachberufliche Leben und Engagement

„Ich kauf mir ein Motorrad und einen Lederdress... ich tramp nach San Francisco, mein Rheuma auskurieren“, bereits im Jahr 1977 entwarf Udo Jürgens ein zukunftsgerichtetes Selbstbild für die Jahre des siebten Lebensjahrzehnts, das heute auch für Viele zutreffend erscheint. Aber geht es beim „neuen 40“ nur um Fragen des Lifestyles oder der Freizeitgestaltung? Oder kann die gefühlte Jugendlichkeit auch im freiwilligen Engagement oder in der spät- und nachberuflichen Kompetenzvermittlung zum Ausdruck kommen?

Lebenszufriedenheit hat im Lebensabschnitt 60-plus jedenfalls etwas mit **sinnstiftender Tätigkeit** zu tun. Innerhalb der Altersgruppe der 66 – 70-Jährigen liegt seit 1995 die Lebenszufriedenheit der erwerbstätigen Seniorinnen und Senioren durchwegs höher als die ihrer nicht erwerbstätigen Altersgenoss:innen, ja sogar höher als jene der Gesamtbevölkerung.

Der Wechsel von aktiver Berufstätigkeit zur neuen, selbstbestimmten Lebensphase stellt die die bzw. den Einzelne:n vor die Frage „Und was mache ich jetzt?“ Eine sogenannte „**Encore career**“, also „Zugabe-Karriere“, kann als bezahlte oder unbezahlte Arbeit erfolgen und wird meist außerhalb des bisherigen Arbeitsumfeldes im Rahmen eines „Silver-Patchwork-Life“ verwirklicht: Das eigene Leben wird aus verschiedenen Bestandteilen von Arbeit und Leben zu einem individuellen Ganzen zusammengesetzt. Viele suchen im nachberuflichen Leben nach Möglichkeiten, sich sinnstiftend zu engagieren und sich mit ihren Fähigkeiten einzubringen, allerdings – wie die Freiwilligen-

forschung der vergangenen Jahre gezeigt hat – immer mehr **projektorientiert**, als in Form verbindlicher Daueraufgaben. Denn es haben neben dem Engagement vielfältige und **flexible Optionen zur Gestaltung der Freizeit** eine hohe Bedeutung. Es gilt also Möglichkeiten zu finden, unterschiedliche Motive optimal zu verbinden. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat in mehreren Befragungsstudien die Motive der Erwerbstätigen für die Wahl des Renteneintrittsalter sowie für eine etwaige Erwerbsarbeit darüber hinaus erhoben. Diese Motive können wohl sinngemäß zumindest teilweise auch auf die Bereitschaft bzw. Motivation für Nichterwerbstätigkeiten übertragen werden.

Motive für freiwilliges Engagement 2022 Trifft für ...% voll und ganz zu:



© Grafik: Eigene Darstellung, Daten: Statistik Austria; Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022

Etwas **Anderes, Neues, subjektiv Sinnstiftendes tun**, einen Beitrag leisten, der über das eigene Leben hinaus Gutes bewirkt und Bestand hat (Motiv „Generativität“), das **tun können, was man gerne macht**, ohne das machen zu müssen, was man in der beruflichen Funktion als belastend erlebt hat, sich weiterentwickeln können und dabei zugleich Freude an der Tätigkeit zu erleben: Im freiwilligen Engagement zur Weitergabe der eigenen Kompetenzen können dafür Chancen liegen.

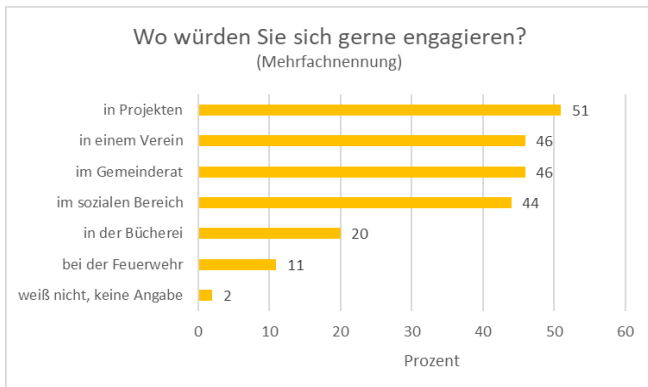
Das **Gefühl, noch gebraucht zu werden**,³ kann als Teil dieses Motivbündels angesehen werden.

„**Spaß an der Arbeit**“ und „**Kontakt zu anderen Menschen**“⁴ gehört – neben der Sicherung des Lebensstandards – zu den wichtigsten Motiven für eine Tätigkeit im Ruhestand – noch vor finanziellen Erwägungen⁵. Dies gilt es zu beachten, wenn man Menschen für Tätigkeiten im Bereich der Nichterwerbsarbeit gewinnen will.

³ Mergenthaler, A./BiB. Vortrag beim Oö. Demografieforum 2024

⁴ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Projekt Ruhestand- Wie die Generation 60plus den Übergang in das Rentnerdasein gestaltet. Wiesbaden 2020

⁵ Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Kurzbericht Nr.74/2024



© Grafik: Eigene Abbildung, nach Datenquelle: Nö. Gemeindebund/Institut für Demoskopie und Datenanalyse (IfDD): Bürgerbefragung 2024

Der Trend im Freiwilligenengagement geht seit Jahren in Richtung einer projektbezogenen Mitwirkung, bei der nicht die dauerhafte Bindung an einen Verein, sondern die Beteiligung an einer bestimmten Aufgabe im Mittelpunkt steht. Auch die Sozialprojektstudie der Caritas mit der FH Oberösterreich (Studiengang Public Management) bestätigt diesen Befund.⁶

Der Wunsch nach (mehr und flexiblerer) Freizeit für Hobbys, Reisen, Freunde und Familie sowie gesundheitliche Gründe spielen eine bedeutende Rolle, wenn es um die Wahl des Zeitpunkts des Renteneintritts, oder um die Entscheidung für oder gegen eine (bezahlte oder nicht bezahlte) Tätigkeit nach dem Berufsleben geht. Volunteering-Formate müssen demnach diesen Bedürfnissen gerecht werden, um für nachberuflich Aktive attraktiv zu sein. Denn Menschen haben nach dem Übertritt ins Pensionsleben zwar ein großes Zeitbudget, wollen aber flexibel im Hinblick auf ihre Lebensgestaltung bleiben⁷, etwa

- Die Frage, ob der Zeitaufwand der Grund dafür war, eine formelle Freiwilligentätigkeit zu beenden, beantworteten 38,5% der in der Erhebung zur Freiwilligentätigkeit der Statistik Austria Befragten (alle über 15, erwerbstätig und nicht-erwerbstätig) mit ja oder eher ja. „Andere Interessen“ waren für 28,7% der Grund, aus der Freiwilligentätigkeit auszusteigen und 30,8% gaben familiäre Gründe an für die Beendigung eines freiwilligen Engagements an.

- 43% aller Urlaubsreisen werden von über 60-Jährigen gebucht. „79 Prozent der 50 bis 69-Jährigen und 62 Prozent der 70plus-Jährigen Deutschen haben im Jahr 2015 mindestens eine Urlaubsreise mit fünf oder mehr Tagen unternommen. Insgesamt haben laut Reiseanalyse Menschen über 50 im vergangenen Jahr 33,3 Mio. Urlaubsreisen mit mindestens fünf Tagen gemacht, das entspricht knapp der Hälfte der Urlaubsreisen der deutschsprachigen Bevölkerung ab 14 Jahren. Die Experten der FUR gehen davon aus, dass im Jahr 2025 die 60 bis 69 -Jährigen am meisten reisen werden, gefolgt von der Generation 70 plus. Derzeit liegen noch die 50 bis 59-Jährigen mit 13,53 Mio. Urlauben an der Spitze (Forschungsgemeinschaft Urlaub und Reisen/Österreich Werbung)

im Hinblick auf die Möglichkeit zum spontanen verreisen.

Neue Chancen für nachberufliches Engagement durch die digitalen Medien

Digitales Freiwilligenengagement bezeichnet eine oft gemeinnützige Tätigkeit, die überwiegend oder vollständig mittels digitaler Medien erbracht wird. Diese Art des Engagements ist räumlich und zeitlich besonders flexibel, indem sie von zu Hause aus oder von unterwegs aus mit Hilfe von Laptops oder Smartphones ausgeübt werden kann. Das erleichtert die Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement mit anderen Lebenszielen, denen Menschen ihre nachberufliche Zeit widmen wollen.

Zugegeben: Nicht jede Form freiwilligen Engagements lässt sich in virtueller Form erbringen, in vielen Bereichen kommt es auf die persönliche Präsenz an. Im Bereich der **Kompetenzvermittlung** liegen jedoch Chancen für eine (ergänzende) Nutzung der neuen digitalen Medien im **Online Volunteering**. Das trifft auch zu, wenn jemand eine berufliche oder freiwillige körperlich anstrengende Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen beenden muss (zB. Feuerwehrleute): Im Wege der Online-Beratung kann für Schulungszwecke, aber auch im Einsatzfall das wertvolle Knowhow dennoch eingebracht werden.

⁶ FH Oberösterreich, Caritas: Motive, Anforderungen und Erfahrungen von freiwillig Engagierten:

Die Perspektiven von potenziellen und aktiven Freiwilligen

⁷ Füruns – Zentrum für Zivilgesellschaft Linz: forum.engagiert 2024

Können unterstützende Systemleistungen das Online-Volunteering im Wissenstransfer für die Generation 60 plus attraktiver machen und Zugangshürden verkleinern?

Die These lautet, dass möglicherweise zwar so manches Mitglied der Generation 60-plus Freude daran finden würde, das eigene Wissen und Können an Andere zeitlich und räumlich flexibel auf digitalem Weg weiterzugeben, aber damit verbunden keinen sonstigen Aufwand auf sich nehmen will. Und auch viele der Lernenden möchten im Interesse der Qualitätssicherung ihre Wissensinhalte über einen **vertrauenswürdigen Anbieter** beziehen. Nachbarberufliches Tätigsein soll ein Kriterium erfüllen: Vor allem **das tun, was man gerne macht**. Daher könnte ein organisatorischer Rahmen hilfreich sein, der - ev. in Kooperation mehrerer Institutionen - den Volunteers administrative, rechtlich-bürokratische und technische Aufwände abnehmen und gewisse **zentrale Ressourcen und Services**, bereitstellen kann, beispielsweise

- **Kommunikations-, Marketing- und Vermittlungsleistungen:** Bekanntmachen der Online-Volunteering-Möglichkeiten, Gewinnen von Online-Volunteers, Organisation von Online-Fortbildungen, etc.
- **Matchmaking** zwischen den „Lehrenden“ und der „Lernenden“ (zB. Vermittlung von Peer-to-Peer-Kontakten, etc.)
- **Softwarelizenzen und User-Zugänge** für digitale Bildungs- und Kommunikationstools für die Nutzung durch die Online-Volunteers

- **Technische Infrastruktur**, zB. Einfache Video- oder Tonstudios für die Aufnahme von Vorträgen, Verleih der Ausstattung für Augmented-Reality-basierte Schulungsangebote (etwa VR-Kameras); ev. in Kooperation mit digitalen Playern in der Region
- **Digitale Sicherheit, Rechtsschutz und Versicherungsschutz** für die Online-Volunteers (zB. auch gegenüber urheber-, medien- datenschutzrechtlichen Haftungsansprüchen, etc.)
- Sicherstellen des **Datenschutzes** für alle Beteiligten (Lehrende und Lernende)
- **Fortbildung**, Einschulung, Beratung und **Helpdesk** für die freiwillig engagiert Lehrenden beim Einsatz der digitalen Tools, zB. auch in Form von Übungssitzungen
- **Vernetzung** der unterschiedlichen Online-Volunteers, Vermittlung von Anerkennung und Wertschätzung – auch in Form informeller und physischer Treffen, Vernetzung von Freiwilligenorganisationen und Freiwilligenagenturen
- **Aufzeichnung und Speicherung** von Lerninhalten für asynchrones Lernen auf allgemein oder intern zugänglichen Plattformen



Grafik: Online-Volunteers sind in der Regel keine IT-Expert:innen sondern IT-Anwender:innen. Hilfreich ist daher im Hintergrund ein organisiertes Support-/Facility-Management, das unterschiedliche Funktionen erfüllen kann.
© Abbildung: Genestro-stock.adobe.com

Möglichkeiten und Formate für das Teilen von Kompetenzen im Cyberspace

Ähnlich, wie in der beruflichen Arbeitswelt seit etlichen Jahren zunehmend Remote-Tätigkeiten gebräuchlich sind, können auch in der Welt des wissensbezogenen Freiwilligenengagements derartige Formate zum Einsatz kommen. Digital Volunteering kann das **Potenzial an Engagierten erweitern**:

- Die Jahrgänge, die vor Kurzem in Pension gegangen sind und in nächster Zeit diesen Schritt tun werden, haben vielfach bereits **Erfahrungen mit einer Remote-Tätigkeit** gemacht.
 - Digitale Engagementmöglichkeiten erweitern den Kreis an Interessierten, weil **räumliche Distanz keine Rolle** spielt und **zeitliche Flexibilität** möglich ist. Diese örtliche Unabhängigkeit bietet auch Vorteile für ländliche Räume.
 - In besonderer Weise für ein Engagement im Ruhestand interessant könnten **Erfahrungen aus der „Workation-Szene“** sein. Im Berufsleben bezeichnet dieses Kunstwort eine Kombination von Arbeit und Urlaub.
- Eine gewisse Zeit im Feriendomizil verbringen und von dort aus stunden- oder tageweise online arbeiten: Was selbst in manchen beruflichen Sparten bereits teilweise praktiziert wird (wenn auch nicht überall), erscheint für Freiwilligenengagement in der Kompetenzvermittlung umso mehr eine Option zu sein.
- Im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz werden auch Menschen benötigt werden, die diese **KI trainieren** – möglicherweise auch ein Zukunftsfeld für Knowhow-Volunteers, etwa hinsichtlich des KI-Einsatzes in Freiwilligenorganisationen.



Abbildungen: Digitale Medien ermöglichen es, Knowhow ortsunabhängig einzubringen, zB. auch von der Freizeitdestination aus.
 © Bild: links: luciano-stock.adobe.com, rechts: Vadim Pastuh-stock.adobe.com

Die folgenden Punkte sind als **exemplarische Zusammenstellung** von technischen Möglichkeiten und **Formaten** zu verstehen, in welcher Weise potenziell digital freiwillig Engagierte ihr Wissen und ihr Können in die „Kompetenzallmende“ der Gesellschaft einbringen könnten.

Beispielhafte Formate und digitale Tools für die Weitergabe von Knowhow im digitalen Raum

- **Online-Mentoring** und digitale **Projektbegleitung**:
 Eine virtuelle beratende Begleitung kann im einfachsten Fall mittels klassischer Konferenz- oder Besprechungstools (zB Zoom, Teams, Mentornity, Mentorloop u.dgl.) oder – je nach Anwendungsgebiet - unter Zuhilfenahme von Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) ermöglicht werden.
- Digitale **Skill-Sharing- und Community-Plattformen**, (zB. Udemy, Coursera, Moodle, etc.) bieten die Möglichkeit, Expertise in strukturierten Lerneinheiten zu teilen sowie in **Virtuellen Hackatons** (Events zur gemeinsamen, kreativen Lösung spezifischer Probleme) freiwillige Knowhow-Träger:innen einzubinden.

- **Webinare** und Online-Workshops:
Echtzeit-Webinare mit Möglichkeit zur Interaktion durch Fragen und Antworten **Power-Point mit Audio-Spuren**: Präsentationen mit eingebetteten Audio-Spuren, die Inhalte erklären.
- **Tutorials, Anleitungen mittels Virtual und Augmented Reality**:
Die Bandbreite reicht hier von einfachen, mit dem Smartphone aufgenommenen Filmen über aufwändigere 360-Grad-Aufnahmen, bis hin zu VR/AR-Anwendungen, zB. für Schulungen
- **Podcast-Serien**:
Audio-Formate, die tiefgehende Diskussionen und Erfahrungsberichte bieten, ev. Kombination mit Video-Tutorials
- **Zukunftsraum Metaverse**:
In den virtuellen Räumen des Metaverse können sich Lehrende und Lernende – oft in der Form von Avataren – bewegen und Aktivitäten durchführen. Das Metaverse wird an Bedeutung gewinnen, beispielsweise um Trainings- und Simulationsumgebungen zu schaffen. Zu den Möglichkeiten des Metaverse gehören beispielsweise:
 - **Virtuelle Trainings- und Simulationsumgebungen**:
Interaktive 3D-Modelle und Simulationen, mittels derer erfahrene Mitarbeiter:innen, komplexe technische oder praktische

Aufgaben und Prozesse zB. in einer virtuellen Führung an einer Arbeitsstätte demonstrieren, neue Mitarbeitende in die Arbeitsumgebung und -prozesse einführen.

- **Collaborative Virtual Workspaces**:
ermöglichen Echtzeit-Kollaboration und Dokumentenaustausch und bieten eine Plattform, auf der ältere und jüngere Mitarbeitende in Echtzeit zusammenarbeiten, Ideen und Erfahrungen austauschen und gemeinsam Probleme lösen können.
- **Holographische Aufzeichnungen** und Avatare: holographische Aufzeichnungen von Schulungen, Meetings und Präsentationen; Realistische Avatare geben Wissen in einer interaktiven und personalisierten Weise weiter, eine mögliche gewünschte Anonymisierung des Vortragenden ist dabei leicht zu bewerkstelligen.
- **Gamifizierung** des Lernprozesses:
Lernplattformen mit spielerischen Elementen wie Quiz, Ranglisten und Abzeichen, lehrreichen online-Spielen in Kombination mit Wissensdatenbanken.
- Erstellung von **Wissensdatenbanken** im Metaverse:
Plattform für Videos, interaktive Dokumente und Tutorials etc., auf der Online-Volunteers ihr Wissen in Form von virtuellen Präsentationen, Tutorials und interaktiven Dokumenten hinterlegen.



Abbildung: Lehrende und Lernende als Avatare im virtuellen Raum des Metaverse
© Darstellung Oö. Zukunftsakademie/Reingard Peyrl unter Verwendung von ready player me und unreal engine;
nana/Retusche – stock.adobe.com

Corporate Volunteering: beruflich engagiert für außerberuflichen Nutzen

Corporate Volunteering, bei dem Arbeitgeber ein gewisses (bezahltes) Stundenkontingent ihrer Mitarbeitenden für bestimmte Einsatzzwecke „spenden“, stellt eine Mischform von bezahltem und unbezahltem Engagement dar: Die Volunteers werden dabei im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit vom Arbeitgeber bezahlt. Corporate Volunteering kann eine Möglichkeit für einen gleitenden Übergang vom beruflichen zum freiwilligen Engagement sein, gleichsam die Verbindung von beruflichem Offboarding mit Onboarding in einer Freiwilligentätigkeit. Dabei besteht auch die Möglichkeit der Erschließung von Synergien: Beispielsweise können Mitarbeiter:innen, die als Corporate Volunteers tätig sind, zur Vermittlung von Interesse für bestimmte Berufe an die Nachwuchsgeneration

beitragen (zB. Berufsorientierung, Studienberatung u.dgl.) und auch im Sinne des Employer-Brandings von Unternehmen oder ganzen Branchen wirksam sein.

Es hat sich außerdem gezeigt, dass Menschen, die sich in den Jahren VOR der Pension freiwillig engagieren, nach dem Eintritt in die Pension mehr Engagement als Andere zeigen (sogar mit sechsmal so hoher Wahrscheinlichkeit)⁸. Wenn auch dieser Befund für außerberufliches freiwilliges Engagement gilt, könnten ähnliche Wirkungen auch mit Corporate-Volunteering-Erfahrungen verbunden sein, indem es eine Orientierungshilfe für die nachberufliche Zeit darstellt und soziale Kontakte zur Welt des Freiwilligenengagements erschließt.

Resümee, Schlussfolgerungen, Anregungen

- Quer durch die Palette unterschiedlicher Betätigungsfelder sollen Wissens- und Kompetenzträger:innen frühzeitig, d.h. **während der letzten Jahre ihrer beruflichen Tätigkeit** an die Möglichkeiten eines freiwilligen bzw. nachberuflichen Engagements herangeführt werden.
- Es mangelt in unserer Gesellschaft vielfach noch an **Rollenmustern** für die Zeit nach der Erwerbsarbeit. Die Online-Welt mit ihren Kommunikationsmedien eignet sich besonders gut für Engagement im Bereich der Wissensweitergabe, ist jedoch in diesem Kontext noch vergleichsweise wenig mit praktizierten Modellen bekannt.
- Ein hoher Grad an **Individualisierung und Flexibilität** des Engagements soll bei der Gestaltung von Modellen des Digital Volunteering vorgesehen werden.
- Für die Zielgruppe der in Oberösterreich lebenden **Internationals** können Angebote – sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch der Lernenden – in unterschiedlichen Sprachen, insbesondere in englischer Sprache – mitberücksichtigt werden.
- Voraussetzung für eine erfolgreiche Verwirklichung von Online-Volunteering sind **Schulungen für die 60-plus-Generation** im Umgang mit den unterschiedlichen digitalen Tools und Plattformen.
- Zur Entwicklung von **Support-Strukturen** für digitales Freiwilligenengagement können **Partnerschaften** zwischen Freiwilligennetzwerken, Unternehmen, Bildungseinrichtungen (zB. Bildungsserver, EB-Einrichtungen), digitalen Startups, NGOs, etc. angedacht werden.

⁸ Findenig I., Ehrenamtliches Engagement im Alter als Potential Sozialer Arbeit

Beispiele, Best Practices

Die folgenden Punkte beinhalten eine Auswahl von Plattformen zur Vermittlung von Engagementmöglichkeiten oder von Projektbeispielen. Bei manchen Beispielen ist der Bezug zum Online-Volunteering direkt, bei anderen indirekt in Form von weiterführenden Informationen. Online-Volunteering ist eine in Entwicklung befindliche Engagementform, die in manchen Bereichen ergänzend eingesetzt werden kann und wohl in Zukunft – speziell im Wissens- und Bildungsbereich – ausbaufähig ist.

- Auf der Freiwilligenplattform „**Treffpunkt Ehrenamt**“ des Landes findet man u.a. ein Beispiel für die Unterstützung für Volunteers von **Kolping Österreich** <https://treffpunkt-ehrenamt.at/organisation/kolping-oesterreich/>. Angeboten wird eine **Online-Beratung** für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in Österreich: Psycho-soziale und rechtliche Unterstützung via Internet. kostenlos - anonym - vertraulich - über einen datengeschützten Server. Die kostenlose Online-Beratung, die derzeit noch nicht von Ehrenamtlichen durchgeführt wird, ist ein **Beispiel für Unterstützungsservices** für freiwillig Engagierte.
<https://www.fuer-uns.at/arbeitsbereiche-projekte/corporate-volunteering/articles/hauptspalte-after-work>
- **für uns - Zentrum für Zivilgesellschaft Oberösterreich**
Der Engagement-Finder unterstützt bei der Vermittlung von (digitalem) Engagement. <https://www.fuer-uns.at/engagement-finder>. Die **Freiwilligen App mima** sendet Benachrichtigungen über aktuelle Engagementmöglichkeiten an registrierte Menschen. <https://www.fuer-uns.at/arbeitsbereiche-und-projekte/mima-die-freiwilligen-app>
- Ein Beispiel zum digitalen Engagement ist das online Projekt **DIGI4U der Volkshilfe OÖ LebensART**. Von Online-Yoga, Zaubershows bis hin zu digitalen Live-Konzerten werden Angebote für Bewohner:innen mit Beeinträchtigungen der 17 Wohnverbände der Volkshilfe lebensART geschaffen. <https://www.fuer-uns.at/1010/digi4u-digitale-freizeitbegleitung-f%C3%BCr-menschen-menschen-mit-beeintr%C3%A4chtigung>
- Das Programm **AFTER.WORK** richtet sich an Unternehmen, die im Sinne der Corporate Social Responsibility das soziale Engagement ihrer älteren Mitarbeiter:innen fördern. Es erreicht Menschen noch während ihrer Berufstätigkeit und zeigt sinnstiftende freiwillige Beschäftigungsmöglichkeiten auf um frei gewordenen Ressourcen (Zeit, Erfahrung, Wissen) aktiv in die Gesellschaft einzubringen und einen „Pensionschock“ abschwächen.
- **Freilich-Bayern - Plattform für Engagement in Bayern**
Ein Projektbeispiel aus der umfassenden bayerischen Engagementplattform ist **Life-TeachUs**: Schulen senden Anfragen an die LifeTeachUsApp. Freiwillig engagierte Life-Teacher haben Zugang zur App und wählen eine Anfrage aus. Per Video Call oder als Präsenzstunde geben sie ihre Lebenserfahrung an Lernende weiter. LifeTeacher geben ihre LifeLessons wann, wo und so oft sie wollen, es gibt keinerlei Verpflichtungen! Es gibt Engagements zur Genderdiversität im Mint-Bereich, Peer-Chatberatung bei Angststörungen, Gestaltung von Kinoprogrammen für Seniorentreffs, u.a. <https://freilich-bayern.de/>
- **Gutes-geht.digital**
Einsatzmöglichkeiten, Tipps zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen im digitalen Raum und gute Beispiele für Organisationen zur Implementierung und Förderung von digitalen Engagements finden sich auf der Homepage der deutschen Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Kooperation mit Freiwilligenagenturen. <https://gutes-geht-digital/>
- **EPALE Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa** Auf der Elektronischen Plattform für das Erwachsenenlernen der EU sind unterschiedliche Projektbeispiele verlinkt, darunter auch Projekte für das Mentoring – teilweise mit Online-Formaten, zB.
 - Tipps für die Koordination von Online-Volunteers: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/six-tips-how-coordinate-online-volunteering-work>
 - „Stärkung der digitalen Kompetenz durch Reverse und Mutual Mentoring - <https://epale.ec.europa.eu/de/node/368452>

Beispiele an der Schnittstelle von bezahltem und unbezahltem Engagement

○ Austrian Senior Experts - ASEP

Erfahrene Unternehmer:innen, Führungskräfte und Expert:innen bilden in Form eines Vereins den Austrian Senior Experts-Pool. Sie bieten Mentoring und Sparring für Unternehmensgründer:innen, Business-Coaching für Führungskräfte, operative Unterstützung als Projekt- oder Interims-Management zu fairen, leistbaren Konditionen für Kund:innen an. Seniorexperts erhalten für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung, daher handelt es sich um kein reines Ehrenamt. Zusätzlich werden unentgeltlich Angebote als Lernpaten für Jugendliche, als Mentor:innen für Lehrlinge und Betreuung von Schulabgänger:innen angeboten. Die Leistungen werden online und in Präsenz angeboten. mehr Info: <https://www.asep.at/>

○ Digital Überall - digitale Senior:innen

Die Servicestelle Digitale Senior:innen begleitet Bildungseinrichtungen bei der Planung und Umsetzung von Bildungsangeboten. Der Lehrgang „Senior:innen-Trainer:in für digitale Alltagskompetenzen“, Schulungsunterlagen und Workshops unterstützen Bildungseinrichtungen sowie Trainer:innen.

„Digital überall“ ist die digitale Kompetenzoffensive mit kostenlosem umfangreichen Lernangeboten für Senior:innen. Der Lehrgang "Senior:innen-Trainer:in für digitale Alltagskompetenzen" bildet Multiplikator:innen für Angebote in digitaler Seniorenbildung ausschließlich online aus. Diese Multiplikator:innen geben mit Fokus auf Ehrenamt ihr Wissen weiter. Der Kurs Digitalbegleiterin "DigiFit60+" wird als hybrides Format angeboten, um eigene digitale Kompetenzen aufzubauen und idealerweise in Form von peer to peer learning (ehrenamtlich) weiterzugeben. <https://www.digitaleseniorinnen.at> und <https://www.digitaleseniorinnen.at/leistungen/lehrgang>

Weiterführende Informationen:

Freiwillig engagiert – Die Servicestelle für freiwilliges Engagement in Österreich: mit Überblick und Links zu Österreichs Freiwilligenbörsen und Freiwilligenprojekten <https://www.freiwillig-engagiert.at/freiwilligenboersen-in-%C3%B6sterreich>

Anwendung von online-Meetings
<https://blog.clickmeeting.com/de/online-mentoring>

Einführung ins Video drehen
<https://www.lwl.org/film-und-schule/download/Unterrichtsmaterial/Erkl%C3%A4rvideo-im-Unterricht.pdf>

360 Grad Videos
<https://omnia360.de/blog/360-grad-video-erstellen-so-gehts/>

<https://snapmuse.com/de/insights/how-to-make-a-360-video-a-beginner-s-guide>

Empfehlungen zum Digitalen Freiwilligenengagement - Verein „Gemeinsam Leben und lernen in Europa“
https://handbook.professional-volunteering.eu/wp-content/uploads/2023/03/ProVol_IO1_4.Paedagogische_Methoden_DE_2023-02-16_P2.pdf

Plattform zur Vermittlung von digitalem Engagement
<https://vostel.de/blog/digitales-engagement-digital-nomad/>

Studie der Körber Stiftung: Engagiert Euch Boomer! Das Potenzial der Älteren für unsere Kommunen, Hamburg 2024
https://koerberstiftung.de/site/assets/files/43159/engagiert_euch_boomer_koerber-stiftung.pdf

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Präsidium, Abteilung Trends und Innovation, Oö. Zukunftsakademie, Altstadt 30a, 4021 Linz
+43 732 7720 14402 | zak.post@ooe.gv.at | ooe-zukunftsakademie.at
Inhalt: Mag. Dr. Oskar Schachtner, Monika Pleiner unter Mitarbeit von Theresa Rankl, Theresa Haider (Ferialpraktikantinnen) | Titelbild: Liubomir-Stock.adobe.com | Linz, Jänner 2025

Informationen zum Datenschutz finden Sie unter: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz>

