

Erfolgreich engagiert im digitalen Zeitalter

digitale Kompetenzentwicklung -
Herausforderung und Chance für ältere Freiwillige
und Organisationen des dritten Sektors

Robert J. Fritz,
Stefan Oppl,
Burgi Recheis
(Hrsg.)

DIGITALISATION

DEMOCRACY

Robert J. Fritz, Stefan Oppl, Burgi Recheis (Hrsg.)

Erfolgreich engagiert im digitalen Zeitalter

ifdp-Jahrestagung 2024

2025



Herausgeber: Robert J. Fritz, Stefan Oppl, Burgi Recheis

Verlag: University of Krems Press, © 2025
3500 Krems, Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30

ISBN: 978-3-903470-27-9

DOI: <https://doi.org/10.48341/ryfk-b064>

Produktsicherheit gemäß EU-Verordnung: bibliothek@donau-uni.ac.at

Dieser Band ist unter der Lizent CC-BY-4.0 open access verfügbar.



Das vorliegende Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung-Lizenz (CC BY); enthaltene Grafiken und Abbildungen können jedoch anderen Lizenzbedingungen unterliegen. Der jeweilige Urheber ist bei jeder Grafik direkt vermerkt. Eine Übernahme, Bearbeitung oder Weiterverwendung dieser Grafiken ist allein nach Maßgabe der jeweiligen Lizenz und ausschließlich mit Zustimmung des Rechteinhabers zulässig. Herausgeber und Autoren haften nicht für die rechtliche Zulässigkeit, Vollständigkeit oder weitere Verwendung dieser fremdlizenzierten Inhalte durch Dritte. Für die Beachtung der jeweiligen Lizenzbestimmungen sind Nachnutzer selbst verantwortlich.

Zitiervorschlag: Fritz, R., Oppl, St., Recheis, B. (Hrsg.). Erfolgreich engagiert im digitalen Zeitalter - ifdp Jahrestagung 2024. Krems: University of Krems Press, 2025.
<https://doi.org/10.48341/ryfk-b06>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Digitalisierung für unser Land nutzen

Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner

Digitale Teilhabe älterer Menschen im freiwilligen Engagement -
Chancen, Grenzen und Perspektiven.....1

Robert J. Fritz

Freiwilliges Engagement in Österreich: Eine kurze Bestandsaufnahme.....11
Anton Hörtig

Ohne sie kein wir: Ältere sichern das Ehrenamt – auch digital.....23
Ingrid Korosec

Vielversprechende DACH-Initiativen für Emeriti und Senior*innen
in der Wissenschaft.....31
Christoph Glauser

Digitale Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit als Herausforderung
und Chance aus Perspektive der Selbstbestimmungstheorie der Motivation.....39
Stefan Oppl

Digitale Kompetenzen und deren Entwicklung.....59
Stefan Pasterk

Digitale Transformation des Freiwilligensektors.....73
Birgi Pröll »CIVOLUNEE« & »CERTIFIER«-Projektkonsortien

Digitalisierung gestalten: Politische und gesellschaftliche Verantwortung.....89
Patrick Reisinger

Digitalisierung für unser Land nutzen



Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner

Die digitale Welt ist in unserem Leben angekommen – sowohl im Berufsleben, als auch im Privatleben. Die digitalen Möglichkeiten sind nahezu unbegrenzt, für uns als Gesellschaft gilt es jetzt, den digitalen Wandel nicht zu fürchten, sondern ihn uns zunutze zu machen. Das Land Niederösterreich hat das erkannt und investiert in die Digitalisierung in ganz vielen Bereichen. Ein Leuchtturmpunkt zur Digitalisierung ist das „Haus der Digitalisierung“ in Tulln, das das Thema einer breiten Öffentlichkeit zugänglich macht, Forschung und Wirtschaft vernetzt und als Plattform zur Digitalisierung dient.

Eine Plattform zum Austausch war auch die Tagung „Erfolgreich engagiert im digitalen Zeitalter“ des „institute for digital participation“ im Haus der Digitalisierung, bei der die Auswirkungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels auf freiwilliges Engagement beleuchtet wurden. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik haben dabei miteinander die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung für ältere Freiwillige und Organisationen des dritten Sektors diskutiert und entscheidende Lösungsansätze zum Thema erarbeitet.

Als Landeshauptfrau von Niederösterreich möchte ich zu dieser Veranstaltung ganz herzlich gratulieren und mich für die Initiative des „institute for digital participation“ herzlich bedanken. Dieser Tagungsband fasst die Beiträge der Experten-Vorträge, die Ergebnisse der Workshops sowie die Podiumsdiskussionen umfassend zusammen. Ich wünsche den Organisatoren und Expertinnen und Experten des „institute for digital participation“ viel Elan für ihr weiteres Engagement sowie für weitere Veranstaltungen und freue mich schon auf die wichtigen Erkenntnisse zum Thema Digitalisierung. Den Leserinnen und Lesern wünsche ich informative Stunden beim Stöbern durch diesen Tagungsband.

A handwritten signature in blue ink that reads "J. Mikl-Leitner". The signature is fluid and cursive, with "J." on the left, "Mikl" in the middle, and "Leitner" on the right.

Digitale Teilhabe älterer Menschen im freiwilligen Engagement - Chancen, Grenzen und Perspektiven

Robert J. Fritz

Einführung: Alter, Engagement und digitale Transformation

Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist eine Lebensphase, in der zentrale Fragen aufbrechen: Was wird künftig Arbeit und was Freizeit bedeuten? Wie lassen sich Aktivität, Mitwirkung und Produktivität neu definieren? (Seifert et al., 2021, S. e99ff).

Vor diesem Hintergrund hat das freiwillige Engagement älterer Menschen in den letzten Jahrzehnten erheblich an Bedeutung gewonnen. Es gilt zunehmend als Bestandteil eines aktiven, selbstbestimmten Alters (Röbke, 2021, S. 214). Der Eintritt in den Ruhestand bedeutet daher nicht zwingend Rückzug, sondern eröffnet oft eine neue Phase gesellschaftlicher Gestaltung.

Ältere Engagierte bringen umfangreiche Erfahrung, Kontinuität und Verlässlichkeit in Organisationen ein, übernehmen häufig Leitungsfunktionen und bleiben Strukturen langfristig verbunden (BMSGPK, 2019, S. 26).

Damit leisten sie nicht nur einen praktischen Beitrag, sondern stiften auch Sinn, schaffen soziale Bindungen und tragen aktiv zur Stabilisierung gesellschaftlichen Zusammenhalts bei.

Digitalisierung als Treiber zivilgesellschaftlicher Teilhabe

Parallel dazu prägt die Digitalisierung als umfassender gesellschaftlicher Wandel die Bedingungen freiwilligen Engagements. Sie verändert sowohl institutionelle Rahmenbedingungen als auch konkrete Handlungsformen. Der Einsatz digitaler Technologien, von Kommunikationsplattformen über Organisationstools bis zu digitalen Lernangeboten, erleichtert Koordination und Zusammenarbeit und eröffnet neue Handlungsfelder. In einzelnen Bereichen wird freiwilliges Engagement überhaupt erst durch digitale Mittel ermöglicht (BMSGPK, 2019, S. 137ff).

Die Digitalisierung verändert jedoch nicht nur die Mittel, sondern auch die Dynamik des Engagements: Kommunikation, Organisation und öffentliche

Sichtbarkeit verlagern sich zunehmend in digitale Räume (Matuschek & Lange, 2018, S. 9). Diese Entwicklung schafft Chancen, etwa durch den Zugang zu digitalen Netzwerken, durch flexible und ortsunabhängige Lernmöglichkeiten oder durch eine erleichterte Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen. Zugleich werden neue Hürden sichtbar: Bildungsstand, technische Kompetenz, finanzielle Ressourcen und soziale Einbettung bestimmen maßgeblich, ob Menschen tatsächlich von digitalen Möglichkeiten profitieren können (Gallistl et al., 2020, S. 237ff).

Damit zeigt sich, dass Digitalisierung Potenziale eröffnet, aber auch soziale Ungleichheiten und Ausschlüsse verstärken kann.

Theoretische Grundlage: Verzahnte Ebenen digitaler Teilhabe

Zur Analyse der Bedingungen digitaler Teilhabe haben sich vier Konzepte bewährt, die aus unterschiedlichen Forschungstraditionen stammen und in ihrer Verbindung ein systematisches Verständnis ermöglichen. Wichtig ist, dass diese Konzepte nicht hierarchisch zu verstehen sind, sondern sich gegenseitig durchdringen.

Selbstwirksamkeit: Sie bezeichnet das grundlegende Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, unabhängig vom Anwendungsfeld. Wer erfolgreich eine lokale Initiative organisiert, entwickelt Selbstvertrauen und überträgt dieses auch auf neue Herausforderungen. (Bandura, 1977, S. 191ff)

Selbstbestimmung: Motivation entsteht dort, wo Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit gewährleistet sind. Entscheidet eine Person selbst, ob sie ihre Kommunikation per E-Mail oder per Telefon führt, erlebt sie ihr Engagement als eigenständig und sinnvoll. (Deci & Ryan, 2000, S. 233ff)

Digitale Selbstwirksamkeit: Diese Form der Selbstwirksamkeit überträgt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten auf digitale Kontexte. Wer ein Videokonferenz-Tool selbstständig einrichtet oder digitale Dokumente organisiert, gewinnt Sicherheitsgefühl im Umgang mit Technik und traut sich weitere digitale Schritte zu. (Eastin & LaRose, 2000)

Digital Agency: Dieses Konzept geht darüber hinaus und beschreibt die Fähigkeit, digitale Werkzeuge strategisch zu nutzen, um eigene Vorhaben umzusetzen und gesellschaftliche Wirkung zu erzielen. Beispiele sind der Einsatz von Plattformen zur Nachbarschaftshilfe oder die Nutzung sozialer Medien für kampagnenhafte Öffentlichkeitsarbeit. (Passey et al., 2018, S. 426f)

Diese Konzepte wirken im Zusammenspiel: Selbstwirksamkeit stärkt Selbstbestimmung, erfolgreiche digitale Lernerfahrungen fördern digitale Selbstwirksamkeit und dort, wo Menschen digitale Mittel aktiv einsetzen, entsteht Digital Agency. Studien belegen den praktischen Zusammenhang und zeigen, dass ältere Erwachsene digitale

Kurse vor allem dann schätzen, wenn sie dadurch ihre Selbstständigkeit sichern und soziale Kontakte pflegen können (Pihlainen et al., 2023, S. 107). Auch zeigt sich, dass digitale Trainings nicht nur technisches Wissen erweitern, sondern auch kritisches Urteilsvermögen stärken (Moore & Handcock, 2022).

Dies verdeutlicht, dass Selbstwirksamkeit, soziale Einbindung und digitale Kompetenz sich gegenseitig verstärken.

Digitale Teilhabe: Zugang, Nutzung und Gestaltung

Digitale Teilhabe hat mehrere Dimensionen. Die Forschung benennt einerseits Zugang, Nutzung und Gestaltung (Norris, 2001, S. 4), ergänzt um materielle, kognitive und soziale Voraussetzungen (van Dijk, 2020, S. 44ff). Deutlich wird: Zugang allein genügt nicht. Erst im Zusammenspiel von Kompetenzen, Motivation und sozialer Unterstützung wird Teilhabe wirksam.

Akzeptanz, Ermutigung und Motivation sind entscheidende Faktoren, um eine positive Haltung zur Technik zu fördern und die Bereitschaft zu stärken, sich aktiv an digitalen Prozessen zu beteiligen. Eine inklusive Lernumgebung kann darüber hinaus generationsübergreifende Lernprozesse anstoßen und den Austausch zwischen Jüngeren und Älteren intensivieren (Salajan et al., 2010, S. 1402).

Empirische Befunde unterstreichen dies: In einer Untersuchung mit 174 älteren Engagierten gaben 72 Prozent an, sich gezielte digitale Qualifizierung zu wünschen, 59 Prozent plädierten für regelmäßige Trainings, während 62 Prozent angaben, von ihren Organisationen keine spezifische Unterstützung zu erhalten (Fritz, 2023, S. 104ff). Zugleich zeigte sich: Wer sich digital sicher fühlt, engagiert sich häufiger und bleibt länger aktiv (Jokisch et al., 2023, S. 389).

Digitale Teilhabe ist folglich nicht allein eine Frage technischer Ausstattung, sondern eng mit sozialen und psychologischen Faktoren verknüpft.

Digitale Kompetenzen als Ressource für Engagement und Mitgestaltung

Digitale Kompetenz umfasst neben der reinen Technikbeherrschung die Fähigkeit Informationen einzuordnen, Wissen weiterzugeben, kritisch zu reflektieren, sowie Formen digitaler Kommunikation und Kollaboration produktiv zu gestalten. In der Praxis freiwilligen Engagements zeigt sich, wie zentral digitale Kompetenzen sind. Sie erleichtern selbstständiges Arbeiten, fördern Wissensweitergabe und ermöglichen die gemeinsame Entwicklung neuer Lernformate.

Studien wie die von Moore & Handcock (2022) verdeutlichen ebenfalls, dass gezielte Bildungsprogramme nicht nur technische Fertigkeiten vermitteln, sondern auch Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken und die Fähigkeit zur kritischen Reflexion fördern. Partizipative Ansätze, z.B. im Rahmen von Citizen-Science-Projekten, zeigen zudem, dass Engagierte durch ihre aktive Beteiligung zur Gestaltung digitaler Werkzeuge und Lernpfade beitragen können.

Das stärkt nicht nur die Beteiligten, sondern auch die Organisationen und die Gesellschaft insgesamt.

Nutzen und Wirkung auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene

Die Folgen digitaler Teilhabe im zivilgesellschaftlichen Kontext entfalten sich in einem mehrschichtigen Zusammenspiel:

Individuell: Ältere Engagierte erweitern ihre Handlungsräume, stärken ihr Selbstvertrauen und erleben durch Zugang zu neuen Formen der Mitwirkung verstärkte gesellschaftliche Relevanz. (Thege et al., 2021, S. 130f).

Organisational: Freiwilligenorganisationen profitieren von den erweiterten Kompetenzen ihrer Mitglieder. Digitale Werkzeuge können ihre Arbeit effizienter, stabiler und zugleich dezentraler gestalten, sind aber nur dann wirksam, wenn Organisationen über die entsprechenden Ressourcen und Unterstützung verfügen (Dufft et al., 2017, S. 33).

Gesellschaftlich: Digitale Teilhabe fördert Inklusion, generationenübergreifenden Austausch und demokratische Mitgestaltung, birgt gleichzeitig jedoch die Gefahr neuer Spaltungen. Alternde Gesellschaften benötigen daher Brücken zwischen den Generationen, die nicht allein aus individuellen Anstrengungen entstehen können, sondern institutionelle und politische Unterstützung erfordern (Weiβ & Stubbe, 2019, S. 86).

Die Dynamik ist wechselseitig: Individuelle Kompetenzzuwächse stärken Organisationen, Organisationen eröffnen Lernräume für Einzelne, und beide gemeinsam tragen zur gesellschaftlichen Resilienz bei.

Organisationen als Ermöglichungsräume – Chancen und Grenzen des Dritten Sektors

Zivilgesellschaftliche Organisationen bilden eine zentrale Schnittstelle zwischen individuellen Motivationen und gesellschaftlicher Wirkung. Ihre lebensweltliche Nähe und ihre partizipativen Strukturen machen sie besonders geeignet, digitale

Teilhabe zu fördern (Röbke, 2021, S. 277f). Formate wie Peer-Learning oder generationenübergreifende Tandems helfen dabei, Vertrauen aufzubauen und Kompetenzen schrittweise zu entwickeln.

Gleichzeitig zeigt sich in der Realität eine deutliche Spannung: Viele Organisationen sind finanziell und personell stark belastet. Digitale Infrastruktur fehlt häufig. Mitarbeitende sind nicht entsprechend geschult, und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit digitalen Prozessen ist sehr unterschiedlich ausgeprägt (Dufft et al., 2017, S. 21). Der Anspruch, als Innovationstreiber zu wirken, widerspricht damit oft den tatsächlichen Ressourcen.

Organisationen können nur dann wirkungsvolle Ermöglichungsräume sein, wenn sie selbst gestützt und mitgestaltend begleitet werden.

Ausblick: Haltung, Rahmenbedingungen und offene Fragen

Die digitale Transformation des Engagements ist jedoch kein automatischer Prozess. Technik allein garantiert keine Teilhabe. Entscheidend sind soziale Aushandlungsprozesse, Lernräume und unterstützende Rahmenbedingungen (Schröter, 2019, S. 175ff).

Digitale Möglichkeiten eröffnen Chancen für Beratung, Bildung und Mitgestaltung über räumliche und zeitliche Begrenzungen hinweg. Gleichzeitig bestehen klare Grenzen durch soziale Ungleichheiten, digitale Überforderung und Abhängigkeiten von Plattformanbietern. Aufgabe aller beteiligten Akteure (Einzelne, Organisationen, Politik und Gesellschaft) ist es, diese Spannungen konstruktiv zu bearbeiten.

Digitale Teilhabe muss daher als gemeinsame Entwicklungsaufgabe begriffen werden. Engagierte sollten dabei nicht allein als passive Nutzerinnen und Nutzer betrachtet werden, sondern als Mitgestaltende, die ihre Erfahrung in Transformationsprozesse einbringen. Ansätze wie Citizen Science können ein Beispiel sein, müssen jedoch eingebettet in vielfältige Formen der Mitgestaltung verstanden werden.

Untersuchungen in Österreich, aus der Zeit der Pandemie, zeigen, dass Projekte, die digitale soziale Teilhabe ermöglichen, nicht nur den Zugang zu technischen Mitteln erleichterten, sondern auch Gesundheitsressourcen und soziale Resilienz stärken (Turk, 2023, S. 28).

Damit wird digitale Teilhabe zu einer Ressource, die individuelle Kompetenzen stärkt, Organisationen modernisiert und gesellschaftliche Resilienz fördert.

Überleitung zu den Beiträgen

Die folgenden Beiträge verdeutlichen, wie Organisationen, Bildungsträger und Engagierte in der Praxis Räume schaffen, in denen digitale Kompetenzen entstehen, verankert und weiterentwickelt werden.

Sie zeigen zugleich, dass Digitalisierung im Engagement nicht einseitig wirkt, sondern Chancen und Risiken birgt und nur durch gemeinsame Gestaltung produktiv werden kann.

Literaturverzeichnis

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

BMSGPK. (2019). *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Dufft, N., Kreutter, P., Peters, S., & Olfe, F. (2017). *Digitalisierung in Non-Profit-Organisationen*.

Eastin, M. S., & LaRose, R. (2000). Internet Self-Efficacy and the Psychology of the Digital Divide. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 6(1), JCMC611.

Fritz, R. (2023). *Auswirkungen der Digitalisierung auf das Freiwilligenengagement der Personengruppe 60+ in gemeinnützigen Vereinen und Organisationen*. Hochschule Allensbach.

Gallistl, V., Rohner, R., Seifert, A., & Wanka, A. (2020). Configuring the Older Non-User: Between Research, Policy and Practice of Digital Exclusion. *Social Inclusion*, 8(2), 233–243.

- Jokisch, M. R., Göbl, L., Schlichting, J., Leopold, D., & Doh, M. (2023). ICT volunteering as a protective factor for older adults: Investigating motives of internet use, internet self-efficacy and perceived obsolescence. *Educational Gerontology*, 49(5), 387–399.
- Matuschek, K., & Lange, V. (with Akademie Management und Politik (Bonn)). (2018). *Engagement im digitalen Zeitalter: Trend, Chancen und Herausforderungen* (1. Auflage). Friedrich-Ebert-Stiftung,
- Moore, R. C., & Hancock, J. T. (2022). A digital media literacy intervention for older adults improves resilience to fake news. *Scientific Reports*, 12(1), 6008.
- Neubaum, G., Chounta, I.-A., Gredel, E., & Wiesche, D. (2025). *A Pandemic for the Good of Digital Literacy? An Empirical Investigation of Newly Improved Digital Skills during COVID-19 Lockdowns*.
- Norris, P. (2001). *Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty, and the Internet Worldwide*. Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Passey, D., Shonfeld, M., Appleby, L., Judge, M., Saito, T., & Smits, A. (2018). Digital Agency: Empowering Equity in and through Education. *Technology, Knowledge and Learning*, 23(3), 425–439.
- Pihlainen, K., et.al. (2023). Older adults' reasons to participate in digital skills learning: An interdisciplinary, multiple case study from Austria, Finland, and Germany. *Studies in the Education of Adults*, 55(1), 101–119.
- Röbke, T. (2021). *Der Humus der Gesellschaft: Über bürgerschaftliches Engagement und die Bedingungen, es gut wachsen zu lassen*. Springer Fachmedien.
- Salajan, F. D., Schönwetter, D. J., & Cleghorn, B. M. (2010). Student and faculty inter-generational digital divide: Fact or fiction? *Computers & Education*, 55(3), 1393–1403.
- Schröter, W. (2019). Digitalisierung und Partizipation: Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt. In S. Skutta & J. Steinke (Hrsg.), *Digitalisierung und Teilhabe* (S. 167–180). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Seifert, A., Cotten, S. R., & Xie, B. (2021). A Double Burden of Exclusion? Digital and Social Exclusion of Older Adults in Times of COVID-19. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), e99–e103.

Thege, B., Köchling-Farahwaran, J., Börm, S., & Dettmers, S. (2021). *Wege aus sozialer Isolation für ältere Menschen im Kontext Neuer Medien: CONNECT-ED - Ein Projekt zur Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabe*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Turk, E., Reidinger, V., Pflegerl, J., & Katt, M. (2023). *Förderung digitaler Teilhabe im Alter*. Gesundheit Österreich, Wien.

https://agenda-gesundheitsfoerderung.at/sites/agenda-gesundheitsfoerderung.at/files/2024-03/Foerderung_digitaler_Teilhabe_im_Alter_bf_.pdf

van Dijk, J. (2020). *The digital divide*. Polity Press.

Weiβ, C., & Stubbe, J. (2019). Chancen der Digitalisierung für mehr Teilhabe und Partizipation im Alter. In S. Skutta & J. Steinke (Hrsg.), *Digitalisierung und Teilhabe: Mitmachen, mitdenken, mitgestalten!* (S. 273–288). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Autor



© Robert J. Fritz

Robert J. Fritz ist Co-Founder und Obmann des ifdp. Er ist Unternehmensberater und hat langjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung. Aktuell arbeitet er an der partizipativen Entwicklung neuer Lernpfade digitaler Kompetenzen mit Citizen Scientists.

Freiwilliges Engagement in Österreich: Eine kurze Bestandsaufnahme

Anton Hörting

Zusammenfassung

Freiwilligenengagement hat in Österreich einen hohen Stellenwert und ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Gesellschaftsmodells.

Mit dem Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligenengagementsgesetz, BGBl. I Nr. 17/2012 idgF) wurde **2012 ein rechtlicher Rahmen** zur Unterstützung dieses gesellschaftlich wichtigen und wertvollen Einsatzes geschaffen. Ausgehend von den unterschiedlichen Formen von Freiwilligkeit soll ein kompakter Überblick über das Ausmaß, den Umfang und die Reichweite dieser zivilgesellschaftlich bedeutsamen Engagementform in Österreich gegeben werden. Es finden sowohl Beteiligungsquoten als auch Strukturen nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen (wie z.B. Alter) Berücksichtigung. Qualitativ werden Motive für und gegen eine Freiwilligkeit als auch ihre Funktionen, eingebettet in einem sich rasch wandelnden Umfeld thematisiert und Entwicklungs-trends wie die Digitalisierung aufgezeigt.

Einleitung

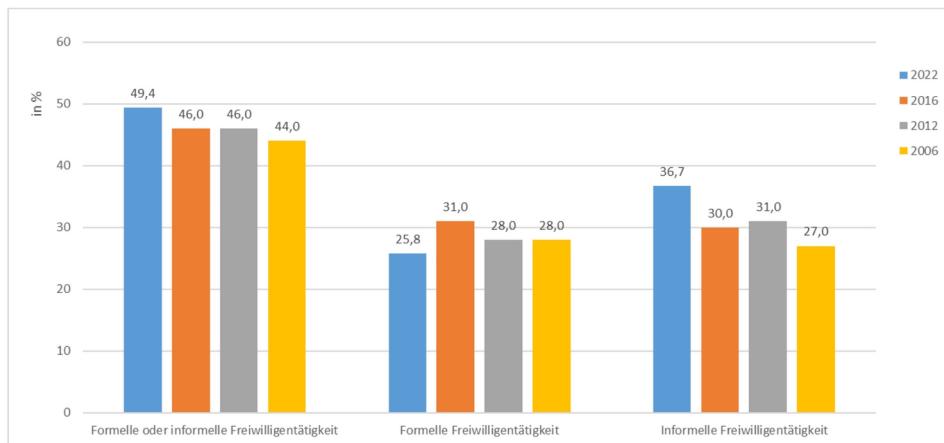
Freiwilligkeit und Ehrenamtlichkeit haben in Österreich eine lange Tradition. Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement sind jedoch nicht selbstverständlich. Allerdings leisten sie einen signifikanten Beitrag zum gemeinschaftlichen Zusammenhalt über gesetzliche Verpflichtungen und das sozialstaatliche Netz hinaus. Und sie dienen der Verbesserung der Lebensqualität in unserem Land und stellen einen Mehrwert dar. Diese Form der gesellschaftlichen Partizipation ist in weiten Teilen der Bevölkerung fest verankert. Freiwilligenengagement ist facettenreich. Die Fülle der Gebiete (Sport, Kunst-, Kultur-, Unterhaltungssektor, Katastrophenhilfe- und Rettungsdienste, Soziales und Gesundheit, Kirchen, Gemeinwesen, Politik, Interessensvertretung, Umwelt, Natur und Tierschutz, Nachbarschaftshilfe), in den Freiwilligenengagement realisiert wird, spiegelt zudem diese große Bedeutung wider. Freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten erreichen ein Ausmaß, über dessen umfassende Tragweite österreichweit breiter Konsens besteht und qualitativ, mittlerweile auch quantitativ, empirisch einigermaßen gut erfasst ist.

Freiwilligenengagement wird gemäß Freiwilligengesetz (Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligen Engagement (BGBl. I Nr. 17/2012 idG)), definiert als freiwillige Leistungen von natürlichen Personen für andere, unentgeltlich, in einem gewissen organisatorischen Rahmen, mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und dass dies nicht in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt.

Solche unbezahlten Leistungen, die in einen Verband (z.B. Verein, Organisation etc.) eingebettet sind, werden als formelle Freiwilligkeitätigkeit bezeichnet. Neben dieser klassischen und traditionellen Form des Engagements tritt zunehmend die Nachbarschaftshilfe auf bzw. verlagert sich das freiwillige Engagement auf diese Ebene, was in Wissenschaft und Literatur als informelles freiwilliges Engagement charakterisiert wird. Diese Form erfolgt ebenfalls unbezahlt, jedoch in keinen festen Strukturen und im privaten Umfeld außerhalb der Familie und des eigenen Haushalts. Ältere Menschen spielen im Bereich des freiwilligen Engagements, insbesondere auch im Bereich des informellen freiwilligen Engagements, d.h. in der Nachbarschaftshilfe, eine substanzIELLE Rolle.

Was Freiwillige in Österreich leisten

Mehr als 49 Prozent (konkret 49,4 %) der Bevölkerung ab 15 Jahren engagieren sich in Österreich gemäß letzter Erhebung der Statistik Österreich (Göttlinger/Kronsteiner-Mann im Auftrag des BMSGPK, 2022) freiwillig. Zu konstatieren ist, dass die Beteiligungsquote im Zeitverlauf erfreulicherweise leicht gestiegen ist.



(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligkeitätigkeit 2022)

In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass rund 3,7 Millionen Menschen in unserem Land freiwillig aktiv sind. In Organisationen und Vereinen sind es in etwa 1,9 Millionen Menschen und für die Nachbarschaftshilfe weisen die Zahlen ca. 2,7 Millionen Menschen, inklusive Überschneidungen zwischen beiden Bereichen, aus.

Es fällt auf, dass in den letzten Jahren eine zunehmende Verlagerung des Engagements von der formellen hin zur informellen Ebene feststellbar ist. Demnach stieg der Anteil an in der Nachbarschaftshilfe aktiven Freiwilligen von 30 auf etwa 37 Prozent (2016 vs. 2022), während die Zahl formell engagierter Personen leicht rückläufig ist.

Anzahl der Engagierten:

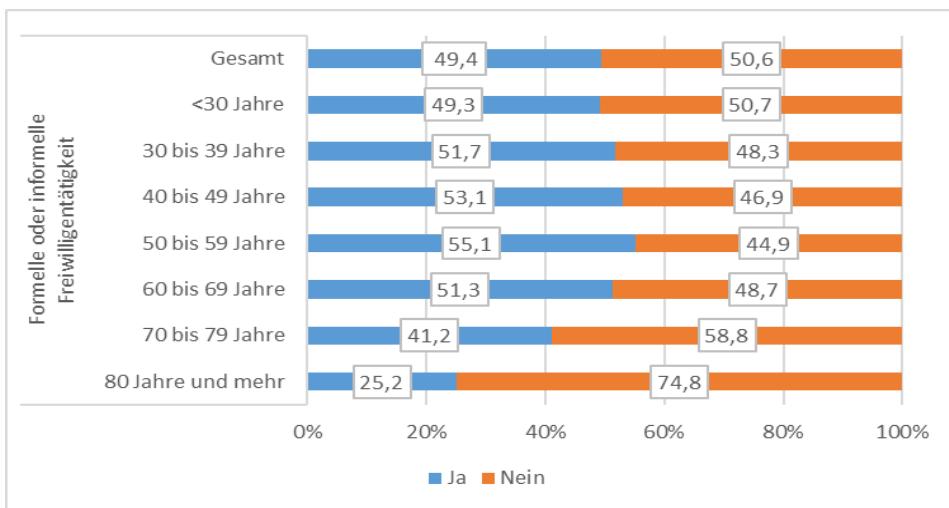
Art der Freiwilligkeitätigkeit	Insgesamt in 1 000	Geschlecht			
		Männer		Frauen	
		in 1 000	in %	in 1 000	in %
Freiwilligkeitätigkeit insgesamt	3.728,5	1.938,4	52,0	1.790,1	48,0
Formelle Freiwilligkeitätigkeit	1.947,9	1.130,1	58,0	817,8	42,0
Informelle Freiwilligkeitätigkeit	2.772,6	1.378,6	49,7	1.394,0	50,3

(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligkeitätigkeit 2022, eigene Zusammenstellung)

Grundsätzlich ist das Freiwilligenengagement in Österreich in allen Bundesländern hoch und in Gemeinden bis 10.000 Einwohner überdurchschnittlich.

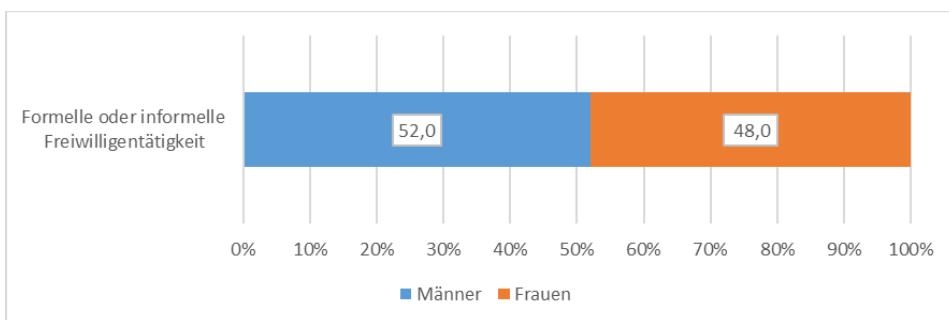
Wie die Zahlen zeigen, scheinen die Freiwilligkeitätigkeit und das Ehrenamt für alle Generationen attraktiv zu sein.

Bei den 15- bis 29-Jährigen beträgt der Anteil der Freiwilligen bei 49 Prozent. Am aktivsten sind die 50- bis 59-jährigen Personen (rd. 55 %). Überdurchschnittlich engagiert sind zudem die Altersgruppen zwischen 32 und 49 Jahre sowie die 60- bis 69-jährigen Menschen. Selbst in der Altersgruppe der 80-Jährigen und Älteren ist noch zu mehr als ein Viertel (25,2 Prozent) freiwillig tätig. Folglich lässt sich schließen, dass Freiwilligenengagement nicht nur für alle Altersgruppen interessant ist, sondern auch zur Generationensolidarität und letztlich zu einem besseren gegenseitigen Verständnis und Zusammenhalt der Generationen beiträgt.



(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022)

In Bezug auf soziodemografische Merkmale zeigen die Daten, dass in der Gruppe der aktiven Freiwilligen der Anteil der Männer mit 52 Prozent etwas höher ist als jener der Frauen mit 48 Prozent.



(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022)

Dies resultiert vermutlich darin, dass Frauen bereits durch Betreuungspflichten und andere Aufgaben stark belastet sind. Gerade auch in der zweiten Lebenshälfte übernehmen deutlich mehr Frauen als Männer Betreuungsaufgaben, vor allem wenn es sich um hilfe- und pflegebedürftige Angehörige handelt.

Betrachtet man allerdings die Geschlechterverteilung bei den nur informell freiwillig Täгigen, so liegt der Frauenanteil mit 50,3 Prozent leicht über dem Männeranteil von 49,7 Prozent.

Insgesamt leisten Freiwillige und Ehrenamtliche in Österreich pro Woche rund 24 Millionen Stunden an unbezahlter Tätigkeit. Für formelles Freiwilligenengagement wenden aktiv tätige Personen durchschnittlich rund 5 Stunden pro Woche auf, für informelle Tätigkeiten rund 6 Stunden pro Woche.

Freiwilligentätigkeit	Gesamtstunden pro Woche in 1 000	Durchschnittliche Wochenstunden
Formelle oder informelle Freiwilligentätigkeit	24.154,4	6,89
Formelle Freiwilligentätigkeit	8.568,5	4,82
Informelle Freiwilligentätigkeit	15.585,9	5,96

(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022)

Mit zunehmendem Alter steigt jedoch die durchschnittliche Anzahl der Stunden, die pro Woche für Aktivitäten aufgewendet werden, wobei die Gruppe der 60-Jährigen und Älteren mit durchschnittlich 7,81 Stunden pro Woche am meisten Zeit für Aktivitäten aufwendet.

Dieser Zeitaufwand der Vielzahl an Freiwilligen stellt, obwohl freiwilliges Engagement keinen Marktpreis hat, einen wesentlichen Beitrag zur Wohlfahrtsproduktion dar (vgl. E. More-Hollerweger, 2. Freiwilligenbericht 2015, S 145). Um die ökonomische Bedeutung aufzuzeigen, gibt es verschiedene Versuche und Herangehensweisen das Freiwilligenengagement und diese unbezahlten Leistungen monetär zu bewerten (ebd.). Im Satellitenkonto für Nonprofit Organisationen wird darauf hingewiesen, dass im Rahmen von freiwilligen Tätigkeiten von 3,8 Millionen Personen insgesamt 470 Millionen Stunden ohne Bezahlung geleistet wurden. Dabei erfolgt die monetäre Bewertung in mehreren Szenarien und bewegt sich für das Jahr 2021 zwischen 6,6 Milliarden Euro (Minimalvariante) und 10,1 Milliarden Euro als Maximalvariante (Satellitenkonto, 2023).

Betrachtet man die Verteilung der Freiwilligen innerhalb der Vereine und Organisationen, so ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild: wie aus der nachfolgenden Tabelle ablesbar, entfällt der höchste Anteil auf den Bereich Sport und Bewegung, gefolgt von den Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten. Ebenso weisen die

Bereiche Soziales und Gesundheit oder Kirche und Religion hohe Beteiligungsquoten aus.

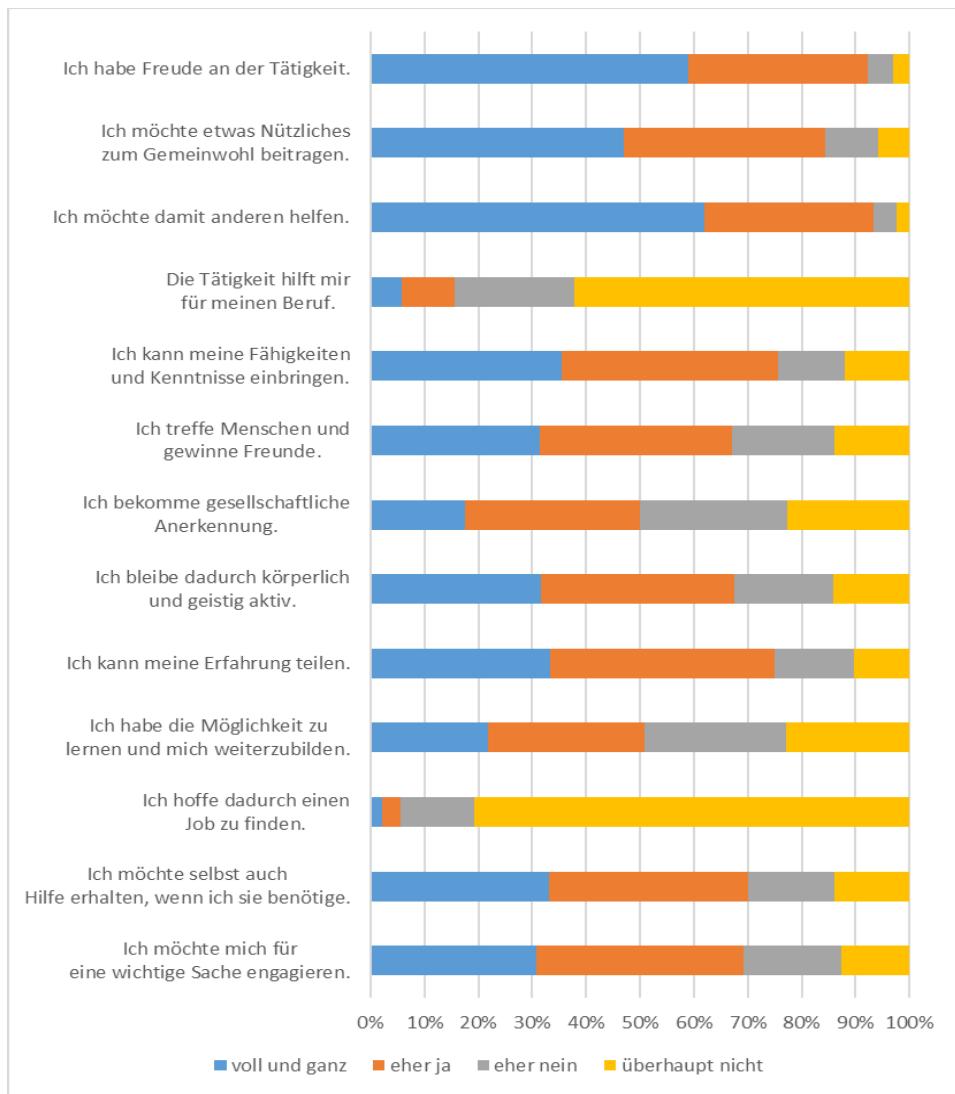
Themenbereich der Tätigkeit	Formell freiwillig Tätige	Formell freiwillig Tätige
	in 1000	in %
Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste	428,3	22,0
Kunst, Kultur, Unterhaltung	420,6	21,6
Umwelt, Natur und Tierschutz	208,9	10,7
Religion und Kirche	389,2	20,0
Soziales und Gesundheit	306,0	15,7
Politische Arbeit und Interessensvertretung	233,2	12,0
Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen	281,7	14,5
Bildung	151,0	7,8
Sport und Bewegung	579,7	29,8
Flüchtlingshilfe	93,6	4,8

(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022)

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung innerhalb der Bereiche macht deutlich, dass der Anteil der Männer bei Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten mit 79,2% deutlich höher als der der Frauen ist. Der Bereich mit dem höchsten Anteil an Frauen (59,8%) ist der Bereich Religion und Kirche. Einen hohen Frauenanteil weist ebenso der Bereich Soziales und Gesundheit aus.

Die Hauptmotive für freiwilliges Engagement sind in allen Altersgruppen die Hilfe für andere (92,9%) und die Freude an der Tätigkeit (91,8%) dar. Weitere Motive für Freiwilligentätigkeit sind der Wunsch etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen zu wollen (84,0%), eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen zu können und Erfahrungen weiterzugeben. Nur wenige Personen möchten die Freiwilligentätigkeit als Chance nutzen, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Im Vergleich zu früheren

Befragungen zur Freiwilligkeit haben sich die Motive für freiwilliges Engagement kaum verändert.



(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligkeit 2022)

Damit lässt sich, neben dem oben genannten gesellschaftlichen Nutzen von Freiwilligkeit sowie dem ökonomischen Wert, sehr augenscheinlich auch der persönliche Gewinn, der sich beim Freiwilligenengagement einstellt, demonstrieren.

Nach Clarey et al. (Wehner 2019) entfaltet Freiwilligkeit eine Vielzahl an positiven Funktionen. Diese können folgendermaßen zusammengefasst werden:

Wertefunktion (Ich kann ... „etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist“, ... „etwas Nützliches für die Gesellschaft tun“, „es ist mir wichtig, dass ...“). Das bedeutet, dass es die Freiwilligkeit ermöglicht, eigene Wertvorstellungen zum Ausdruck zu bringen.

Erfahrungsfunktion (Ich kann ... „etwas Neues Lernen“, ... „kann meine Stärken kennen lernen“). Dabei ermöglicht Freiwilligkeit Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld besser kennen lernen.

Soziale Anpassungsfunktion („Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich mich engagiere“). Durch die Freiwilligkeit wird die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärkt oder der Erwartung des sozialen Umfeldes (z.B. Familie, Freunde, die ebenfalls engagiert sind) kann durch eigenes Engagement entsprochen werden.

Selbstwertfunktion („Durch meine Freiwilligkeit fühle ich mich besser“; „ein zufriedener Mensch war ich vorher schon, aber jetzt gehe ich oft beglückt nach Hause“). Die Freiwilligkeit vermittelt dabei das Gefühl, gebraucht zu werden; es steigt das Selbstwertgefühl.

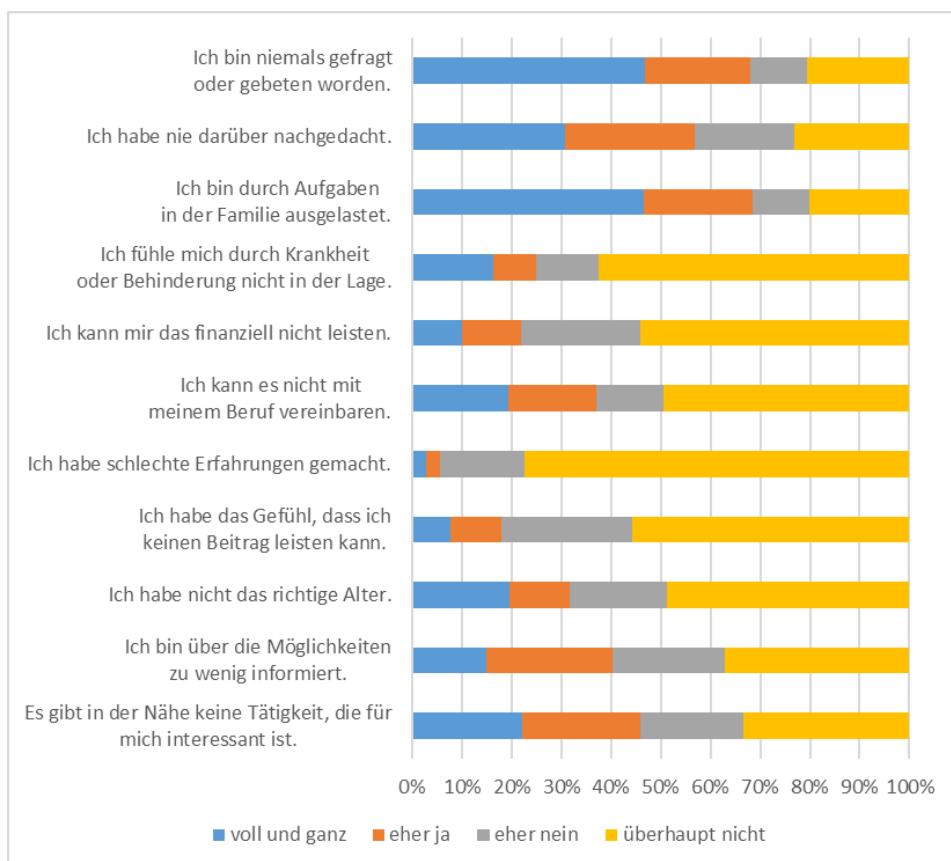
Schutzfunktion („Die Freiwilligkeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen“). Die Freiwilligkeit bietet Ablenkung von eigenen Sorgen oder reduziert allfällige Gefühle von Einsamkeit.

Karrierefunktion („Die Freiwilligkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein“). Die Freiwilligkeit dient der eigenen beruflichen Karriere. Es werden Kontakte geknüpft oder es können für den Beruf dienliche Fähig- und Fertigkeiten erworben werden. (Wehner, 2015, S 62).

Kurzum: Freiwilligenengagement ist multifunktional und kann sich selbstverständlich im Lebenslauf ändern.

Es gibt natürlich auch gute Gründe, warum sich jemand nicht engagieren möchte.

Personen, die bislang nicht freiwillig engagiert waren, begründen dies vor allem mit ihrer Auslastung (z.B. in der Familie) oder niemals gefragt oder gebeten worden zu sein (66,7%). Als weiterer Hauptgrund wird angegeben, nie über ein Engagement nachgedacht zu haben oder dass sie keine interessante Tätigkeit in der Nähe kennen. Schlechte Erfahrungen mit der Freiwilligkeit haben lediglich rd. 5% gemacht, was letztlich für das hohe Niveau, für gute Rahmenbedingungen und für die Qualität der Betreuung spricht.



(Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022)

Diese Gründe gilt es bei weiteren Überlegungen, insbesondere perspektivisch bei der Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen des Engagements mitzudenken. Denn aufgrund der äußeren Umstände (Demografie, Digitalisierung, Globalisierung, Individualisierung, Krisen etc.) und deren Einflüsse, aber auch durch eine zunehmende Individualisierung und vielgestaltiger Lebensbiografien befindet sich Freiwilligentätigkeit, wie andere gesellschaftliche Bereiche auch, im Umbruch und unterliegt permanenten Veränderungen und einem stetigen Wandel.

Daher sollen abschließend einige vermutete Konklusionen für das zukünftige Freiwilligenengagement angestellt werden:

Für Freiwillige steht zunehmend die Sinnhaftigkeit im Vordergrund, gefolgt von verstärkter Autonomie bzw. Selbstorganisiertheit. Es wird deutlicher, dass sich ein

Motivwandel vollzieht: von gesellschaftlichen Interessen hin zu mehr persönlichen Nutzen. Freiwillige balancieren immer häufiger zwischen Fremd- und Eigennutz, wobei letzterer nicht im Widerspruch zum Gemeinnutzen steht. Oft geht es darum „etwas für sich mit anderen für alle zu tun“ (2. Freiwilligenbericht, 2015, S 95).

Die Vielfalt der Formen, in denen sich Menschen engagieren, nimmt kontinuierlich zu. Engagement bewegt sich zwischen Mitbestimmenwollen und Mitmachenwollen. Zwischen Protest und Bewahrung von Traditionen, zwischen klar organisierten und lose strukturierten Formen (Roß, 2020, S 5). Der Freiwilligensektor wird daher generell stärker auf die individuellen Bedürfnisse und Vorstellungen der Freiwilligen (insbesondere auch auf die große Ressource der älteren Menschen) eingehen (müssen) und damit sowohl auf stabile Bindungen zum Nutzen aller Beteiligten als auch auf alternative Einsatzszenarien setzen müssen.

Der Freiwilligensektor wird künftig noch „digitaler“ werden: erweiterte Möglichkeiten (Social Media, Künstliche Intelligenz, neue Formen des Online-Engagements) und eine Entörtlichung von Wissensbeschaffung, Meinungsartikulation und Mobilisierung gehören ebenso dazu wie Beschleunigung und Entpersönlichung sowie neue Formen der Überwachung (Roß, 2025, S 5) und Herausforderungen des Datenschutzes. Das Engagement wird damit „ungebundener“, „entgrenzter“, „projektorientierter“ und insgesamt diverser sein. Die Grenzen zwischen formellem und informellem Freiwilligenbereich werden, wie in den letzten Jahren zu beobachtet war, immer fließender.

Freiwilliges Engagement wird jedoch letztlich solange seine Erfolgsgeschichte fortschreiben, solange es nicht als „Lückenbüßer“ gesehen und verstanden wird, sondern der Glaube und die Überzeugung an den Sinn und Nutzen der freiwillig erbrachten Leistung besteht, die Gewinnung, Bindung und Begleitung/Betreuung der Freiwilligen mit Professionalität schätzend und anerkennend erfolgt und das Engagement als wertvoll, erfüllend und bereichernd erfahren und empfunden wird.

Literaturverzeichnis

Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2009.

Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2015.

3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Hrsg.: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien, 2019.

Freiwilliges Engagement in Österreich 2022. Ergebnisse der Erhebung zur Freiwilligentätigkeit. 4. Freiwilligenbericht 2022. Hrsg.: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien, 2023.

Ein Satellitenkonto für Nonprofit Organisationen in Österreich. Ergebnisse für die Berichtsjahre 2018-2021. Hrsg.: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien 2023.

Paul-Stefan Roß. Alles im Wandel – im Ehrenamt alles beim Alten?! In: eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 1/2020.

Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. Hrsg.; Theo Wehner, Stefan T. Güntert, Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2015.

Autor



© Fotostudio Schreiner

Anton Hörting ist Leiter der Grundsatzabteilung für Senior:innen-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Im Freiwilligenbereich liegen, neben der Vollziehung des Freiwilligengesetzes, die Schwerpunkte bei Aktivitäten im Zusammenhang mit der Österreichischen Freiwilligenstrategie, der Aus- und Weiterbildung für Freiwilligen-koordinator:innen, bei Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement und zur Förderung der Qualität und Nachhaltigkeit des Engagements.

Die Abteilung zeichnet verantwortlich für Erhebungen von freiwilligem Engagement in Österreich und für die Herausgabe des Österreichischen Freiwilligenberichts. Sie fungiert auch als Geschäftsstelle des Österreichischen Freiwilligenrats.

Ohne sie kein wir: Ältere sichern das Ehrenamt – auch digital

Ingrid Korosec

Jede erfolgreiche Vision braucht seine „Garage“. Bill Gates und Paul Allen hatten ihre Garage in Albuquerque. Niederösterreich hat das Haus der Digitalisierung in Tulln.

Ich gratuliere Frau Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner dazu, dass sie diesen symbolträchtigen und wichtigen Ort schaffen hat lassen, um den digitalen Wandel voranzutreiben, Wissen zu teilen und Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft zu vernetzen.

Ich bin ein „wachsamer Fan“ der Digitalisierung. Ich bin ein Fan, weil ich die vielen Vorteile sehe – gerade für die ältere Bevölkerung und für immobile Menschen:

- Telemedizin: online Arzt-Konsultationen, Befundbesprechungen, das E-Rezept.
- Pflege: Robotik ermöglicht dem Pflegepersonal mehr „Quality-Time“ für die pflegebedürftigen Menschen. Es gibt eine höhere Pflegequalität und geringere Kosten.
- Online: Einkäufe, Amtswege, Bankgeschäfte, Buchungen, etc.

Niemanden zurücklassen

Ich bin wachsam, weil wir sehr aufpassen müssen, dass niemand zurückgelassen wird.

Aufgrund der sehr hohen Interdependenz zwischen Freiwilligem Engagement und älterer Generation stehen wir vor einer ebenso spannenden wie herausfordernden Aufgabe: Wie können wir ältere Freiwillige und Organisationen des dritten Sektors so unterstützen, dass sie auch im digitalen Zeitalter erfolgreich engagiert bleiben?

Zuerst zu den Fakten: In Niederösterreich engagieren sich laut dem Land NÖ rund 800.000 Menschen ehrenamtlich. In Österreich gehen laut österreichischem Freiwilligenbericht (2023) 3,5 Millionen Personen regelmäßig einer freiwilligen Tätigkeit nach. Das sind fast 50 Prozent der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jah-

ren - davon rund ein Viertel in Vereinen, knapp 37 Prozent informell, also in der Nachbarschaft, oder im Bekanntenkreis.

Im Österreichischen Seniorenbund leisten mehr als 50.000 Seniorinnen und Senioren täglich ehrenamtlich wichtige Arbeit - von gemeinschaftsfördernden Aktivitäten in den Bereichen Sport, digitale Bildung und Kultur bis zu sozialen Angeboten und Rechtsberatung.

Was motiviert sie alle?

- 92,9 Prozent helfen gerne.
- 84 Prozent möchten etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen.
- Nur 5,5 Prozent erhoffen sich einen persönlichen oder beruflichen Nutzen.
- Bei den 60- bis 69-Jährigen engagieren sich 51 Prozent.
- Selbst von den 70- bis 79-Jährigen sind in dem einen oder anderen Bereich noch 41 Prozent engagiert.
- Bei den über 80-Jährigen sind es immerhin noch 25 Prozent.

Was heißt das in Zahlen? Oder anders gefragt: Wie groß ist die Wertschöpfung?

Laut Berechnungen des Österreichischen Seniorenbunds entspricht die Leistung der Generation 60+ im freiwilligen Engagement für ehrenamtliche Arbeit, Freiwilligenarbeit, Angehörigenpflege und Kindererziehung einem unbezahlten, aber unbeschreibbaren Gegenwert von rund 8,6 Milliarden Euro jährlich. Das entspricht dem Bundesbudget für Familie und Jugend (8,8 Milliarden Euro 2024). Oder anders ausgedrückt: Ohne das ehrenamtliche Engagement und ohne die Freiwilligenarbeit (in der Angehörigenpflege und Kindererziehung) der Senioren würden unser Sozialgefüge und das Pflegesystem in Österreich nicht funktionieren. Und ohne digitale Kompetenzen können ältere Freiwillige und der dritte Sektor, in denen sie tätig sind, den Anschluss an die Zukunft nicht halten.

Aber auch Organisationen und Institutionen selbst sind gezwungen, ihre internen Prozesse und Kommunikationswege zu digitalisieren, um effizient und „up2date“ zu bleiben.

Digitale Kompetenz ist der Schlüssel

Es geht nicht nur darum, wie wir die „Technik“ beherrschen, sondern auch darum, wie wir sie sinnvoll nutzen, um das freiwillige und ehrenamtliche Engagement, die „dritte Säule“, auch in Zukunft zu sichern und effektiver und nachhaltiger zu gestalten. Genau deshalb ist die digitale Kompetenzentwicklung so entscheidend.

Laut Statistik Austria können rund 30 Prozent der Seniorinnen und Senioren in der digitalen Welt nicht gleichberechtigt teilnehmen bzw. sind nicht ausreichend digital kompetent. Bei den 75- bis 84-Jährigen sind es sogar 50 Prozent.

Die zentrale Frage Nummer 1 lautet also: Welche Kompetenzen benötigen ältere Freiwillige, um ihre Aufgaben auch in einer zunehmend digitalen Umgebung erfolgreich zu bewältigen?

1. Erweiterung der digitalen Grundkenntnisse und komplexes Verständnis:

Viele ältere Menschen verfügen bereits über grundlegende Kenntnisse, wie sie Smartphones oder Tablets bedienen. Doch für freiwilliges Engagement sind zusätzliche Kompetenzen nötig.

- Technisches Wissen für den Umgang mit Online-Plattformen, Social-Media, E-Mail-Systemen und digitalen Tools.
- Praxisnahe Schulungen. Es reicht nicht aus, theoretisches Wissen zu vermitteln. Wir brauchen praxisorientierte, auf die Bedürfnisse der Freiwilligen zugeschnittene Schulungen.
- Kontinuierliche Weiterbildung. Es reicht auch nicht aus, dass man einmal etwas gezeigt bekommt. Das weiß ich aus eigener Erfahrung. Die Digitalisierung und KI entwickeln sich ständig weiter – wir müssen das ebenso.

2. Awareness und Bereitschaft bei den Senioren:

Seniorinnen und Senioren müssen motiviert und überzeugt sein, dass es sich lohnt, die Herausforderung der Digitalisierung anzunehmen und Kompetenzen aufzubauen bzw. zu nutzen. „*Du kannst die Welle nicht verhindern, aber du kannst lernen, sie zu reiten*“ (Josef Goldstein)

3. Kompetenz stärkt Selbstbewusstsein:

Oft erleben wir, dass ältere Menschen sich ihrer Fähigkeiten in der digitalen Welt nicht bewusst sind oder Angst haben, etwas falsch zu machen. Dabei ist es wichtig, sie zu ermutigen und ihnen zu zeigen: Lernen ist in jedem Alter möglich – und macht sogar Spaß!

4. Kompetenz schafft Vertrauen in digitale Systeme:

Viele ältere Menschen sind skeptisch gegenüber Datenschutz oder der Zuverlässigkeit von Technik. Hier müssen wir Aufklärung und Vertrauen leisten. Auch wenn das nicht direkt in den „dritten Sektor“ passt, aber ich begrüße zum Beispiel die Cybersicherheit-Bezirkstour, die das „Haus der Digitalisierung“ gemeinsam mit dem Innenministerium gestartet hat und fortsetzt, weil sie Vertrauen und Kompetenzen fördert.

5. Flexibilität und Offenheit für digitale Innovationen und KI:

Digitale Innovationen erfordern ein Umdenken – Prozesse, die seit Jahrzehnten bestehen, sollen bzw. müssen neu gedacht werden.

Die zentrale Frage Nummer 2 lautet: Welche Rahmenbedingungen brauchen ältere Freiwillige, um digitale Kompetenzen aufzubauen?

Hier ist in erster Linie die Politik gefragt. Gefragt sind aber auch die Organisationen, Institutionen und Unternehmen. Sie müssen Rahmenbedingungen schaffen, die den digitalen Wandel im dritten Sektor fördern, ohne dass ältere Menschen zurückgelassen werden bzw. die verhindern, dass soziales Engagement von digitalen Kompetenzen abhängt:

1. Aufbau digitaler Kompetenzen durch niederschwellige Schulungen und gezielte Förderung:

Ältere Freiwillige, die bislang offline gearbeitet haben, stehen plötzlich vor digitalen Aufgaben – seien es Videokonferenzen, digitale Datenverwaltung oder der Umgang mit Social Media. Sie haben wegen mangelnder digitaler Kompetenzen Scham wegen Unkenntnis, Angst vor Fehlern und Problemen aufgrund fehlender Zugangsmöglichkeiten.

Gemeinden, Länder und Bund sind daher gefordert, möglichst breite und niederschwellige Angebote bereitzustellen:

- Ausweitung und Fortsetzung der „Digitalen Kompetenzoffensive“ der Bundesregierung: 30 Millionen Euro, 4.500 kostenlose Workshops, „Digidolmetscher“ in Gemeinden.
- Kostenlose Bildungs- und Schulungsprogramme zur Förderung der digitalen Kompetenz (Ausbau der „Digital Education“)
- Ausbau von Unterstützungs- und Lernangeboten, damit möglichst viele Menschen auf dem Weg in die Digitalisierung mitgenommen werden.
- Organisation von intergenerationalen Workshops und Projekten im Rahmen der Freiwilligenarbeit.
- Technologien bzw. digitale Prozesse so gestalten, dass möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen berücksichtigt werden.

So sind z.B. die Finger älterer Menschen oft zu trocken für das Wischen auf dem Smartphone.

Auch Organisationen wie der Seniorenbund können einen wichtigen Beitrag leisten. Wir bieten z.B. Computerkurse und Digi-Stammtische für die Mitglieder an.

Aber auch die Organisationen und Institutionen des „dritten Sektors“ selbst müssen:

- ihre Strukturen modernisieren, digitale Tools in ihre Prozesse integrieren und Schulungsangebote für ihre Freiwilligen schaffen.
- möglichst niedrigschwellige Schulungsangebote anbieten, die speziell auf ältere Freiwillige zugeschnitten sind.
- Gleichzeitig müssen sie ein offenes, unterstützendes Umfeld schaffen, in dem sich ältere Freiwillige wohlfühlen und ihre Fähigkeiten entfalten können.

2. Nach dem Grundsatz der Wahlfreiheit: alles auch analog.

Bei aller Begeisterung und Notwendigkeit, digitale Kompetenzen aufzubauen, muss es zu allen Leistungen, Förderungen und Angeboten auch immer analoge Alternativen geben.

Dies gilt auch für den Freiwilligenbereich, für digital noch nicht so kompetente Seniorinnen und Senioren. Es sollte – ja es muss - auch weiterhin analoge Einsatzmöglichkeiten in der Freiwilligenarbeit geben.

3. Einfach(er)e Bedienbarkeit/Anwendbarkeit:

- Hard- und Software müssen einfach und für jedermann anwendbar sein.
- Bürokratische Hürden müssen abgebaut werden.
- Auch Organisationen und Institutionen müssen digitale Werkzeuge so einführen, dass sie leicht verständlich und benutzerfreundlich sind.

4. Leistbarkeit: Die Digitalisierung bringt neue Kosten.

- Fixkosten wie Internet, Dauer-Abos für Programme und APPS.
- Anschaffungskosten für Computer, Laptops, technische Hilfsmittel etc.). Die Digitalisierung hat einen enorm hohen Innovationsmotor
– die Geräte veralten schnell.
- Variable Kosten wie Service oder Internetexperten. In Unternehmen ruft man einfach den Help-Desk.

Hier braucht es finanzielle Ressourcen bzw. Unterstützung durch die öffentliche Hand.

Der Ausschluss der Absetzbarkeit z.B. trifft vor allem zahlreiche Pensionisten, die ehrenamtlich tätig sind in Funktionen, wo sie PCs, Laptops, Drucker etc. benötigen. Gerade für Pensionisten ist solch eine Anschaffung eine finanzielle Herausforderung.

5. Analog Zugang zur Service- und Kompetenzstelle für freiwilliges Engagement in Österreich im Freiwilligengesetz (§ 4a).

Sie ist eine reine Online-Plattform, die sowohl Online- als auch Offline-Angebote (Kontakt-, Beratungs- und Austauschmöglichkeiten) bereitstellt.

Für Menschen, die nicht im Internet unterwegs sind, sollen analoge Zugangsmöglichkeiten geschaffen bzw. ausgebaut werden.

Ältere Menschen sind Zukunftsmotor des Freiwilligenengagements

Es ist wichtig, das Bewusstsein in der Öffentlichkeit und in den Institutionen und Organisationen des „dritten Sektors“ zu stärken, welchen enormen Wert ältere Freiwillige heute haben - und in Zukunft haben werden. Denn der demografische Wandel wird die Bedeutung der älteren Freiwilligen weiter stärken. Sie bringen Lebenserfahrung, Zeit und Verantwortungsbewusstsein mit.

Der Begriff „Freiwilligenengagement x.0“ zeigt uns, dass die Zukunft von Freiwilligenarbeit digitaler, aber auch diverser wird. Ältere Freiwillige sind bereit, sich weiterzuentwickeln, wenn man ihnen die richtigen Werkzeuge an die Hand gibt. Damit leisten sie nicht nur einen Beitrag zu ihrer eigenen Weiterbildung, sondern stärken auch die Organisationen, in denen sie tätig sind.

Besonders wichtig ist es, die Brücke zwischen den Generationen zu schlagen. Jüngere Menschen können ihre digitalen Fähigkeiten weitergeben, ältere Freiwillige bringen ihre Erfahrung und ihr Wissen ein.

Dieser Austausch schafft Synergien und stärkt den sozialen Zusammenhalt.

Ein Blick in die Zukunft

Wir stehen an einem Wendepunkt.

Die Digitale Revolution hat im 20. Jahrhundert begonnen und verändert seither unser Leben in großer Geschwindigkeit - ob in der Wirtschafts- und der Arbeitswelt, ob in den Bereichen Gesundheit und Pflege, ob im öffentlichen oder im Privatleben. Neue Medien beeinflussen unser Kommunikationsverhalten und unsere Sprachkultur. Anwendungsbereiche und Entwicklungspotenziale von künstlicher Intelligenz gehören zu den Trends und offenen Zukunftsfragen.

Wir alle sind davon betroffen. Als Betroffene möchten und müssen wir diese digitale Revolution mitbestimmen.

Wir müssen die Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen als Chance nutzen. Auch – oder gerade – im dritten Sektor.

Die Digitalisierung wird in vielen Bereichen, die für ältere Menschen besonders relevant sind – Mobilität, Medizin, Betreuung und Pflege, aber auch das Ehrenamt – an Bedeutung gewinnen.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass ältere Menschen im digitalen Zeitalter nicht nur mithalten, sondern mitgestalten.

Lassen Sie uns digitale Kompetenzen als Brücke nutzen – zwischen Generationen, zwischen Technologien und Menschen.

Denn eines ist klar: Eine Gesellschaft, in der ältere Menschen aktiv und digital kompetent mitwirken, ist eine Gesellschaft, die für die Herausforderungen der Zukunft bestens gerüstet ist. Gemeinsam können wir die Grundlage für eine digitale Zukunft schaffen, in der ältere Freiwillige und Organisationen des dritten Sektors erfolgreich engagiert bleiben – digital und analog.

Autorin



© Marcus Deak

Ingrid Korosec war jahrzehntelang im privatwirtschaftlichen Management tätig. Die Polit-Laufbahn begann sie 1983 als Wiener Landtags- und Gemeinderatsabgeordnete. Von 1986 an war sie neun Jahre lang im Nationalrat, von 1991 bis 1995 ÖVP-Generalsekretärin, dann – für sechs Jahre – Volksanwältin. Hernach ging es zurück in den Wiener Landtag und Gemeinderat. Seit 2016 ist Korosec Präsidentin des Österreichischen Seniorenbunds. Sie ist auch Präsidentin des Seniorenrates. Der Vorsitz wechselt zwischen Seniorenbund und Pensionistenverband jährlich. Dieses Jahr hat ihn der PVÖ inne.

Vielversprechende DACH-Initiativen für Emeriti und Senior*innen in der Wissenschaft

Christoph Glauser

Ältere Mitmenschen sind in den letzten Jahren die am stärksten wachsende Nutzergruppe im Netz – und ohnehin eine der interessantesten Zielgruppe aus der Sicht der Markt- und Sozialforschung. Die EU und die Schweiz unternehmen gleichermaßen immer noch viel zu wenig, um dieses große weitgehend ungenutzte Erfahrungspotenzial für die Betroffenen selber, ihre Angehörigen und für die Gesellschaft als Ganzes im positiven auch ökonomisch Sinne erfolgreich zu nutzen. Eine Initiative aus der Schweiz verbindet Wissenschaft, internationale Forschung, Forschungspraxis für Studierende und emeritierten Professorinnen und Professoren, mit generationenübergreifender multidisziplinärer Zusammenarbeit in Form einer Genossenschaft am Institut für Angewandte Argumentenforschung (IFAA) in Bern.

IFAA misst u.a. wie häufig im Internet auf welchen Kanälen nach welchen Schlüsselbegriffen durchschnittlich am häufigsten gesucht wird:

Ehrenamt	86
Gratisarbeit	79
Freiwilligenarbeit	78

„Bürgerliches Engagement“ zum Beispiel hat in der Schweiz eine völlig andere Bedeutung, weil die „Bürgerlichen“ sind in der Schweiz die Mitte-Rechts-Konservativen. Das würde also hierzulande mit politischem Engagement verwechselt! Weitere „Fettnäpfchen“ semantischer Art sind die Begriffe „Gratisarbeit“ und „Freiwilligenarbeit“ – zweites Schlüsselwort wird vor allem in Deutschland häufig verwendet, das würde in der Schweiz nicht gut ankommen; gilt es doch als Trick, ältere Menschen einfach kostenlos „auszubeuten“. Diese Schweizer Wahrnehmung hängt bestimmt teilweise auch mit den hohen Lebenshaltungskosten und mit einem bereits in der Kindheit stark ausgeprägten Werte-Verständnis für jede Form von „Arbeit“ zusammen. Fragen Sie mal ein Schweizer Kind, ob es „gratis“ für Sie etwas tun würde – Sie dürfen aber die Antwort nicht scheuen! „Ehrenamt“ funktioniert als Begriff am besten.

Am IFAA Institut wird u.a. über die digitale Nachfrage auf 14.103 Kanälen, Suchmaschinen, Social Media und e-shops in 191 Ländern geforscht. Die Messungen basieren auf zwei Jahrzehnten Computer Science Ausbildung gemeinsam mit den Universitäten und ETHs in der Schweiz. Hier wurden im Rahmen von Workshops jeweils die einzelnen Super-Classes für den Zugang zu den Suchmaschinen, Social Media Kanälen und e-shops entwickelt, mit welchen die verschiedenen digitalen Kanäle systematisch parametrisiert, erschlossen und gemessen werden können. Im Zusammenhang mit dieser Zusammenarbeit respektive Partnerschaft im Bereich Bildung und „digital industry“ erhielt das IFAA immer häufiger Anfragen von Expertinnen und emeritierten Professorinnen, ob es nicht über die Uni-Partnerschaft hinaus Möglichkeiten der Zusammenarbeit nach der Uni-Karriere gibt. Seither bietet das IFAA optimale Rahmenbedingungen für junge und ältere Menschen aus Europa an, damit junge Wissenschaftlerinnen, Emeriti und Expertinnen mit absolut minimalem Aufwand (einfach IFAA Genossenschafterin werden) über das Pensionsalter hinaus weiter mit- und arbeiten dürfen. Am IFAA können sie zu non-profit Konditionen oft bereits bestehende Projekte oder Engagements weiterführen. Manche der Emeriti helfen natürlich auch mit bei neuen Einreichungen und dürfen im Rahmen ihrer Interessen und Möglichkeiten selbstverständlich im Erfolgsfall auch Teilzeit- oder auf Honorarbasis bei Horizon Europe und vielen anderen nationalen und internationalen Ausschreibungen und Forschungsprojekten und auch bei Publikationen mitwirken.

Eine vor zwei Jahren publizierte Studie unter dem Titel: „Vom „digital divide“ zum „cyber divide“ (Kurpicz-Briki et.al, 2023) zwingt auf, dass es inzwischen bei der Nutzung nicht mehr darum geht, ob und wer Zugang zu den digitalen Ressourcen (Internet) hat unter dem Namen „digital divide“ sondern in einer nächsten Stufe vielmehr um einen „Cyber divide“, das heißtt der „divide“ tut sich vielmehr da auf, wo es um die mehr oder weniger geübte Nutzung dieses Zugangs für demokratische Themen, für Mobilität, für Gesundheit, private oder staatliche Dienstleistungen usw. geht. Der reine Zugang gilt inzwischen weitgehend als gewährleistet. Wo die Schere inzwischen aber viel deutlicher auseinandergeht ist bei der erfolgreichen Nutzung. Als Beispiel kann man hier staatliche Leistungen aufführen, welche ja seit der Pandemie inzwischen weitgehend digital nutzbar sind, jedoch von vielen Menschen trotzdem nicht zu ihrem eigenen Nutzen verwendet werden.

Wo das Internet aber inzwischen bestehende Netzwerke perfekt ergänzt ist bei den ehrenamtlichen Einsätzen. Laut dem Deutschen Freiwilligen Survey von 2019: Freiwilliges Engagement in Deutschland „Nutzt ein großer Teil der Engagierten 2019 das Internet im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit. 57,0 Prozent der freiwillig engagierten Personen geben im Jahr 2019 an, das Internet für die freiwillige Tätigkeit zu nutzen. Seit 2009 ist dieser Anteil stabil geblieben. Bei der ersten Erfassung der Internetnutzung für die freiwillige Tätigkeit im Jahr 2004 waren es

39,2 Prozent der Engagierten.“ Nicht selten fehlt es dann aber an den institutionellen einfachen Rahmenbedingungen, damit gerade auch auf Hochschulebene dieses Engagement genutzt werden kann. Die administrativen Hürden und die Auflagen Arbeitsrecht und von Pensionskassen, Rentenverordnungen etc. verhindern hier leider oft gute Lösungen. Auch das Schweizer Genossenschaftsrecht wurde revidiert und es wurde leider anstatt vereinfacht mit etlichen unnötigen rechtlichen und finanziellen Auflagen belegt (Beispielsweise neu Änderungen der Statuten müssen neuerdings notariell beglaubigt werden usw.). Genau solche Regelungen verhindern flexible Anpassungen, welche im sich rasch ändernden Arbeits und nach-Arbeitsumfeld gerade abzeichnen. Trotzdem ist das Schweizer Genossenschafts Modell immer noch attraktiver als vergleichbare Europäische Rechtsformen im vorliegenden Fall für ein „Hochschulähnliches Wissenschaftliches Forschungsinstitut“ wie es die Genossenschaft IFAA ist.

In Deutschland gilt:

Grundsätzlich muss ein Mitarbeiter das Ehrenamt dem Arbeitgeber melden, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist, z.B. dass der Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit melden muss. Das gilt auch für eine ehrenamtliche Tätigkeit. Deutschland hat die Bestimmungen für Freiwilligenarbeit in den letzten Jahren gelockert.

Prinzipiell hat der Arbeitgeber nicht das Recht, die persönliche Entwicklung des Arbeitnehmers zu behindern. Verbieten darf der Arbeitgeber das Ehrenamt nur in Ausnahmefällen, wie zum Beispiel, wenn

- das Ehrenamt im Widerspruch zur Unternehmensethik steht, wie es etwa bei religiösen Organisationen der Fall sein kann.
- hierdurch eine direkte Konkurrenz entsteht.
- die ehrenamtliche Tätigkeit den Mitarbeiter so stark beansprucht, dass er seiner Arbeit nicht mehr ohne Einschränkungen nachgehen kann.
- das Engagement den Ruf der Firma schädigen würde.

Wer nicht mehr arbeitet - kann theoretisch machen, was sie/er will aber auch hier gilt es, die jeweiligen Rentenregelungen genau zu studieren und abzuklären welche Sozialleistungen und Versicherungen allenfalls trotz Erreichen des Pensionsalters im Falle einer „Tätigkeit“ trotzdem noch geleistet werden müssen! Das kann sich je nach EU-Land sehr stark unterscheiden.

In Österreich gilt:

Freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement ist äusserst vielfältig beschrieben¹: Freiwillige/Ehrenamtliche Mitarbeit help.gv.at:

Freiwilliges Engagement gemäß Definition im Freiwilligengesetz liegt vor, wenn:

- freiwillig Leistungen für andere
- in einem organisatorischen Rahmen
- unentgeltlich
- von Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden
- mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven,
- ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt.

Dieses freiwillige Engagement wird von anderen unbezahlten, jedoch gesetzlich verpflichtenden Tätigkeiten (bspw. Praktika) unterschieden.

Der Hinweis auf „unentgeltliche“ Leistungen macht aber eigentlich keinen Sinn. In der Praxis werden Senior*innen in Österreich eher abgestraft, wenn sie nach der Pensionierung noch etwas Teilzeit „freiwillig“ arbeiten (Bsp. Teilzeit als Praxishelferin)? Die Alters-Teilzeit untersagt es manchen Arbeit nehmenden oft, nach dem Erreichen des Pensionsalters überhaupt noch einer Arbeit nachzugehen.

In der Schweiz gilt:

„Für Gottes Lohn“...

In der Schweiz findet die Freiwilligenarbeit vor allem in den Vereinen statt, z.B. Sozial-, Berghilfe usw. oder dann als politisches Engagement wie Stimmen sammeln bei Wahlen oder Unterschriften sammeln Bsp. Klimaseniorinnen.² Da kommt Ihnen aber als Interessentin zunächst einmal ein Spendenauftrag entgegen... ☺

In der Schweiz haben die Senior*innen und auch die Emeriti am IFAA ein feines Sensorium für Freiwilligenarbeit und unterscheiden sehr genau zwischen „Freiwilligen“ frei und meistens ohne Lohn und freiwilliger „Arbeit“. Diese kann auch frei sein, wird aber dann meistens in irgendeiner Form dann trotzdem entschädigt oder incentiviert, manchmal auch mit „Naturallöhnen“ tausch Geschäften etc.. Manchmal macht es natürlich auch einfach nur Spass und die Helferinnen verzichten auf jegliche Zuwendung, die ist oft bei den Sportverbänden und -veranstaltungen der

¹https://www.oesterreich.gv.at/themen/hilfe_leisten/3/Seite.2980026.html

²<https://Klimaseniorinnen.ch>

Fall, dabei sein ist alles! Ein Beispiel, das weltweit für Aufsehen sorgte und offensichtlich Spass gemacht hat, ist der Sieg der Klima-Seniorinnen aus der Schweiz mit ihrer Klage in Strassburg beim Europäischen Menschenrechtsgerichtshof (EMRG) gegen den Schweizer Staat, der zu wenig gegen die Klimaerwärmung unternimmt. Seither versuchen die Politikerinnen in der Schweiz sich mit sämtlichen juristischen Tricks aus der Verantwortung zu stehlen, anstatt die nötigen Messnahmen zu ergreifen. Das Engagement der Klima-Seniorinnen bleibt wohl auch in Zukunft wichtig. Da sie jedoch genügend Aufmerksamkeit erfahren, erhalten sie dann meistens auch mehr Spenden und können ihre Arbeit professionalisieren inkl. Möglicherweise auch dem Entrichten von kleineren Entschädigungen für das Engagement der aktiven Mitglieder – trotz deren Pensionsalter...

Was lernen wir daraus?

Grundsätzlich wäre es wünschenswert wenn:

- die Private & Politik Rahmenbedingungen schaffen, welche eine grösstmögliche und vor allem einfache Flexibilisierung der Arbeit für ältere Menschen möglich machen
- es „normal“ wird, dass ältere und jüngere Menschen nach ihren Möglichkeiten optimal zusammen wirken und arbeiten, ob freiwillig oder nicht, ist dabei zweitrangig
- der Übergang von der bezahlten Erwerbsarbeit in eine gesundes und erfülltes Altersmodell mit oder später ohne Erwerbsarbeit aber vielleicht noch Honorararbeit oder Freiwilligenarbeit fliessend und „senior-centric“ stattfindet
- unbezahlte Arbeit kann in den westlichen Gesellschaften rasch an Ausbeutung ausgelegt werden wenn nicht gar als „moderne Sklaverei“; das ist nicht die Idee eines gesellschaftlich nachhaltig funktionierenden Übergangs uns sollte unbedingt vermieden werden
- bezahlte oder irgendwie belohnte Freiwilligenarbeit darf kein Stigma sein und nicht fiskalisch oder anderweitig „bestraft“ werden
- es hoch verdienten Senior*innen, wie im Fall IFAA es den Emeriti möglich gemacht wird, ihre tollen Erfahrungen und ihr oft weltweites Expertennetzwerk auch über das Pensionsalter hinaus für sich und für die Gesellschaft zu nutzen – natürlich ohne dass sie dabei notwendigen akademischen Nachwuchs verhindern, im Gegenteil!

Damit Menschen über das ordentliche Pensionsalter hinaus noch einer Arbeit nachgehen ob freiwillig/ ehrenamtlich oder gegen Entschädigung/Entlohnung ist vor allem wichtig, dass sie noch Freude daran haben, etwas sinnvolles/nützliches tun können, das auch Ihrem Erfahrungshintergrund entspricht und das klappt nur wenn

die Rahmenbedingungen möglichst flexibel und unkompliziert ausgestaltet sind. Ist dies der Fall, werden ältere Mitwirkende/Mitarbeitende zu einem unschätzbareren Wert für uns alle in unseren Europäischen Gesellschaften.

Literaturverzeichnis

Kurpicz-Briki, M., Glauser, C. & Schmid, L. Vom „digital divide“ zum „cyber divide“. HMD (2023). Vom „digital divide“ zum „cyber divide“ | HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik

<https://link.springer.com/article/10.1365/s40702-023-00971-3>

Autor



© Christoph Glauser

Christoph Glauser ist 1964 in Bern geboren. Nach dem Abschluss in Geschichte, Politik- und Medienwissenschaften in Bern und einem begonnenen Jura-Studium in Genf, promovierte er 1994 in Bern. Danach arbeitete er in einem nationalen Forschungsprogramm an der Uni Genf. Er war Lehrbeauftragter für Publizistik an diversen Universitäten, Forschungsassistent und Dozent an der ETH und Uni Zürich, 1997/98 Assistenz Professor an der Communication School der University of Washington in Seattle. Seit 1997 ist er u.a. als Gründer, CEO und Delegierter in diversen IT-Firmen erfolgreich tätig. Seit 1991 betreibt er wissenschaftliche Online-Forschung mit computerunterstützten Inhaltsanalysen und KI am Institut für angewandte Argumentenforschung (IFAA.ch) in Bern. 2006 gründete er die URL-Studienfabrik ArgYou.com (Arguments for You) in Baar, um die Wirkung von Inhalten auf Websites, App's, Kampagnen und e-shops im Internet zu messen und diese mit dem nachgefragten Suchvolumen auf Suchmaschinen und Sozialen Medien weltweit direkt zu vergleichen. ArgYou ist Marktführerin für digitale Wirkungs- und Marktforschung (digital impact KPIs) und unterstützt Kunden weltweit bei der digitalen Transformation. ArgYou betreibt die Find-Maschine, wo man „finden“ kann was alle Menschen suchen: <https://find.argyou.com>. Sie gilt als „die schnellste Marktforschungs-Maschine der Welt“. Computerworld betitelte Christoph Glauser als: GOT (Global Online Tycoon).

Digitale Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit als Herausforderung und Chance aus Perspektive der Selbstbestimmungstheorie der Motivation

Stefan Oppl

1 Einleitung

Die fortschreitende Digitalisierung durchdringt unaufhaltsam sämtliche Lebensbereiche und transformiert die Arbeitswelt in grundlegender Weise. Diese Entwicklung macht auch vor dem Dritten Sektor nicht halt; für Non-Profit-Organisationen (NPOs) und die Freiwilligenarbeit erweist sich die digitale Transformation als von wachsender Relevanz für deren Funktionsfähigkeit und Effektivität. Insbesondere die COVID-19-Pandemie hat diesen Trend akzeleriert und als eine Art Katalysator für die Digitalisierung in NPOs fungiert, indem sie zahlreiche Organisationen zu einer raschen Adaption und Implementierung digitaler Lösungen zwang, um ihre operative Tätigkeit aufrechtzuerhalten. Der Dritte Sektor, häufig als das Rückgrat der Zivilgesellschaft adressiert, ist auf das Engagement von Freiwilligen angewiesen. Um die Missionen der Organisationen auch in einer digitalisierten Welt erfolgreich umsetzen zu können, ist die Ausstattung von Freiwilligen mit den notwendigen digitalen Kompetenzen als unerlässlich zu betrachten. Digitale Applikationen und Schnittstellen dienen hierbei nicht nur der Effizienz-Steigerung, sondern ebenso der Stärkung des freiwilligen Engagements innerhalb der Zivilgesellschaft.

Die Dringlichkeit dieser Entwicklung wird durch ein spezifisches „digitales Dilemma“ für NPOs unterstrichen: Während die Digitalisierung immense Chancen für eine vergrößerte Reichweite und Wirkung ihrer Aktivitäten eröffnet, könnten gerade jene Freiwillige, die für die Realisierung dieser Potenziale entscheidend sind, durch Ängste oder Vorbehalte gegenüber neuen Technologien gehemmt werden. Dies kann zu einem Engpass führen, im Zuge dessen die antizipierten Vorteile der Digitalisierung nicht vollumfänglich realisiert werden können, da die menschliche Komponente – die motivierten und kompetenten Freiwilligen – fehlt. Ältere Erwachsene, eine demografisch bedeutende und wachsende Gruppe im Freiwilligensektor, stehen oft vor erheblichen psychologischen Barrieren im Umgang mit digitalen Technologien. Häufig genannt werden Technikangst, also die Furcht vor unbekannter Technologie (Hou et al., 2021), und ein Gefühl geringer digitaler

Selbstwirksamkeit (Luo et al., 2025). Studien zeigen, dass Frustrationserlebnisse beim Ausprobieren neuer Technologien schnell zu Verunsicherung führen können. Wenn ältere Menschen eine Diskrepanz zwischen ihren wahrgenommenen Fähigkeiten und den Anforderungen der digitalen Umwelt erleben, resultiert dies nicht selten in Zurückhaltung oder gänzlicher Vermeidung der Technologie (Kim et al., 2023).

Diese motivationalen Hemmnisse existieren nicht isoliert, sondern sind Teil eines sich selbst verstärkenden negativen Kreislaufs. Ein besonders wirkmächtiger Mechanismus ist die Interaktion zwischen negativen Alters-Selbstbildern und Technikangst. Gesellschaftlich verankerte Stereotype, die ältere Menschen als kognitiv langsamer oder technologisch inkompotent darstellen, können von diesen internalisiert werden (Barber, 2020). Diese internalisierten Stereotype wirken als Bedrohung und können die Leistung in relevanten Domänen, wie dem Umgang mit Technik, direkt beeinträchtigen (Mariano et al., 2022). Eine aktuelle Studie mit 345 älteren Erwachsenen konnte diesen Zusammenhang empirisch modellieren: Eine negative Selbstwahrnehmung des Alterns führt zu signifikant höherer Technologieangst. Diese Angst wiederum reduziert die Absicht, digitale Dienste überhaupt zu nutzen, jedoch nicht direkt, sondern vermittelt über eine geringere wahrgenommene Selbstwirksamkeit und eine niedrigere Nützlichkeitserwartung (An et al., 2024). Selbst subtile Vergleiche zwischen alter und neuer Technologie können diese negativen Selbst-Stereotype aktivieren und die Technophobie verstärken (Xi et al., 2022). Dieser Wirkungskreis erklärt, warum rein technische Schulungen oft nicht ausreichen, wenn die zugrunde liegenden psychologischen Barrieren nicht adressiert werden. Es bedarf folglich motivationspsychologisch fundierter Strategien zur Kompetenz-Entwicklung, um dieses Dilemma aufzulösen.

Um diesen motivationalen Herausforderungen im Freiwilligen-Sektor zu begegnen, offeriert die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory, SDT) von Edward L. Deci und Richard M. Ryan einen wissenschaftlich fundierten Referenzrahmen (Ryan & Deci, 2000). Die SDT expliziert, wie die Motivation von Freiwilligen zur Entwicklung digitaler Kompetenzen gefördert werden kann, indem ihre grundlegenden psychologischen Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit unterstützt werden (Ryan & Deci, 2000). Die SDT postuliert, dass die Befriedigung dieser Grundbedürfnisse intrinsische Motivation, Engagement und Wohlbefinden fördert, während deren Frustration zu Demotivation und den beschriebenen Vermeidungsreaktionen führen kann (Ryan & Deci, 2017). Die SDT ist daher in besonderem Maße geeignet, um Strategien zu entwickeln, die auf die spezifischen Ängste und motivationalen Bedürfnisse von Freiwilligen im Kontext der Digitalisierung eingehen.

Aus den dargelegten Überlegungen ergibt sich die zentrale Fragestellung dieses Artikels: Wie können auf Basis der Selbstbestimmungstheorie Interventionsstrategien für Non-Profit-Organisationen entwickelt werden, um die digitale Kompetenz-

Entwicklung von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter motivationsförderlich zu gestalten und dabei die Wirkungskreise aus Altersstereotypen, Technikangst und geringer Selbstwirksamkeit gezielt zu durchbrechen? Ziel dieses Artikels ist es, einen konzeptuell fundierten und zugleich praxisrelevanten Beitrag zu leisten. Es soll aufgezeigt werden, wie NPOs ihre Freiwilligen im Zuge des digitalen Wandels optimal unterstützen können, indem sie Lernumgebungen schaffen, welche die psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit berücksichtigen und stärken. Damit soll nicht nur die digitale Kompetenz der Freiwilligen gefördert, sondern auch deren Engagement und Wohlbefinden im Kontext ihrer wertvollen Tätigkeit für die Gesellschaft gesichert werden.

2 Konzeptueller Rahmen im Kontext von Freiwilligenarbeit und Digitalisierung

2.1 Die Selbstbestimmungstheorie (SDT)

Die Selbstbestimmungstheorie (SDT) nach Deci und Ryan bietet einen entscheidenden Rahmen, um zu verstehen, wie die Motivation von Freiwilligen für den Erwerb digitaler Kompetenzen gestärkt werden kann. Sie geht davon aus, dass Menschen eine natürliche Tendenz zu Wachstum und Integration aufweisen (Ryan & Deci, 2000). Ob sich diese Tendenz, beispielsweise in Form von Lernbereitschaft für digitale Werkzeuge, entfaltet, hängt maßgeblich davon ab, inwieweit das soziale Umfeld – hier die NPO – die Befriedigung dreier angeborener psychologischer Grundbedürfnisse unterstützt (Ryan & Deci, 2020). Werden diese Bedürfnisse im Kontext der Freiwilligenarbeit und der digitalen Weiterbildung genährt, resultieren daraus höhere Motivation, Engagement und Wohlbefinden. Werden sie jedoch frustriert, beispielsweise durch unpassende Schulungsangebote oder mangelnde Unterstützung, kann dies zu den eingangs beschriebenen Ängsten, Demotivation und Rückzug führen (Ryan & Deci, 2017). Die drei für die digitale Kompetenz-Entwicklung bei Freiwilligen zentralen Grundbedürfnisse sind:

Autonomie: Im Kontext der Freiwilligenarbeit und Digitalisierung bedeutet Autonomie, dass Freiwillige das Gefühl haben, bei der Auswahl, dem Erlernen und der Anwendung digitaler Werkzeuge eine Wahl zu haben und dass diese Prozesse mit ihren persönlichen Werten und den Zielen ihrer freiwilligen Tätigkeit übereinstimmen (Swinkels et al., 2025). Es geht darum, Freiwilligen zu ermöglichen, den Lernprozess als selbstbestimmt zu erleben, anstatt sich externen Anforderungen oder Technologien passiv unterwerfen zu müssen. Autonomie-Förderung in NPOs könnte beispielsweise bedeuten, Freiwilligen Mitsprache bei der Auswahl der Software zu gewähren, die sie nutzen sollen, oder flexible Lernpfade anzubieten, die zu ihrem individuellen Tempo und ihren Interessen passen (Ryan & Deci, 2000).

Kompetenz: Dieses Bedürfnis ist besonders relevant angesichts der von Freiwilligen geäußerten Ängste wie „Werde ich damit umgehen können?“ oder „Kann ich das (noch) lernen?“. Kompetenz-Erleben entsteht, wenn Freiwillige sich als fähig und effektiv im Umgang mit digitalen Technologien wahrnehmen und spüren, dass sie die damit verbundenen Herausforderungen meistern können (Swinkels et al., 2025). Für NPOs bedeutet dies, Lernangebote so zu gestalten, dass Freiwillige schrittweise Erfolgsergebnisse haben, konstruktives Feedback erhalten und die Relevanz der neuen digitalen Fähigkeiten für ihre spezifischen Aufgaben erkennen. Die Kompetenz-Definition umfasst hierbei nicht nur technisches Wissen und Fertigkeiten, sondern auch die Bereitschaft zur Anwendung, Akzeptanz und Offenheit für digitale Neuerungen.

Soziale Eingebundenheit (Zugehörigkeit/Relatedness): Für Freiwillige, die sich oft stark mit ihrer Organisation und ihrem Team identifizieren, ist das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit beim Erlernen neuer digitaler Kompetenzen zentral. Es beschreibt das Bestreben, sich anderen Freiwilligen und der Organisation verbunden zu fühlen, Unterstützung zu erfahren und zu geben und sich als wertgeschätztes Mitglied der Gemeinschaft zu erleben, auch wenn sich Aufgaben durch Digitalisierung verändern (Ryan & Deci, 2017). NPOs können dies fördern, indem sie eine Kultur des gemeinsamen Lernens etablieren, Peer-Support-Systeme aufbauen und sicherstellen, dass sich niemand mit den neuen digitalen Herausforderungen alleingelassen fühlt oder befürchten muss, durch Technologie ersetzt zu werden (Ryan & Deci, 2000).

Die gezielte Unterstützung dieser drei Bedürfnisse ist der Schlüssel, um die Motivation von Freiwilligen für die digitale Transformation zu wecken und aufrechtzuerhalten.

2.2 Das Kontinuum der Motivation

Innerhalb der SDT erläutert die Organismische Integrationstheorie (OIT), wie sich die Motivation von Freiwilligen zur Nutzung digitaler Technologien auf einem Kontinuum bewegen kann – von völliger Teilnahmslosigkeit bis hin zu tiefem, persönlichem Engagement (Chiu, 2022). Dieses Verständnis ist für NPOs wichtig, um ihre Unterstützungsangebote richtig auszurichten.

Amotivation: Ein_e Freiwillige_r sieht keinen Sinn darin, ein neues digitales Tool zu erlernen, fühlt sich überfordert oder glaubt nicht, dass es ihm_ihr bei seiner_ihrer Tätigkeit hilft.

Extrinsische Motivation:

Externale Regulation: Der_die Freiwillige nimmt nur an einer digitalen Schulung teil, weil die NPO dies vorschreibt, ohne inneren Antrieb (Chiu, 2022).

Introjizierte Regulation: Der die Freiwillige lernt ein neues Programm, um sich vor anderen Freiwilligen nicht inkompotent zu fühlen oder um Schuldgefühle zu vermeiden, weil „alle anderen es ja auch lernen“ (Chiu, 2022).

Identifizierte Regulation: Ein_e Freiwillige_r erkennt, dass bestimmte digitale Fähigkeiten (z.B. die Nutzung einer Datenbank) wichtig sind, um die Ziele der NPO effektiver zu unterstützen und seine_ihre Aufgaben besser zu erfüllen. Er_sie lernt, weil er_sie den Wert dahinter versteht (Chiu, 2022).

Integrierte Regulation: Die Nutzung digitaler Werkzeuge ist vollständig mit den Werten und der Identität des_der Freiwilligen als engagierte Person in der NPO verschmolzen. Digitale Kompetenz wird als integraler Bestandteil der eigenen Rolle und Weiterentwicklung im Ehrenamt gesehen (Chiu, 2022).

Intrinsische Motivation: Ein_e Freiwillige_r experimentiert neugierig und mit Freude an einer neuen Software, weil der Lernprozess selbst oder die Anwendung des Tools als anregend und befriedigend erlebt wird, unabhängig von externen Anreizen (Ryan & Deci, 2000).

Für NPOs ist das Ziel, Freiwillige auf diesem Kontinuum hin zu stärker internalisierten und selbstbestimmten Motivationsformen (identifiziert, integriert, intrinsisch) zu bewegen. Dies gelingt, indem Lernangebote so gestaltet werden, dass sie die Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit befriedigen und Freiwillige den persönlichen Nutzen digitaler Kompetenzen für ihre wertvolle Tätigkeit erkennen (Ryan & Deci, 2020).

2.3 Vorbehalte und Ängste als Hemmnisse der Erfüllung der Grundbedürfnisse

Die spezifischen Vorbehalte und Ängste von Freiwilligen gegenüber der Digitalisierung lassen sich direkt als Hemmnisse ihrer Grundbedürfnisse interpretieren. Diese Ängste sind jedoch selten eindimensional, sondern stellen komplexe Einflussfaktoren dar, die oft mehrere Bedürfnisse gleichzeitig untergraben und so eine besonders starke demotivierende Wirkung entfalten.

Die Angst, etwas nicht zu können („Werde ich damit umgehen können?“, „Kann ich das (noch) lernen?“) bedroht unmittelbar die **Kompetenzwahrnehmung**. Fühlt sich ein_e Freiwillige_r digitalen Anforderungen nicht gewachsen, untergräbt dies sein_ihr Bedürfnis, sich als fähig zu erleben, was zu Vermeidung und Demotivation führen kann (Ryan & Deci, 2000). Diese Angst wird, wie in der Einleitung dargelegt, durch internalisierte Altersstereotype verstärkt, die die Erwartung des Scheiterns nähren (Mariano et al., 2022).

Die Sorge um die Redundanz der eigenen Tätigkeit („Wird meine Tätigkeit überflüssig?“) ist eine besonders potente Bedrohung. Sie gefährdet zum einen die **Kompetenzwahrnehmung**, da der eigene Beitrag als weniger wertvoll oder ersetzbar

empfunden wird. Gleichzeitig untergräbt sie massiv die **soziale Eingebundenheit**. Die Befürchtung, nicht mehr gebraucht zu werden, bedroht das Gefühl der Verbundenheit mit dem Team und der Organisation und stellt den Sinn der eigenen Rolle in der NPO infrage (von Humbolt et al., 2024). Für viele Freiwillige, deren Engagement stark auf sozialen Motiven und dem Wunsch nach sinnvoller Betätigung beruht, ist dies eine existenzielle Bedrohung ihres Engagements.

Ein Mangel an Einflussnahme auf Digitalisierungs-Prozesse oder die Einführung von Tools ohne Mitspracherecht bedroht die **Autonomiewahrnehmung** von Freiwilligen. Fühlen sie sich übergangen und gezwungen, neue, von oben verordnete Prozesse zu übernehmen, widerspricht dies ihrem Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Wahlfreiheit (Ryan & Deci, 2000). Dies kann zu Widerstand führen, selbst wenn die neuen Werkzeuge objektiv nützlich wären.

Die tiefere Analyse zeigt, dass eine einzelne organisatorische Maßnahme, wie die Einführung einer neuen Software, potenziell alle drei psychologischen Grundbedürfnisse gleichzeitig frustrieren kann. Ein_e Freiwillige_r könnte sich gezwungen fühlen, ein ihm fremdes System zu nutzen (Bedrohung der Autonomiewahrnehmung), Angst haben, es nicht zu beherrschen (Bedrohung der Kompetenzwahrnehmung), und befürchten, dass seine bisherige, geschätzte Rolle dadurch an Bedeutung verliert (Bedrohung der sozialen Eingebundenheit). Dieser synergistische Effekt der Bedürfnisfrustration erklärt die oft vehemente Abwehrhaltung und Demotivation, die in NPOs beobachtet wird. Werden diese Ängste nicht adressiert und die zugrundeliegenden Bedürfnisse nicht befriedigt, entsteht ein Teufelskreis aus Angst, Vermeidung und sinkender Motivation, der die digitale Transformation in NPOs lähmmt.

3 SDT-basierte Förderung digitaler Kompetenzen bei älteren Freiwilligen

Die Prinzipien der Selbstbestimmungstheorie offerieren einen fundierten Rahmen, um die digitale Kompetenz-Entwicklung bei Freiwilligen nicht nur als reine Wissens- und Fertigkeitsvermittlung zu betrachten, sondern als einen Prozess, der tief in der motivationalen und psychologischen Verfassung der Individuen verankert ist. Eine systematische Anwendung der SDT zielt darauf ab, Lernumgebungen und -angebote in NPOs so zu gestalten, dass die drei psychologischen Grundbedürfnisse optimal befriedigt werden. Die folgende Analyse integriert aktuelle empirische Befunde, um zu zeigen, wie dies gelingen kann.

3.1 Selbstwirksamkeit als Schutzfaktor: Wie freiwilliges Engagement im IT-Bereich Barrieren entgegenwirkt

Während die Digitalisierung für viele ältere Erwachsene eine Hürde darstellt, kann freiwilliges Engagement unter den richtigen Umständen zu einem Schutzfaktor

werden, der psychologische Barrieren aktiv abbaut. Insbesondere die Übernahme einer Rolle als freiwillige_r IT-Unterstützer_in oder -Mentor_in scheint eine Art sozio-motivationales Gegenmittel zu den negativen Dynamiken aus Technikangst und geringer Selbstwirksamkeit zu sein.

Eine quantitative Untersuchung in Deutschland liefert hierzu überzeugende Belege. In der Studie wurden ältere Erwachsene, die als freiwillige ICT-Lotsen (Information and Communication Technology) tätig sind, mit älteren Freiwilligen in anderen Bereichen sowie mit Nicht-Engagierten verglichen (Jokisch et al., 2023). Die Ergebnisse zeigten, dass die ICT-Freiwilligen signifikant höhere Werte in der Internet-Selbstwirksamkeit aufwiesen und ein signifikant geringeres Gefühl des „Abgehängtseins“ (perceived obsolescence) erlebten als die beiden anderen Gruppen (Jokisch et al., 2023). Perceived Obsolescence, das Gefühl des schlechenden Verlusts sozialer Integration und mangelnder Kompetenz im Umgang mit den Anforderungen der modernen Gesellschaft, ist ein zentraler psychologischer Prädiktor für Technikvermeidung (Jokisch et al., 2023). Die Tatsache, dass ICT-Freiwillige hier niedrigere Werte aufweisen, deutet darauf hin, dass ihre Tätigkeit sie aktiv in die Gesellschaft integriert und ihr Kompetenzerleben stärkt.

Die wesentliche Erkenntnis der Studie offenbarte sich jedoch in den Interaktionsanalysen, die einen bemerkenswerten Puffer-Effekt des freiwilligen Engagements aufdeckten. Normalerweise sind höheres Alter und ein niedrigerer Bildungsabschluss mit einer geringeren Selbstwirksamkeit in der Internetnutzung assoziiert. Die Studie zeigte jedoch, dass dieser negative Zusammenhang für die Gruppe der ICT-Freiwilligen signifikant abgeschwächt war (Jokisch et al., 2023). Mit anderen Worten: Die aktive Rolle als Wissensvermittler_in und Unterstützer_in kompensierte alters- oder bildungsbedingte Nachteile im Technikselbstvertrauen. Dieses Phänomen lässt sich aus SDT-Sicht gut erklären: Die Tätigkeit als ICT-Lotse befriedigt die Grundbedürfnisse auf besonders effektive Weise. Durch das erfolgreiche Helfen anderer werden kontinuierlich Meisterschaftserlebnisse geschaffen, was das **Kompetenz**-Bedürfnis direkt nährt. Gleichzeitig wird man als wertvolle Ressource für andere wahrgenommen, was die **soziale Eingebundenheit** stärkt. Die Übernahme von Verantwortung und die Anwendung des eigenen Wissens fördern zudem die **Autonomie**.

Diese Ergebnisse haben wesentliche Implikationen für NPOs. Sie legen nahe, dass die Schaffung von Rollen, in denen ältere Freiwillige selbst zu digitalen Mentor_innen oder „Buddys“ für ihre Peers werden, eine hochwirksame Strategie ist. Ein solches Vorgehen ist nicht nur eine effiziente Methode zur Wissensverbreitung, sondern vor allem ein wirkungsvoller Mechanismus zur Förderung der motivationalen Resilienz der Mentor_innen selbst. Es wirkt als gleichheitsfördernder Mechanismus, der gerade jenen Personen hilft, die aufgrund ihres Alters oder ihrer Bildungsgeschichte am stärksten von digitaler Exklusion bedroht wären.

3.2 Die Architektur erfolgreicher Lerninterventionen: Die primäre Rolle der sozialen Eingebundenheit

Wenn es um die Gestaltung formeller Lernangebote zur digitalen Kompetenzförderung geht, liefert die Forschung ein weiteres, entscheidendes Puzzleteil zum Verständnis der motivationalen Dynamik bei älteren Lernenden. Entgegen der Annahme, dass die drei SDT-Bedürfnisse parallel und gleichgewichtig adressiert werden sollten, deuten empirische Befunde auf ein sequenzielles oder hierarchisches Modell hin: Die Befriedigung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit fungiert oft als notwendige Voraussetzung, damit sich ältere Lernende überhaupt auf die Herausforderungen einlassen, die für den Kompetenz- und Autonomieerwerb erforderlich sind.

Eine qualitative Längsschnittstudie, die eine explizit nach SDT-Prinzipien gestaltete Tablet-Schulung für Senior_innen untersuchte, beleuchtet diesen Mechanismus eindrücklich (Oppl et al., 2024). In dieser Studie mit 33 Teilnehmenden wurde beobachtet, dass das Programm eine nachhaltige Motivation zum digitalen Weiterlernen bewirken konnte, aber nur unter einer bestimmten Bedingung. Die Analyse der Interviews und Beobachtungen ergab, dass die Befriedigung des Bedürfnisses nach **sozialer Eingebundenheit** – durch das Lernen in der Gruppe mit Peers und die präsente Unterstützung durch menschliche Begleitpersonen (Facilitators) – eine Vorbedingung dafür war, dass die Teilnehmenden ein stabiles Gefühl von **Kompetenz** und **Autonomie** entwickeln konnten (Oppl et al., 2024). Die Schaffung einer psychologisch sicheren und vertrauensvollen Lernatmosphäre, in der sich die Teilnehmenden zugehörig und unterstützt fühlten, war der entscheidende erste Schritt. Erst als diese soziale Basis gelegt war, fühlten sie sich sicher genug, um zu experimentieren, Fehler zu machen und die notwendigen Risiken einzugehen, die mit dem Erlernen einer neuen Technologie verbunden sind. Ohne diese grundlegende soziale Sicherheit blieben die Bedürfnisse nach Kompetenz und Autonomie unbefriedigt, da die Angst vor dem Scheitern oder der Blamage dominierte (Oppl et al., 2024).

Diese Erkenntnis impliziert eine klare Handlungsanweisung für die Gestaltung von Lernangeboten: Soziale und relationale Aspekte sind keine „nice-to-have“-Zusätze, sondern das Fundament, auf dem erfolgreiches digitales Lernen im Alter aufbaut. Peer-Learning-Formate, Lernen in kleinen, vertrauten Gruppen und die ständige Verfügbarkeit eines empathischen menschlichen Ansprechpartners sind somit keine optionalen, sondern zentrale Designelemente.

Dieser Befund wird durch Studien aus anderen Kontexten gestützt. Eine qualitative Untersuchung zur Nutzung einer Gesundheits-App („ElderTree“) für ältere Erwachsene zeigte ein ähnliches Muster (Cotter et al., 2024). Die App wurde entwickelt, um die SDT-Bedürfnisse zu unterstützen. Während On-Demand-Inhalte die Autonomie und eine klare Navigation die Kompetenz förderten, waren es vor

allem die wöchentlichen, von Forschenden geleiteten Video-Treffen, die das Bedürfnis nach **sozialer Eingebundenheit** befriedigten. Die Teilnehmenden berichteten, dass diese regelmäßigen sozialen Interaktionen entscheidend für ihre Motivation waren, die App weiterhin zu nutzen und sich mit den Inhalten auseinanderzusetzen (Cotter et al., 2024). Die soziale Komponente schuf den Rahmen, in dem die anderen Bedürfnisse gedeihen konnten. Zusammengenommen legen diese Befunde ein sequenzielles Modell der Bedürfnisbefriedigung nahe: Soziale Eingebundenheit schafft die psychologische Sicherheit, die wiederum das Erleben von Kompetenz ermöglicht, was letztlich zu einem Gefühl der Autonomie und zu selbstbestimmter, nachhaltiger Technologienutzung führt.

3.3 Übertragbare Motivationsmuster: Was Freiwilligenorganisationen von der allgemeinen digitalen Seniore_innenbildung lernen können

Ein Blick über spezifische Freiwilligenprojekte hinaus auf die allgemeine digitale Erwachsenenbildung für Senior_innen bestätigt und differenziert das bisherige Bild. Eine groß angelegte, interdisziplinäre Untersuchung in Österreich, Finnland und Deutschland befragte über 200 ältere Erwachsene nach ihren Gründen für die Teilnahme an Digitalkursen und liefert wertvolle quantitative und qualitative Daten zu deren bewussten Motivationen (Pihlainen et al., 2023). Die Ergebnisse zeigen eine klare Hierarchie der antreibenden Kräfte, die sich hervorragend mit den SDT-Konzepten in Einklang bringen lassen.

Die Analyse der bewussten, explizit genannten Gründe für die Kursteilnahme offenbart die überragende Bedeutung von Autonomie- und Kompetenzz Zielen:

Unabhängigkeit/Autonomie: Der mit Abstand am häufigsten genannte Antrieb (von 87 % der Befragten in der deutschen Teilstudie) war der Wunsch, weniger von der Hilfe anderer abhängig zu sein und Alltagsdinge digital selbstständig erledigen zu können (Pihlainen et al., 2023). Viele Teilnehmende wollten aktiv verhindern, „abgehängt“ zu werden, und sahen in digitalen Kompetenzen einen Schlüssel zur Bewahrung ihrer Autonomie im Alltag.

Kompetenz/Gedankliche Aktivität: An zweiter Stelle nannten 82 % die Motivation, etwas Neues zu lernen und geistig fit zu bleiben, also die persönliche Weiterentwicklung und den Kompetenzerwerb (Pihlainen et al., 2023). Diese intrinsische Neugierde – das Lernen als Selbstzweck und Hobby – wurde insbesondere von sehr lernfreudigen Senior_innen betont.

Alltagsrelevanz/Kompetenz: 69 % nannten das Interesse, konkrete Anwendungen für digitale Technologien im eigenen Alltag zu finden, um Kompetenzlücken im täglichen Leben zu schließen (Pihlainen et al., 2023).

Im Gegensatz dazu wurde der soziale Aspekt weitaus seltener als primärer Grund genannt; nur etwa 17 % gaben an, vor allem neue Leute kennenzulernen zu wollen

(Pihlainen et al., 2023). Dieses quantitative Ergebnis scheint auf den ersten Blick im Widerspruch zu der im vorherigen Abschnitt postulierten primären Rolle der sozialen Eingebundenheit zu stehen. Die qualitativen Interviews der gleichen Studie lösen diesen scheinbaren Widerspruch jedoch auf: Obwohl soziale Kontakte selten der *Hauptgrund* für die Anmeldung waren, erwiesen sie sich als *entscheidender Faktor für das Dabeibleiben und die Freude am Lernen*. Einige Teilnehmende gaben offen an, hauptsächlich wegen der Geselligkeit zu kommen, wobei der Lernzuwachs „fast nebenbei“ erfolgte (Pihlainen et al., 2023).

Synthetisiert man diese Befunde mit den Erkenntnissen von Oppl et al. (2024), ergibt sich ein hochgradig nuanciertes und praktisch relevantes Modell der motivationalen Architektur:

Die treibenden Kräfte (Pull-Faktoren): Ältere Erwachsene werden primär von Zielen angezogen, die ihre **Autonomie** (Unabhängigkeit bewahren) und **Kompetenz** (geistig fit bleiben, Alltag meistern) betreffen. Dies sind die Motive, mit denen Lernangebote erfolgreich beworben werden können.

Die ermöglichen Bedingungen (Enabling Factors): Ob die Lernenden jedoch erfolgreich sind und dabeibleiben, hängt entscheidend davon ab, ob die Lernumgebung ihr Bedürfnis nach **sozialer Eingebundenheit** befriedigt. Ein angenehmes Gruppenerlebnis, gegenseitige Unterstützung und eine wertschätzende Atmosphäre sind der soziale "Kitt", der den Lernprozess zusammenhält und die notwendige psychologische Sicherheit schafft.

Für NPOs bedeutet dies, eine zweigleisige Strategie zu fahren: In der Kommunikation und Rekrutierung sollten die Vorteile für die persönliche Autonomie und Kompetenz der Freiwilligen im Vordergrund stehen. In der tatsächlichen Gestaltung der Lernangebote muss jedoch der Schaffung einer unterstützenden, sozial eingebetteten Gemeinschaft höchste Priorität eingeräumt werden.

3.4 Interessenbasiertes Lernen als Katalysator für Autonomie und nachhaltiges Engagement

Eine spezifische pädagogische Strategie, die die Prinzipien der SDT auf besonders wirksame Weise operationalisiert, ist das Konzept des interessengetriebenen Lernens. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Lernen am nachhaltigsten ist, wenn es an die bereits bestehenden, individuellen Interessen der Lernenden anknüpft.

Eine australische Studie liefert hierzu empirische Evidenz. In einem Forschungsprojekt wurde älteren Erwachsenen in einem Lernsetting gezielt ermöglicht, Lerninhalte basierend auf ihren persönlichen Interessen auszuwählen und Fragen aus ihrem eigenen Alltag einzubringen (Beh et al., 2018). Anstatt eines starren, einheitlichen Curriculums (z.B. "Lektion 1: E-Mail-Grundlagen") konnten die Teilnehmenden an Themen arbeiten, die für sie persönlich relevant waren, wie etwa die digitale

Ahnenforschung, die Bearbeitung von Urlaubsfotos oder die Recherche für ihren Gartenverein. Die Ergebnisse waren beeindruckend: Die Orientierung an individuellen Interessen förderte eine langfristige und tiefgehende Beschäftigung mit der Technologie, die weit über die Dauer des Kurses hinausging. Die Senior_innen blieben neugierig und integrierten die digitalen Anwendungen nachhaltiger in ihr Leben, was letztlich der digitalen Inklusion dient.

Dieser Befund lässt sich direkt mit der Organismischen Integrationstheorie (OIT) der SDT verknüpfen. Viele ältere Lernende beginnen einen Digitalkurs aus extrinsischen Motiven, wie sozialem Druck oder der Notwendigkeit, weil eine Bankfiliale schließt (externale Regulation) (Pihlainen et al., 2023). Ein interessensbasierter Ansatz ist der praktische Katalysator, der die Internalisierung dieser Motivation erleichtert. Indem eine neue digitale Fähigkeit direkt mit einem geschätzten Hobby verknüpft wird, wird ihre persönliche Relevanz und ihr Wert unmittelbar erfahrbar. Der Lernprozess wird nicht mehr als aufgezwungene Pflicht, sondern als sinnvolles Mittel zum Zweck wahrgenommen (identifizierte Regulation). Wenn die Anwendung der Technologie dann Freude bereitet und das Hobby bereichert, kann sich die Motivation weiter in Richtung einer integrierten oder sogar intrinsischen Form entwickeln (Chiu, 2022). Das Lernen wird zu einem selbstbestimmten Teil der eigenen Identität und Interessenverfolgung.

Das australische Regierungsprogramm "Be Connected" spiegelt diese Philosophie auf nationaler Ebene wider. Es zielt darauf ab, ältere Australier_innen durch ein Netzwerk von lokalen Partnerorganisationen mit personalisierten, auf ihre Interessen zugeschnittenen Lernangeboten zu unterstützen (McCosker, 2018). Die Evaluation des Programms zeigt, dass dieser Ansatz erfolgreich ist, um die digitalen Fähigkeiten und das Vertrauen älterer Menschen zu stärken (McCosker et al., 2020). Die Lehre für NPOs ist klar: Statt Freiwillige durch standardisierte Software-Schulungen zu führen, ist es weitaus effektiver, Lernprozesse um konkrete, für die Freiwilligen bedeutsame Projekte und Interessen herum zu organisieren. Dies stärkt nicht nur die **Kompetenz**, sondern vor allem die **Autonomie** und fördert so ein nachhaltiges, selbstgesteuertes Engagement mit digitalen Werkzeugen.

4 Praktische Implikationen und Empfehlungen

Die theoretischen Erkenntnisse der Selbstbestimmungstheorie und die Analyse der spezifischen Herausforderungen von Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter lassen sich in konkrete Handlungsempfehlungen für Non-Profit-Organisationen übersetzen. Ziel ist die Schaffung eines motivationsfördernden Gesamt-Ökosystems für die digitale Weiterbildung, das die Grundbedürfnisse der Freiwilligen nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit systematisch adressiert. Dies erfordert mehr als nur die Bereitstellung von Schulungen; es bedarf einer bewussten Gestaltung von Lernprozessen und einer unterstützenden Organisationskultur.

4.1 Gestaltung von Lerninhalten, -formaten und -umgebungen spezifisch für Freiwillige

Die Gestaltung der Lernangebote ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg:

Lerninhalte müssen eine hohe und direkt ersichtliche Relevanz für die konkrete Freiwilligentätigkeit aufweisen. Anstatt abstrakter Software-Funktionen sollten die Inhalte um reale Anwendungsfälle aus dem NPO-Alltag herum strukturiert sein (z.B. "Wie organisieren wir unser nächstes Event digital?"). Ein interessenbasierter Ansatz, wie er von Beh et al. (2018) als wirksam befunden wurde, sollte verfolgt werden, indem Freiwilligen ermöglicht wird, Lernprojekte basierend auf ihren persönlichen Interessen oder spezifischen Aufgaben zu wählen.

Ein Mix aus verschiedenen **Lernformaten** kann den unterschiedlichen Präferenzen gerecht werden. Entscheidend ist die Schaffung von Formaten, die soziale Eingebundenheit priorisieren. Dazu gehören interaktive Workshops in kleinen Gruppen, Peer-Learning-Tandems und regelmäßige, informelle "Digital-Cafés" zum Austausch. Asynchrone Formate wie Lernvideos oder Anleitungen sind nützliche Ergänzungen, sollten aber durch synchrone Austauschmöglichkeiten flankiert werden, um Isolation zu vermeiden. Der Befund von Oppl et al. (2024), dass soziale Eingebundenheit eine Vorbedingung für Kompetenzerleben ist, unterstreicht die Notwendigkeit, kollaborative Formate in den Mittelpunkt zu stellen.

Es bedarf sicherer **Räume**, in denen Freiwillige üben und auch Fehler machen dürfen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. "Sandbox"-Umgebungen für Software-Trainings sind hierfür ein technisches Beispiel. Auf sozialer Ebene bedeutet dies, eine Kultur zu etablieren, in der Fragen willkommen sind und gegenseitige Hilfe die Norm ist. Die Einrichtung von Mentoring-Programmen, in denen erfahrene ältere Freiwillige als "Digital-Buddys" für Neulinge fungieren, operationalisiert den von Jokisch et al. (2023) identifizierten Schutzfaktor des ICT-Ehrenamts und stärkt sowohl die Kompetenz als auch die soziale Eingebundenheit.

4.2 Strategien zum Umgang mit Ängsten und Vorbehalte von Freiwilligen auf Basis der SDT

Ängste und Vorbehalte sind natürliche Reaktionen, die ernst genommen und proaktiv adressiert werden müssen. Tabelle 1 fasst SDT-informierte Strategien zusammen, die auf den in diesem Artikel diskutierten empirischen Befunden basieren. Sie dient als praktisches Werkzeug für NPOs, um spezifische Herausforderungen zu diagnostizieren und gezielte, bedürfnisunterstützende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Tabelle 1: SDT-Informierte Strategien zur Förderung digitaler Kompetenz und Adressierung von Ängsten bei Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter

Häufige Ängste / Vorbehalte bei Freiwilligen	Beeinträchtige SDT-Bedürfnis(se)	SDT-basierte Strategie für NPOs	Spezifische Umsetzungsbeispiele für Freiwillige
Angst, Fehler mit neuer Technologie zu machen oder aufgrund von Altersstereotypen als inkompetent beurteilt zu werden (An et al., 2024).	Kompetenz	Sichere Übungs-Umgebungen schaffen, Fehler als Lernchancen normalisieren, konstruktives und ermutigendes Feedback geben.	„Sandbox“-Digitalumgebung für risikofreies Ausprobieren; regelmäßige, informelle Q&A-Sessions; Lern-Tandems in psychologisch sicherer Atmosphäre (vgl. Oppl et al., 2024).
Gefühl, die eigene Rolle als Freiwillige_r werde obsolet oder man werde "abgehängt" (Jokisch et al., 2023).	Kompetenz, Soziale Eingebundenheit, Autonomie	Weiterentwicklung von Rollen partizipativ gestalten, einzigartige menschliche Beiträge von Freiwilligen hervorheben, Freiwillige in die Neugestaltung von Aufgaben einbeziehen.	Workshops zur gemeinsamen Entwicklung neuer, digital unterstützter Aufgabenprofile; Betonung von Empathie und Kreativität als menschliche Stärken im Ehrenamt, die durch Technik nicht ersetzbar sind.
Mangelndes Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit (geringe digitale Selbstwirksamkeit), verstärkt durch Alter oder Bildungsgrad (Jokisch et al., 2023).	Kompetenz	Gestuftes Lernen anbieten (Scaffolding), Peer-Mentoring durch andere Freiwillige ermöglichen, kleine Erfolge feiern und sichtbar machen.	Modulare Online-Kurse mit ansteigendem Schwierigkeitsgrad; Etablierung eines „Digital-Buddy“-Systems, bei dem erfahrene Freiwillige Neulinge unterstützen (vgl. Jokisch et al., 2023).

Gefühl der Überforderung durch das Tempo des Wandels und die Einführung von Tools ohne Mitsprache.	Autonomie, Kompetenz	Selbstgesteuerte Lernoptionen anbieten, Lernen in kleine, überschaubare Schritte unterteilen, Partizipation bei der Auswahl und Einführung von Tools ermöglichen.	Zugang zu einer kuratierten Online-Ressourcenbibliothek; klare Zeitpläne für die Einführung neuer Tools; Feedback-Runden zur Evaluierung von Software aus Freiwilligen-Perspektive.
Fehlende Relevanz der Schulungs-Inhalte für die eigene Freiwilligentätigkeit.	Autonomie, Kompetenz	Lerninhalte kontextualisieren, Wahlmöglichkeiten bei Themen/Tools geben, die an die Interessen der Freiwilligen anknüpfen.	Bedarfserhebung vor Schulungs-Planung; Angebot von Spezialisierungs-Modulen für unterschiedliche Freiwilligen-Bereiche; Lernprojekte an den Hobbys der Teilnehmenden ausrichten (vgl. Beh et al., 2018).
Gefühl, mit der Technik als Freiwillige_r allein gelassen zu werden.	Soziale Eingebundenheit, Kompetenz	Lerngruppen und Communities of Practice fördern, niedrigschwellige Support-Angebote (technisch und menschlich) etablieren.	Regelmäßige Treffen von Lern-Gruppen (online oder offline); Einrichtung einer leicht erreichbaren Ansprechperson; Förderung kollaborativer Projekte zur Anwendung digitaler Tools im Team (vgl. Cotter et al., 2024)

Über spezifische Trainings-Designs hinaus ist die gesamte Organisationskultur entscheidend. Eine Kultur, die Lernen, Experimentierfreude und gegenseitige Unterstützung wertschätzt, ist fundamental für die erfolgreiche Befriedigung der Grundbedürfnisse. Erfolgreich geschulte und motivierte Freiwillige können zudem selbst zu digitalen Multiplikator_innen und Mentor_innen werden, was wiederum die Kompetenz und das Zugehörigkeitsgefühl anderer stärkt und so zu einer digital kompetenteren und engagierteren Freiwilligen-Basis beiträgt.

5 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Analyse zeigt, dass die Selbstbestimmungstheorie einen nützlichen konzeptuellen Rahmen bietet, um die spezifischen Herausforderungen und Chancen der digitalen Kompetenz-Entwicklung bei Freiwilligen im höheren Erwachsenenalter zu verstehen und zu gestalten. Die Digitalisierung stellt NPOs und ihre Freiwilligen vor neue Anforderungen, die oft mit Ängsten und Vorbehalten verbunden sind. Die zentrale Forschungsfrage, wie auf Basis der SDT motivationsförderliche Interventionsstrategien entwickelt werden können, lässt sich durch die Synthese aktueller empirischer Befunde beantworten:

Die motivationalen Barrieren älterer Freiwilliger sind nicht isoliert, sondern Teil eines **sich selbst verstärkenden Kreislaufs**, in dem negative Alters-Selbstbilder die Technikangst erhöhen, was wiederum über eine verminderte Selbstwirksamkeit die Nutzungsabsicht senkt (An et al., 2024). Interventionen müssen diesen Kreislauf an der Wurzel, d.h. bei den psychologischen Grundbedürfnissen, durchbrechen.

Freiwilliges Engagement im ICT-Bereich wirkt als **leistungsstarker Schutzfaktor**. Es stärkt nicht nur die Selbstwirksamkeit und reduziert das Gefühl des "Abgehängt-seins", sondern entfaltet einen **Puffer-Effekt**, der alters- und bildungsbedingte Nachteile kompensieren kann (Jokisch et al., 2023).

Erfolgreiche Lerninterventionen für ältere Erwachsene folgen einem **sequenziellen Modell der Bedürfnisbefriedigung**. Die Schaffung einer psychologisch sicheren, sozial eingebetteten Lernumgebung ist oft die **Voraussetzung** dafür, dass sich Kompetenz- und Autonomieerleben entfalten können (Oppl et al., 2024).

Während die bewussten **Motive** für die Teilnahme an digitaler Bildung primär auf Autonomie- und Kompetenzziele ausgerichtet sind (Pihlainen et al., 2023), ist die **soziale Eingebundenheit** die entscheidende **ermöglichte Bedingung** für den Lernerfolg.

Interessenbasiertes Lernen ist ein effektiver pädagogischer Katalysator, um die Internalisierung von extrinsischer zu selbstbestimmter Motivation zu fördern und eine nachhaltige Integration von Technologie in den Alltag zu erreichen (Beh et al., 2018).

Durch die systematische Anwendung dieser SDT-basierten Prinzipien können NPOs nicht nur die digitalen Fähigkeiten ihrer Freiwilligen verbessern, sondern auch deren Motivation, Engagement und Wohlbefinden nachhaltig fördern. Die Relevanz der SDT liegt in ihrem ganzheitlichen und menschen-zentrierten Ansatz, der das psychische Wohlbefinden und die intrinsische Motivation der Freiwilligen in den Mittelpunkt stellt – Aspekte, die die langfristige Bindung und Zufriedenheit von Freiwilligen positiv beeinflussen.

Der primär theoretisch-konzeptionelle Charakter der Arbeit bedingt, dass die abgeleiteten Empfehlungen einer weiteren empirischen Validierung im spezifischen Kontext der Freiwilligenarbeit bedürfen. Die praktische Umsetzung kann zudem durch organisationale Faktoren wie begrenzte Ressourcen in NPOs limitiert sein. Aus den Erkenntnissen ergeben sich vielfältige Anknüpfungspunkte für zukünftige Forschung. Längsschnittstudien wären wertvoll, um die langfristige Wirksamkeit SDT-basierter Interventionen zu untersuchen, insbesondere den nachhaltigen Einfluss des "Puffer-Effekts" bei ICT-Mentor_innen. Experimentelle Designs könnten das postulierte "sequenzielle Bedürfnisbefriedigungs-Modell" gezielt testen, indem die Wirkung von Interventionen verglichen wird, die entweder zuerst soziale oder zuerst kompetenzfördernde Aspekte betonen. Schließlich wäre eine interkulturelle Replikation der Studien zu den Lernmotivationen aufschlussreich, um die Universalität der gefundenen Motivationshierarchie zu überprüfen.

Literaturverzeichnis

- An, L., Wang, Y., Ren, S., & Gao, Y. (2024). Older adults' self-perception, technology anxiety, and intention to use digital public services. *BMC Public Health*, 24(1), 3533.
- Barber, S. J. (2020). The applied implications of age-based stereotype threat for older adults. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 9(3), 274-285.
- Beh, J., Pedell, S., & Mascitelli, B. (2018). Achieving digital inclusion of older adults through interest-driven curriculum. *The Journal of Community Informatics*, 14(1), 123–143.
- Chiu, T. K. (2022). Applying the self-determination theory (SDT) to explain student engagement in online learning during the COVID-19 pandemic. *Journal of research on Technology in Education*, 54(sup1), S14-S30.
- Cotter, L. M., Shah, D., Brown, K., Mares, M.-L., Landucci, G., Saunders, S., Johnston, D. C., Pe-Romashko, K., Gustafson, D., Maus, A., Thompson, K., & Gustafson, D. H. (2024). Decoding the Influence of eHealth on Autonomy, Competence, and Relatedness in Older Adults: Qualitative Analysis of Self-Determination Through the Motivational Technology Model. *JMIR Aging*, 7, e56923.
- Hou, J., Chen, H., & Chen, W. (2021). The Framing Effect of Intergenerational Comparison of Technologies on Technophobia Among Older Adults. *The Gerontologist*, 61(8), 1251–1260.
- von Humboldt, S., Costa, A., Ilyas, N., & Leal, I. (2024). Older adults, perceived ageism, civic participation and mental health: a qualitative study. *Aging & Mental Health*, 28(11), 1489-1501.
- Kim, H. N., Freddolino, P. P., & Greenhow, C. (2023). Older adults' technology anxiety as a barrier to digital inclusion: a scoping review. *Educational Gerontology*, 49(12), 1021-1038.
- Jokisch, M. R., Göbl, L., Schlichting, J., Leopold, D., & Doh, M. (2023). ICT volunteering as a protective factor for older adults: investigating motives of internet use, internet self-efficacy and perceived obsolescence. *Educational Gerontology*, 49(5), 387–399.
- Luo, D., Li, J., Wang, C., Shi, Y., Guo, H. Q., & Duan, Z. G. (2025). Influence of social support on technophobia in older adults in urban communities: the mediating role of self-efficacy and e-health literacy, a cross-sectional study. *BMJ open*, 15(2), e093107.
- Mariano, J., Marques, S., Ramos, M.R., Gerardo, F., Cunha, C.L.D., Girenko, A., Alexandersson, J., Stree, B., Lamanna, M., Lorenzatto, M. & Mikkelsen, L.P. (2022).

Too old for technology? Stereotype threat and technology use by older adults. *Behaviour & Information Technology*, 41(7), pp.1503-1514.

McCosker, A. (2018). *Evaluation of Be Connected, The Digital Literacy for Older Australians Program*. Swinburne University of Technology.

McCosker, A., Suchowerska, R., & Tucker, J. (2020). *Improving the digital inclusion of older Australians: The social impact of Be Connected*. Swinburne University of Technology.

Oppl, S., Kronberger, N., Stary, C., & Oppl, S. (2024). The Power of a Human Bridge: Motivating Older Adults to Long-Term Engagement with Touchscreen Devices in a SDT-Based Learning Session. *Technology, Knowledge and Learning*, 29(3), 1499–1523.

Pihlainen, K., Ehlers, A., Rohner, R., Cerna, K., Kärnä, E., Hess, M., Hengl, L., Aavikko, L., Frewer-Graumann, S., Gallistl, V., & Müller, C. (2022). Older adults' reasons to participate in digital skills learning: An interdisciplinary, multiple case study from Austria, Finland, and Germany. *Studies in the Education of Adults*, 54(3), 303-322.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.

Swinkels, J. C., Abbing, J., & Broese van Groenou, M. I. (2025). Why is the composition of older adults' care network associated with psychological wellbeing: an application of the self-determination theory. *Aging & Mental Health*, 29(1), 121-129.

Xi, W., Zhang, X., & Ayalon, L. (2022). The framing effect of intergenerational comparison of technologies on technophobia among older adults. *The Journals of Gerontology: Series B*, 77(7), 1179-1185.

Autor



© Sabine Kneidinger

Stefan Oppl ist Professor für technologiegestütztes Lernen an der Universität für Weiterbildung Krems und leitet dort das Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit der soziotechnischen Unterstützung von heterogenen Lernverbänden in institutionellen oder organisationalen Kontexten und mit dem Umgang mit den Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Bildungssystem.

Digitale Kompetenzen und deren Entwicklung

Stefan Pasterk

Kurzfassung

Die digitale Kompetenzentwicklung stellt sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance für ältere Freiwillige und Organisationen des dritten Sektors dar. In einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft sind ältere Menschen oft mit technologischen Barrieren konfrontiert, die ihre ehrenamtliche Tätigkeit einschränken können. Gleichzeitig bieten digitale Fähigkeiten die Möglichkeit, Kommunikationswege zu erweitern, Zugang zu Informationen zu verbessern und die Vernetzung zwischen Freiwilligen und Organisationen zu fördern.

Verschiedene Kompetenzmodelle deuten mögliche Wege an, wie der Kompetenzerwerb vollzogen werden kann. Diese Modelle sind oft sehr abstrakt und generisch gehalten und somit schwer lesbar bzw. nachvollziehbar. Zudem fehlen auch praktische Hinweise, die eine Kompetenzentwicklung leiten und fördern könnten. Ebenso mangelt es an definierten Kompetenzmodellen zur digitalen Bildung für spezifische Bedürfnisse und Hemmnisse älterer Freiwilliger. Hier kann in den meisten Fällen auf allgemeine Ansätze zurückgegriffen werden.

Jedoch bestehen verschiedene Möglichkeiten für den Kompetenzerwerb, darunter praxisorientierte Schulungen, Mentoring-Programme oder digitale Workshops, die gezielt auf die Anforderungen älterer Menschen zugeschnitten sind. Über unterschiedliche Wege können verschiedene Kompetenzstufen erreicht und auch weiter ausgebaut werden. Durch eine Integration bereitgestellter Angebote können Organisationen des dritten Sektors digitale Kompetenzen fördern und die Integration älterer Ehrenamtlicher verbessern. Die Entwicklung digitaler Kompetenzen wird somit als Schlüssel zur Stärkung des sozialen Engagements und zur Förderung eines inklusiven Miteinanders betrachtet.

1 Einleitung

In der heutigen Gesellschaft stellt sich nicht die Frage, ob ich mit digitalen Technologien in Berührung komme, sondern in welchen Situationen sind diese nicht gegenwärtig. Bei alltäglichen Aktivitäten wie Autofahren, Einkaufen oder Joggen kommen digitale Geräte in Form von Touchdisplays, Selbstbedienungskassen oder Smartwatches zum Einsatz. Dabei vereinfachen sie häufig Schritte für jene, die sich mit der Bedienung auskennen, erschweren sie jedoch für jene, die weniger Erfahrung damit haben. Dies trifft auf alltägliche Aktivitäten genauso wie Aktivitäten im Beruf oder in der freiwilligen Arbeit zu. Die sehr rasante Verbreitung und Wandel digitaler Technologien macht es einem dabei nicht einfach, auf dem neuesten Stand zu kommen oder zu bleiben. Besonders betroffen sind davon Personen im höheren Alter, die eine lange Zeit ihres Lebens ohne Digitalität verbracht haben. Diese Option ist in der heutigen Gesellschaft jedoch kaum denkbar. Dies hat die Europäische Kommission bereits erkannt und veröffentlicht im Jahr 2019 eine Broschüre mit dem Titel „Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Key competences for lifelong learning)“ [1]. Darin sind folgende acht gleichwertige Schlüsselkompetenzen zu finden:

- Lese- und Schreibkompetenz
- Mehrsprachige Kompetenz
- Mathematische Kompetenz und Kompetenz in Naturwissenschaften, Technologie und Ingenieurwesen
- Digitale Kompetenz
- Persönliche und soziale Kompetenz und Lernkompetenz
- Bürgerschaftliche Kompetenz
- Unternehmerische Kompetenz
- Kulturbewusstsein und Ausdrucksfähigkeit

Durch die Aufnahme von „Digitalen Kompetenzen“ in diese acht Schlüsselkompetenzen zeigt sich die Einschätzung für den Stellenwert dieses Bereichs. Damit wird klar, dass die Relevanz von digitalen Fähigkeiten für das Lernen aber auch das Leben in der Gesellschaft von großer Bedeutung. Doch mit der Notwendigkeit von verbreiteten digitalen Kompetenzen ergeben sich auch Herausforderungen. Bedingt durch die raschen Entwicklungen und Veränderungen bei den entsprechenden Technologien gestaltet sich ein Aufholen bzw. Mithalten relativ schwierig. So kann es passieren, dass man sich mühsam mit einem Thema beschäftigt oder in eine Technologie eingearbeitet hat, sich nun damit grundlegend auskennt und schon tritt ein neues Thema, eine neue Technologie auf, welche ebenso Aufmerksamkeit verlangt. Hier ist es einerseits nicht einfach, den Anschluss zu behalten und andererseits schwierig zu erkennen, was wäre denn nun für mich speziell relevant und wo könnte ich Abstriche machen.

Genau dazu ist es wichtig, einen allgemeinen Überblick über die Thematik zu erhalten. So kann man sich selbst ein Bild dazu machen und überlegen, was wäre denn für mich auch im Detail spannend oder wichtig. Dabei können Kompetenzmodelle helfen. Sie bringen eine Grundlage für Lehrende aber auch eine Orientierungshilfe für Lernende mit sich. Wie genau man sich damit helfen kann wird in den nächsten Kapiteln besprochen.

Dieser Artikel wird sich in Kapitel 2 der Theory und dem Einsatz rund um Kompetenzen und Kompetenzmodellen widmen. In Kapitel 3 werden die Kompetenzmodelle der Europäischen Union und von Österreich näher betrachtet. Mit Kapitel 4 gehen wir auf die Entwicklung von digitalen Kompetenzen ein und zeigen eine Möglichkeit, wie dies gelingen kann.

2 Kompetenzen und Kompetenzmodelle

2.1 Was sind Kompetenzen?

Wenn es darum geht zu sagen, was mit „Kompetenz“ überhaupt gemeint ist, fällt dies gar nicht so leicht. Dies liegt unter anderem daran, dass wir umgangssprachlich immer wieder von dem Wort gebraucht machen, ohne uns zu überlegen, was wir damit genau meinen. Oft sprechen wir von „kompetenten“ Personen, wenn uns jemand schnell weiterhelfen konnte oder wenn ein Prozess rasch abgelaufen ist. Das passiert dann oft subjektiv und situationsabhängig, sagt aber im Allgemeinen wenig über die wahren Fähigkeiten der Personen aus. In der Literatur finden sich hier unterschiedliche Auslegungen, Beschreibungen und Definitionen, was der Klärung des Begriffs leider nicht weiterhilft. Eine sehr bekannte und häufig zitierte Definition stammt aus dem Jahr 2001 und kommt von dem Psychologen Franz E. Weinert. Er beschreibt Kompetenzen [2] als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ Hier werden viele verschiedene Punkte zusammengenommen und der Definition hinzugefügt. In seinem Verständnis geht Kompetenz also über reines Wissen hinaus und umfasst auch die Bereitschaft und Fähigkeit, dieses Wissen zielgerichtet, verantwortungsbewusst und situationsangemessen einzusetzen. Damit legt Weinert den Fokus auf die ganzheitliche Handlungsfähigkeit einer Person in konkreten Anwendungskontexten.

Nach dem Verständnis der Europäischen Kommission sind Kompetenzen eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die notwendig sind, um in unterschiedlichen Lebensbereichen erfolgreich zu handeln [1]. Dieses Kompetenzverständnis betont nicht nur das theoretische Wissen, sondern auch die praktische

Anwendbarkeit sowie die persönliche Haltung gegenüber Aufgaben und Herausforderungen. In ihrem Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen definiert die Kommission Kompetenzen als dynamische, überfachliche Fähigkeiten, die Menschen dazu befähigen, sich an gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Veränderungen anzupassen, aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben und ihre persönliche und berufliche Entwicklung selbstbestimmt zu gestalten.

Der Begriff der Kompetenzen hat mittlerweile auch den Bereich der Bildung voll im Griff. Hier wird von „Kompetenzorientierung“ gesprochen und vielen Lehrpläne werden dahingehen erarbeitet. Die Idee dahinter ist es, von Lernzielen wegzukommen, die beschreiben, was den Schüler:innen beigebracht werden soll. Anstelle dessen soll vorab festgehalten werden, was Schüler:innen nach einem Unterricht oder dem Besuch eines Kurses können, über welche Kompetenzen sie also verfügen sollen. Diese Formulierungen von Kompetenzen können sehr feingliedrig sein, also Fähigkeiten beschreiben, die in kurzer Zeit erlernt werden können, oder auch sehr generell, um Fähigkeiten zu beschreiben, die über einen längeren Zeitraum erworben werden müssen. Oft unterscheiden sich diese Kompetenzen in der Form nicht von Lernzielen, der Grundgedanken bleibt aber eben ein anderer. Zur Veranschaulichung entnehme ich dem Kompetenzmodell für digitale Kompetenzen der Europäischen Kommission [3] ein Beispiel.

„Auf grundlegendem Niveau kann ich selbstständig und bei Bedarf unter angemessener Anleitung die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit gängiger Daten- und Informationsquellen und ihrer digitalen Inhalte erkennen.“ [nach 3 übersetzt mit DeepL]

Dies stellt nun eine generelle Beschreibung einer Fähigkeit dar, deren Anwendung nur schwierig vorstellbar ist. Daher schlägt die Europäische Kommission hier auch weitere Inhalte vor, wie z.B. ein Beispiel für Wissen, dass zu dieser Kompetenz notwendig wäre [nach 3 übersetzt mit DeepL]:

„Sie sind sich bewusst, dass die Daten, auf die KI angewiesen ist, Verzerrungen enthalten können. Wenn dies der Fall ist, können diese Vorurteile durch den Einsatz von KI automatisiert und verschlimmert werden. Zum Beispiel können Suchergebnisse zu Berufen Stereotypen über männliche oder weibliche Berufe enthalten (z. B. männliche Busfahrer, weibliche Verkäufer).“

Eine zur Kompetenz passende Fähigkeit wäre folgendes Beispiel [nach 3 übersetzt mit DeepL]:

„Sie sind in der Lage zu erkennen, dass einige KI-Algorithmen bestehende Ansichten in digitalen Umgebungen verstärken können, indem sie „Echokammern“ oder „Filterblasen“ schaffen (wenn z. B. ein Social-Media-Stream eine bestimmte

politische Ideologie begünstigt, können zusätzliche Empfehlungen diese Ideologie verstärken, ohne sie mit gegenteiligen Argumenten zu konfrontieren).“

Bei dem Beispiel zur Einstellung wird es wieder etwas genereller [nach 3 übersetzt mit DeepL]:

„Sie sind willens, Informationen auf ihre Richtigkeit, Zuverlässigkeit und Autorität hin zu überprüfen und dabei nach Möglichkeit Primärquellen gegenüber sekundären Informationsquellen zu bevorzugen.“

Durch die Beispiele wird erkennbar, auf was Kompetenzen abzielen und welche Inhalte dazu beitragen können. Um nun nicht nur Listen von Kompetenzen, Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu führen, gibt es Kompetenzmodelle, welche im folgenden Abschnitt näher betrachtet werden.

2.2 Wozu braucht es Kompetenzmodelle?

Wenn Kompetenzen die kleinsten Teilchen sind, sind Kompetenzmodelle der Zusammenschluss dieser Teilchen. Kompetenzmodelle beschreiben, welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen Menschen in bestimmten Bereichen haben sollten, um Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Sie helfen dabei, komplexe Anforderungen in übersichtliche Bereiche zu gliedern, zum Beispiel in fachliche, soziale oder persönliche Kompetenzen. Solche Modelle sind wichtig, weil sie Orientierung geben – etwa in der Schule, in der Ausbildung oder im Beruf. Lehrkräfte können damit besser planen, was Schülerinnen und Schüler lernen sollen. Auch Unternehmen nutzen Kompetenzmodelle, um Mitarbeitende gezielt weiterzubilden oder geeignete Bewerber auszuwählen. Darüber hinaus spielen sie eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Bildungsstandards und bei internationalen Vergleichsstudien wie PISA, die untersuchen, was Schülerinnen und Schüler in verschiedenen Ländern können.

Kompetenzmodelle geben Listen von einzelnen Kompetenzen Struktur. So werden sie beispielsweise in Form von sich weiterentwickelten Kompetenzen hintereinander angereiht dargestellt. Da wir hier von einem steigenden Schwierigkeitsgrad oder auch Niveau ausgehen, wird diese Art von Modell auch Stufen- oder Niveaustufenmodell genannt. Dabei wird darauf geachtet, dass mit leichter zu erreichenden Kompetenzen begonnen wird und diese in mehr oder weniger kleinen Schritten zu umfangreicherem oder komplexeren Kompetenzen führen. Ein Beispiel zu einem Kompetenzmodell wird im folgenden Abschnitt besprochen.

3 Digitale Kompetenzen

3.1 Internationale Sicht: DigComp 2.2

Das Digitale Kompetenz-Framework der Europäischen Kommission, bekannt als DigComp (Digital Competence Framework for Citizens) [3], bietet eine strukturierte Übersicht darüber, welche digitalen Kompetenzen Bürger:innen in einer zunehmend digitalen Gesellschaft benötigen. Ziel des Frameworks ist es, Menschen dabei zu unterstützen, digitale Technologien sicher, kritisch und kreativ zu nutzen – im Alltag, im Berufsleben, beim Lernen und in der gesellschaftlichen Teilhabe.

In diesem Modell werden die Kompetenzen mit Hilfe von fünf verschiedenen so genannten Dimensionen dargestellt. Diese Dimensionen sollen hier kurz beschrieben werden:

1. Dimension – Kompetenzbereich: Diese Dimension gibt einen groben Themenbereich wieder.
Beispiele: Kommunikation und Kollaboration; Digitale Inhaltserstellung
2. Dimension – Kompetenz: Hier wird eine relative breite Kompetenz beschrieben, die erreicht werden kann.
Beispiel: „Interaktion mit einer Vielzahl von digitalen Technologien und Verständnis für geeignete digitale Kommunikationsmittel in einem bestimmten Kontext.“ [nach 3 übersetzt mit DeepL]

Dimension – Niveaustufe: Die Kompetenz wird stufenweise aufgebaut, wofür es in diesem Modell 4 Niveaustufen und 8 feinere Stufen gibt. Diese werden in Tabelle 1 dargestellt. Hier wird von einem einfachen Beginn mit viel Unterstützung bis hin zum eigenen Erstellen bzw. Lösen von komplexen Problemen alles abgedeckt.

Beispiele:

Grundlagen, Stufe 1: „Auf grundlegendem Niveau und unter Anleitung kann ich geeignete einfache Kommunikationsmittel für einen gegebenen Kontext identifizieren.“ [nach 3 übersetzt mit DeepL]

Hochspezialisiert, Stufe 8: „Auf fortgeschrittenem und spezialisiertem Niveau kann ich Lösungen für komplexe Probleme mit vielen interagierenden Faktoren entwickeln, die mit der Interaktion durch digitale Technologien und digitale Kommunikationsmittel zusammenhängen.“ [nach 3 übersetzt mit DeepL]

3. Dimension – Beispiele von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen: Zu jeder Kompetenz werden Beispiele für Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen angegeben. Diese verdeutlichen den Ursprung der teilweise mit wenig Praxisbezug formulierten Kompetenzen.

Beispiele dazu siehe Abschnitt 2.a.

4. Dimension – Anwendungsbeispiele (Use cases): Diese stellen praxisbezogene Beispiele für die einzelnen Kompetenzen in den zwei Szenarien „Beschäftigung“ und „Lernen“ dar.

Beispiele:

Beschäftigungsszenario: „Ich kann mit den Teilnehmer:innen und anderen Kolleg:innen über mein Firmen-E-Mail-Konto auf meinem Smartphone interagieren, um eine Veranstaltung für mein Unternehmen zu organisieren.“ [nach 3 übersetzt mit DeepL]

Lernszenario: „Ich kann einen gängigen Chat auf meinem Smartphone nutzen (z. B. Facebook Messenger oder WhatsApp), um mit meinen Klassenkolleg:innen zu sprechen und Gruppenarbeiten zu organisieren.“ [nach 3 übersetzt mit DeepL]

Tabelle 1 Niveaustufen (proficiency levels) im DigComp [3]

4 Niveau-stufen	Grundlagen		Mittelstufe		Fortgeschritten		Hochspezialisiert	
8 feinere Stufen	1	2	3	4	5	6	7	8
Komplexität der Aufgaben	Einfache Aufgaben	Einfache Aufgaben	Klar definierte und routinemäßige Aufgaben und unkompliziert Probleme	Aufgaben und genau definierte, nicht routinemäßige Probleme	Unterschiedliche Aufgaben und Probleme	Am besten geeignete Aufgaben	Komplexe Probleme mit begrenzten Lösungen bewältigen	Lösung komplexer Probleme mit vielen interagierenden Faktoren
Autonomie	Mit Anleitung	Selbstständigkeit und bei Bedarf mit Anleitung	Eigenständig	Unabhängig und nach meinen Bedürfnissen	Andere anleiten	Fähigkeit, sich auf andere in einem komplexen Kontext einzustellen	Integration als Beitrag zur beruflichen Praxis und zur Anleitung anderer	Vorschläge für neue Ideen und Verfahren in diesem Bereich
Kognitiver Bereich	Erinnern	Erinnern	Verstehen	Verstehen	Anwenden	Bewerten	Erschaffen	Erschaffen

Das Modell besteht aus 5 Kompetenzbereichen, die insgesamt in 21 Einzelkompetenzen untergliedert sind. Zusätzlich werden acht Kompetenzstufen definiert, die von einfachen bis hin zu sehr fortgeschrittenen digitalen Fähigkeiten reichen –

ähnlich einem Sprachlevel-System (wie A1–C2 im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen).

Die fünf Kompetenzbereiche:

1. Informations- und Datenkompetenz: Dazu gehört z.B. die Fähigkeit, digitale Informationen zu suchen, auszuwerten und kritisch zu hinterfragen.
Beispiel: Eine Nutzerin recherchiert im Internet zu gesundheitlichen Themen und prüft, ob die Quelle vertrauenswürdig ist.
2. Kommunikation und Zusammenarbeit: Dies umfassen das Kommunizieren, Teilen und Zusammenarbeiten mithilfe digitaler Technologien.
Beispiel: Ein Schüler nutzt eine Cloud-Plattform, um gemeinsam mit Klassenkameraden an einer Präsentation zu arbeiten.
3. Erstellung digitaler Inhalte: Hier geht es um das Erstellen und Bearbeiten digitaler Inhalte wie Texte, Bilder, Videos oder Programme.
Beispiel: Ein Lehrer erstellt ein interaktives Lernvideo und stellt es auf einer Lernplattform bereit.
4. Sicherheit: Dieser Bereich behandelt den sicheren Umgang mit digitalen Technologien, Datenschutz, Cyber-Sicherheit und Wohlbefinden im Netz.
Beispiel: Eine Mitarbeiterin erkennt Phishing-Mails und schützt ihre Daten durch sichere Passwörter und Zwei-Faktor-Authentifizierung.
5. Problemlösung: Gemeint ist die Fähigkeit, technische Probleme zu erkennen und zu lösen sowie sich an digitale Entwicklungen anzupassen.
Beispiel: Ein Rentner lernt, wie man eine Videokonferenz-App einrichtet, um mit seiner Familie in Kontakt zu bleiben.

DigComp wird europaweit eingesetzt – etwa zur Entwicklung von Bildungsplänen, Schulungen, Berufsqualifikationen oder Selbstbewertungsinstrumenten. Es hilft Einzelpersonen dabei, ihre digitalen Kompetenzen einzuschätzen und gezielt weiterzuentwickeln, und unterstützt Organisationen bei der Gestaltung digitaler Bildungsangebote. So wurde es auch als Basis für das Digitale Kompetenzframework in Österreich, DigComp 2.3 AT genutzt.

3.2 Nationale Sicht: DigComp 2.3 AT

Der DigComp 2.3 AT gilt als offizieller österreichischer Referenzrahmen für digitale Kompetenzen und baut sehr stark auf dem der EU auf. Einige Punkte wurden allerdings etwas angepasst, die Grundelemente und -struktur wurden jedoch beibehalten. So gibt es hier folgende sechs Kompetenzbereiche.

1. Grundlagen, Zugang und digitales Verständnis
2. Umgang mit Informationen und Daten
3. Kommunikation, Interaktion und Zusammenarbeit
4. Kreation, Produktion und Publikation
5. Sicherheit und nachhaltige Ressourcennutzung
6. Problemlösung, Innovation und Weiterlernen

Es ist zu erkennen, dass der Bereich 0 neu hinzugefügt wurde, die restlichen Bereiche jedoch namentlich lediglich ausgeschmückt wurden. So wurde der Bereich 4 aus dem europäischen Modell „Sicherheit“ auf „Sicherheit und nachhaltige Ressourcennutzung“ erweitert. Auch das Niveaustufenmodell wurde übernommen und kreisförmig dargestellt, wie Abbildung 1 zu sehen ist. Die einzelnen Stufen werden als Schichten des Kreises präsentiert.



Abbildung 1: Der DigComp 2.3 AT Referenzrahmen mit Kompetenzbereichen und Niveaustufen [4]

4 Entwicklung von Digitalen Kompetenzen

Digitale Kompetenzen sind heute genauso wichtig wie Lesen, Schreiben und Rechnen – doch wie lernt man sie eigentlich? Ganz einfach: durch aktives Tun, Ausprobieren und Verstehen. Digitale Kompetenzen entwickeln sich am besten, wenn sie alltagsnah und themenübergreifend vermittelt oder erlernt werden. Ob beim Recherchieren im Internet, beim Gestalten einer Präsentation oder beim Programmieren eines kleinen Spiels – wichtig ist, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene die digitalen Werkzeuge nicht nur bedienen, sondern auch verstehen und reflektieren, wie diese funktionieren und was sie bewirken [5]. Dabei spielen Aus- und Weiterbildungsinstitutionen eine zentrale Rolle: Mit einem kompetenzorientierten Lehrangebot, das auf Modelle wie das DigComp-Framework aufbaut, können Lehrende gezielt Fähigkeiten fördern, die in der digitalen Welt gebraucht werden – von Datenschutz über Online-Kommunikation bis hin zur kreativen Inhaltserstellung. Auch bei dem eigenständigen Erlernen mit Hilfe von Online-Kursen kann das Framework einen leitenden, roten Faden vorgeben. Entscheidend ist dabei auch die Haltung: Wer neugierig bleibt, mitdenken will und kritisch hinterfragt, ist gut gerüstet für die digitale Zukunft.

Wie es gelingen kann informatische und digitale Kompetenzen zu erlangen beschreibt auch der COOL Informatics Ansatz. Das COOL-Prinzip – Cooperatives Offenes Lernen – bringt frischen Wind in den Lernalltag, indem es Lernende ermutigt, eigenverantwortlich, im eigenen Tempo und oft im Team zu lernen [6]. Entwickelt wurde es ursprünglich in der Berufsbildung in Österreich, doch dank Barbara Sabitzer wurde es für den allgemeinbildenden Schulbereich weitergedacht und kann auch für die selbständige Weiterbildung herangezogen werden. Dabei stehen individuelle Förderung, selbstständiges Arbeiten und kooperative Lernformen im Vordergrund. Mit eCOOL wurde das Konzept um digitale Werkzeuge erweitert: Lernplattformen, interaktive Inhalte oder Online-Zusammenarbeit ermöglichen noch flexibleres Lernen und fördern digitale Kompetenzen. Die jüngste Weiterentwicklung, COOL Informatics [7], verbindet das bewährte Prinzip mit der informatischen und digitalen Bildung. Ziel ist es, informatisches Denken schon früh zu fördern – nicht durch stures Programmieren, sondern durch kreative, handlungsorientierte Aufgaben, die Spaß machen und gleichzeitig wichtige Kompetenzen vermitteln. Dabei wird auf die vier Prinzipien „Entdecken“, „Zusammenarbeiten“, „Individualität“ und „Aktivität“ gesetzt, die mit den entsprechenden Lehr- und Lernmethoden umgesetzt werden können. Beispiele dazu finden sich in Tabelle 2.

Tabelle 2: Die COOL-Informatics Prinzipien kombiniert mit Lehr- und Lernmethoden nach [7]

COOL Informatics - Überblick	
Prinzip	Lehr- und Lernmethode
Entdecken	Lösungsorientiertes Lernen (Arbeitsbeispiele) Schritt-für-Schritt-Anleitungen + Aufgaben Beobachtungslernen Video-Tutorials Hands-on, Minds-on Lernen mit allen Sinnen
Zusammenarbeiten	Team- und Gruppenarbeit Peer Tutoring und -Teaching Pair Programming Fächerübergreifendes Lernen Projektbasiertes Lernen
Individualität	Kompetenzbasiertes Lernen Hinterfragen Selbstorganisiertes Lernen mit Pflicht- und Wahlaufgaben
Aktivität	Hands-on, Minds-on Learning by doing Lernen durch Animation, Simulation und Spielen Lernen durch Spielen und Entwerfen von Spielen (kreatives Lernen)

Das COOL-Prinzip bietet eine ideale Lernumgebung, um digitale Kompetenzen auf natürliche und motivierende Weise zu fördern. Durch selbstgesteuertes und projektorientiertes Arbeiten lernen Interessierte, digitale Werkzeuge nicht nur anzuwenden, sondern auch kritisch zu hinterfragen und kreativ zu nutzen. Die Erweiterung zu eCOOL, bei der digitale Medien systematisch integriert werden, verstärkt diesen Effekt zusätzlich: Lernende kommunizieren online, organisieren ihre Aufgaben digital und reflektieren ihre Fortschritte mithilfe digitaler Tools. So wird der verantwortungsvolle und kompetente Umgang mit digitalen Technologien fest im Alltag verankert – ganz im Sinne einer zukunftsorientierten Bildung.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Digitale Kompetenzen sind in der heutigen Gesellschaft unverzichtbar. Damit hat man die Möglichkeit immer auf dem aktuellen Stand zu sein, mit Menschen auf der ganzen Welt zu kommunizieren und auch seine Bankgeschäfte abzuwickeln. Jedoch ist es nicht immer einfach, hier auch auf dem aktuellen Wissensstand zu bleiben bzw. zu kommen. Gerade für ältere Menschen fällt ein Einstieg daher um so schwerer. Kompetenzmodelle können dabei helfen, sich zu orientieren und einen Weg für eigene Weiterbildungen zu finden. Die grundlegende Idee dahinter ist es festzulegen, welche Kompetenzen wir bereits beherrschen, und herauszufinden,

welche notwendig sind, um auf ein gewünschtes Niveau zu kommen. Dazu gibt es viele Hinweise auf nötiges Wissen, Fähigkeiten und Einstellung sowie Beispiele für Anwendungsszenarien. Dadurch fällt die Orientierung etwas leichter. Für Österreich gibt es ein eigenes Framework, das für Bürger:innen entwickelt wurde und das Aufschluss auf mögliche Lernpfade und Niveauentwicklungen gibt. Hier werden Vorschläge für sehr grundlegende Kompetenzen aber auch für komplexere Aufgabenstellungen und Fähigkeiten gemacht.

Um digitale Kompetenzen zu entwickeln, gibt es verschiedene Wege. Hier kann auch auf Vorwissen und -erfahrung aus der Ausbildung zurückgegriffen werden. Dabei helfen z.B. die COOL-Prinzipien, die eine gemeinschaftliches, aktives Arbeiten vorschlagen. Sie können für die Lehre aber auch das Selbststudium angewandt werden und dabei helfen, Schritt für Schritt eigene digitale Kompetenz aufzubauen.

Literaturverzeichnis

- [1] European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Key competences for lifelong learning, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>
- [2] Weinert, F.E.: Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In Franz E. Weinert, Leistungsmessungen in Schulen, 17–31. Beltz Verlag, Weinheim, 2001.
- [3] Vuorikari, R., Kluzer, S. and Punie, Y.: DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens, EUR 31006 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
- [4] Nárosy, T., Schmözl, A., Proinger, J., & Domany-Funtan, U.: Digitales Kompetenzmodell für Österreich: DigComp 2.3 AT (2022). Medienimpulse, 60(4). Abbildungen:
<https://www.digitalekompetenzen.gv.at/kompetenzen/Kompetenzmodell.html>
- [5] Schulmeister, R.: Digitale Kompetenzen in der Schule: Chancen und Herausforderungen. In: Zeitschrift für Medienpädagogik, 2019.
- [6] Sabitzer, B. & Pasterk, S. (2014). COOL – Ein Schulentwicklungsprojekt zwischen Tradition und Innovation. In: b:learning Journal 2014, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (AT).
- [7] Sabitzer, B. & Pasterk, S.: COOL Informatics: A New Approach to Computer Science and Cross-curricular Learning, In: The European Conference on Technology in the Classroom Proceedings, 2014.

Autor



© Stefan Pasterk

Stefan Pasterk ist als Senior Scientist an der Universität Klagenfurt am Institut für Informatikdidaktik tätig und leitet das Projekt „DigiFit4All“. Neben dem Projekt ist er an der Konzeption und Durchführung der Informatikwerkstatt sowie Workshops zu Inhalten der Informatik und digitaler Bildung im Bereich Primar- und Sekundarstufe 1 beteiligt. In seiner Forschung konzentriert er sich auf Informatik und digitale Bildung in Primar- und Sekundarstufe, Kompetenzen und Kompetenzmodelle sowie individuelles Lernen.

Digitale Transformation des Freiwilligensektors

Ein Einblick in die FFG-KIRAS Forschungsprojekte »CIVOLUNEEER« und »CERTIFIER«¹

Birgi Pröll
»CIVOLUNEEER« & »CERTIFIER«-Projektkonsortien²

Kurzfassung

Ehrenamtliches Engagement ist ein unverzichtbarer Eckpfeiler kritischer Infrastrukturen wie Bevölkerungsschutz, Katastrophen-, Krisen- und Rettungsmanagement sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Die Nachhaltigkeit des Freiwilligensektors ist jedoch durch tiefgreifende Veränderungen in Demografie, Sozialstruktur und Freiwilligenmotiven im Sinne einer Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft massiv gefährdet.

Vor dem Hintergrund dieser zentralen Herausforderungen gibt unser Artikel einen Einblick in die Forschungsarbeiten zweier FFG-KIRAS-Projekte. Im Projekt »CIVOLUNEEER« steht die Entwicklung einer digitalen Plattform zur zielgerichteten Bündelung freiwilligen Engagements im Fokus. Das Projekt »CERTIFIER« hingegen widmet sich der Entwicklung digitaler Mechanismen zur kompetenzbasierten Einbindung spontaner Freiwilliger in Krisensituationen. Beide Projekte erforschen digitale Ansätze zur Abstimmung der Ziele und Kompetenzen von Freiwilligen auf die Tätigkeitsanforderungen freiwilligengestützter kritischer Infrastrukturen. Dazu werden unter anderem KI-gestützte Empfehlungs- und Chatbot-Technologien konzipiert, prototypisch umgesetzt und evaluiert. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Digitalen Freiwilligenpasses des BMASGPK ein.

¹ Dieser Beitrag beschreibt Ergebnisse der Forschungsprojekte »CIVOLUNEEER« (#895172) und »CERTIFIER« (#909235), die vom österreichischen Sicherheitsforschungsprogramm KIRAS des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) und der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) gefördert und vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) unterstützt werden.

² Projektkonsortien-Partner: Siehe Ende dieses Beitrags

1 Einleitung

Ehrenamtliches Engagement ist eine tragende Säule kritischer Infrastrukturen wie Bevölkerungsschutz, Katastrophenmanagement oder Gesundheitsversorgung und damit unverzichtbar für die Gesellschaft. Weltweit engagieren sich über 10% der Menschen ehrenamtlich, in der EU sind es 23% und in Österreich 49,4%. Österreichische Freiwillige leisten wöchentlich 24,2 Millionen Stunden, davon 5,4 Millionen Stunden für kritische Infrastrukturen (BMASGPK, 2022; UN, 2022).

Die Nachhaltigkeit des Freiwilligensektors ist jedoch mittlerweile massiv bedroht, einerseits durch (i) demografische Veränderungen, die zu einem steigenden Bedarf an ehrenamtlichem Engagement führen, und andererseits durch (ii) erhebliche motivationale und soziale Veränderungen (UN, 2022). Neben nach wie vor dominanten altruistischen Motiven, spielt die Nutzung freiwilligen Engagements als Quelle informellen, lebenslangen Lernens – »Learning by Doing« (Deloitte, 2016, Dempsey-Brench, et al., 2022) eine zunehmend zentrale Rolle. Nicht zuletzt bietet sich dadurch die besondere Chance, bis zu 80% der für den Arbeits- und Bildungsmarkt relevanten informellen Kompetenzen zielgerichtet und erfahrungsbasiert zu erwerben (Giancaspro et al., 2021). Dies trägt wiederum zur stärkeren Diversifizierung des Freiwilligensektors bei, und erfordert gleichzeitig eine Ausrichtung individueller Zielsetzungen auf die spezifischen Tätigkeitsanforderungen kritischer Infrastrukturen (Simsa et al., 2019).

Der Wunsch von Freiwilligen nach adäquater inhaltlicher, zeitlicher und örtlicher Flexibilität im Hinblick auf Opportunitäten für ehrenamtliches Engagement führt zu zunehmender Fragmentierung des Freiwilligensektors und unterstreicht die Notwendigkeit einer zielorientierten, kompetenzbasierten Bündelung formellen und informellen (d.h. von Non-Profit-Organisationen (NPO) unabhängig) ehrenamtlichen Engagements (UN, 2022).

Wirft man einen Blick auf den Stand der Technik hinsichtlich IT-Unterstützung für freiwilliges Engagement dann zeigt sich, dass der Fokus primär auf Freiwilligen-Management durch NPOs liegt, während individuelle Zielsetzungen von Freiwilligen und deren Flexibilitäts-Bedürfnisse insbesondere auch im Bereich spontaner Freiwilligenarbeit z.B. in Krisensituationen nur unzureichend Berücksichtigung finden, obgleich eine effektive IT-Unterstützung sowohl NPOs als auch Freiwilligen und nicht zuletzt den Hilfsbedürftigen selbst zugutekommen würde (UN, 2022). Eine nachhaltige und umfassende digitale Transformation des Freiwilligensektors stellt daher mehr denn je eine dringende Notwendigkeit dar.

Die beiden FFG-KIRAS-Forschungsprojekte »CIVOLUNEE« und »CERTIFIER« widmen sich dieser Herausforderung und werden im vorliegenden Beitrag überblicksartig vorgestellt. Dabei wird zunächst in Abschnitt 2 ein detaillierter

Überblick des Stands der Technik gegeben. Im Anschluss daran fokussiert Abschnitt 3 die Unterstützung zielgerichteten Engagements durch eine im Rahmen von »CIVOLUNTEER« entwickelte Goalification-App und entsprechende KI-basierte Recommender-Techniken. Komplementär dazu werden in Abschnitt 4 die im Rahmen von »CERTIFIER« entwickelten Konzepte und Technologien zur Einbindung spontaner Freiwilliger in Krisensituationen auf Basis zertifizierter Kompetenznachweise und KI-basierter Chatbot-Technologien beleuchtet. Abschließend erfolgt in Abschnitt 6 eine kurze Zusammenfassung der Arbeiten.

2 Stand der Technik

Die Auswahl relevanter Arbeiten zur Charakterisierung des Stands der Technik orientiert sich am Fokus der beiden Forschungsprojekte, zum einen eine Zielstellungsplattform für Freiwilligenarbeit bereitzustellen (siehe Abschnitt 2.1), sowie zum anderen, digitale Mechanismen zur kompetenzbasierten Einbindung spontaner Freiwilliger in Krisensituationen zu konzipieren (siehe Abschnitt 2.2), wie auch in Abb. 1 illustriert.



Abbildung 1: Fokus von »CIVOLUNTEER« und »CERTIFIER«

2.1 Zielsetzungen und deren Operationalisierung

In der sozialwissenschaftlichen Forschung spielt das „Setzen von Zielen“ seit jeher eine zentrale Rolle, wobei Zielsetzungen insbesondere zur Verbesserung von Leistung, Engagement und Wohlbefinden beitragen (Locke et al., 2019). Aus dem Blickwinkel der IT-Forschung werden in diesem Zusammenhang spezifische Aspekte der IT-Unterstützung für Zielsetzungen erforscht (z. B. Ekhtiar et al., 2023; Cham et al., 2019), wobei insbesondere Forschungsbereiche wie „Personal Informatics“ (Li et al., 2010), persuasive Systeme (Oinas et al., 2009), IT-Techniken zur Umsetzung der Behavior Change Theory (BCT) (Corker et al., 2023), Habit

Formation (Stawarz et al., 2015) oder Self-Determination Theory (SDT) (Villalobos et al., 2020) eine zentrale Rolle spielen.

Defizite und Herausforderungen. Aus anwendungsorientierter Sicht existieren mittlerweile eine Vielzahl an Zielsetzungs-Apps, die für diverse Lebensbereiche entwickelt wurden, nicht nur im Arbeitskontext, sondern insbesondere für den persönlichen Gebrauch zur Steigerung des Wohlbefindens, z.B. Fitness (Locke et al., 2019), wobei allerdings bislang weder der Freiwilligensektor fokussiert wurde (Pröll et al., 2024), noch eine vollständige Unterstützung des gesamten Lebenszyklus einer Zielsetzung von der Ziel-Planung über Ziel-Verfolgung bis hin zur abschließenden Zielergebnis-Analyse (Holding et al., 2023) geboten wird. Zudem wird die Operationalisierung von Zielen in ausführbare Aktivitäten selten und allenfalls nur rudimentär unterstützt (Epstein et al., 2020; Niess et al., 2018). Dieser Mangel röhrt nicht zuletzt daher, dass Ziele auf Grundlage persönlicher Motive und psychologischer Bedürfnisse festgelegt werden, was oft zu relativ abstrakten (sog. „qualitativen“) Zielen führt (z. B. das Ziel, soziale Kompetenz oder Teamfähigkeit bis zum Jahresende zu steigern), was letztlich deren Operationalisierung erschwert (Niess et al., 2018) (vgl. Abschnitt 3).

2.2 Einbindung spontaner Freiwilliger in Krisensituationen

In Krisensituationen sehen sich Rettungsdienste häufig mit informellen, spontanen Freiwilligen konfrontiert, die sich in selbstorganisierten Gruppen zusammenschließen (Quarantelli & Dynes, 1977; Stallings & Quarantelli, 1985; Strandh & Eklund, 2018). Diese Gruppen können wertvolle Ressourcen bereitstellen und wertvolle Beiträge zum Katastrophenmanagement leisten (Barsky et al., 2007; Helshloot & Ruitenberg, 2004; Scanlon et al., 2014; Whittaker et al., 2015). Vorteile liegen dabei unter anderem in weniger Bürokratie, höherer Flexibilität und mehr Nähe zu den Betroffenen (Stallings & Quarantelli, 1985; Whittaker et al., 2015).

Defizite und Herausforderungen. Bei der Durchführung gemeinsamer Notfallmaßnahmen stehen Organisationen der öffentlichen Sicherheit allerdings auch vor der Herausforderung, informelle Freiwillige angemessen einzubeziehen. Dies bedeutet das Potenzial informeller Freiwilliger zu nutzen und gleichzeitig Bedenken auszuräumen, die ihre vollständige Integration oftmals verhindern. Zu diesen Bedenken zählen Sicherheitsrisiken aufgrund unzureichender Informationen, fehlender Schutzausrüstung und mangelndem Risikobewusstsein (Harris et al., 2017), logistische Herausforderungen, Überlastung kritischer Ressourcen (Harris et al., 2017; Whittaker et al., 2015), unzureichende Planung (Skar et al., 2016) und rechtliche Unsicherheiten wie Haftungsfragen (Barsky et al., 2007). Dies führt dazu, dass informell Freiwillige meist nur in unqualifizierte Aufgaben eingebunden werden, während ihre spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen ungenutzt bleiben. Damit geht nicht nur ein enorm wertvolles Potential an qualifiziertem,

möglicherweise lebensrettendem freiwilligen Engagement verloren - die Freiwilligenarbeit als Form gemeinnützigen Engagements verliert darüber hinaus für Einzelpersonen an Attraktivität. Beiträge und Erfahrungen Freiwilliger werden oft nicht anerkannt, können nicht als Berufserfahrung angerechnet werden und bieten daher wenig bis gar keinen Nutzen für ihre persönliche oder berufliche Entwicklung.

3 Zielgerichtetes Engagement durch „Goalification App“

Basierend auf unserem in Pröll et al., 2024a, 2024b vorgeschlagenen konzeptionellem sog. Goalification-Framework (vgl. Abbildung 2) – „Goalification“ ist ein Wortspiel mit dem Begriff „Gamification“ (Docherty, 2018) – und dem in Abschnitt 2 diskutierten aktuellen Stand der Technik wurde im Rahmen des Projekts »CIVolunteer« ein erster Prototyp einer Zielsetzungs-App für ehrenamtliches Engagement realisiert, der grundlegende Zielsetzungsfunktionalitäten und erste KI-basierte Empfehlungsmechanismen zur Operationalisierung von Zielen bietet (vgl. dazu exemplarische Frontend-Screenshots in Abb. 2).

3.1 Goalification-Framework als konzeptionelle Grundlage

Methodik. Unser konzeptionelles Goalification Framework systematisiert und integriert die erforderliche Funktionalität für eine Zielsetzungsplattform, basierend auf der Zieltheorie von Locke et al., 2019 und zurückgreifend auf Design-Space-Konzeptualisierungen aus Bereichen wie Personal Informatics (Li et al., 2010), persuasiven Systemen (Oinas et al., 2009), Behavior Change Theory (Corker et al., 2023), Habit-Formation Theory (Stawarz et al., 2015) und Self-Determination Theory (Villalobos et al., 2020).

Im Mittelpunkt steht dabei eine prozessorientierte Perspektive, die den gesamten Lebenszyklus einer Zielsetzung abdeckt (Holding et al., 2023), wobei die Allgemeingültigkeit der intendierten Funktionalität durch deren Abbildung auf acht bestehende Design-Space-Konzeptualisierungen demonstriert wird (Proell et al., 2024a).



Abbildung 2: Konzeptionelles Goalification Framework und Frontend-Mockups

Zielsetzungsprozess. In Anlehnung an die Design-Space-Konzeptualisierungen von Li et al. (2010) und Ohlin et al. (2015) und den Lebenszyklus einer Zielsetzung (Holding et al., 2023) umfasst unsere Prozessperspektive drei Hauptphasen zur umfassenden Unterstützung der Zielsetzung: (i) Planen im Sinne des Ermittelns, Definieren, Setzens und Operationalisieren quantitativer und qualitativer Ziele, (ii) Handeln im Sinne des Verfolgens und Überwachens von Zielen und (iii) Analysieren im Sinne des Reflektierens von Zielen und deren Konsequenzen in Übereinstimmung mit den Grundprinzipien von Action-Research (Heckhausen, 2007). Jede Phase bietet dabei eigene, sich ergänzende Funktionalitäten und „mind sets“ und spiegelt damit nicht nur die reale App-Nutzung wider, sondern bietet durch seine Spiralzyklen, beliebigen Startpunkte und verschachtelten Strukturen auch Flexibilität für verschiedene Bereiche und Motive freiwilligen Engagements.

3.2 Zieloperationalisierung durch KI-basierte Empfehlungen

Die Operationalisierung von Zielen, in Form von vorgeschlagenen Freiwilligen-Tätigkeiten, die zur Zielerreichung beitragen, ist in der Planungsphase unerlässlich, wird jedoch selten durch Zielsetzungs-Apps unterstützt, was z.T. auf die besonderen, mit abstrakten, qualitativen Zielen verbundenen Herausforderungen zurückzuführen ist (Niess et al., 2018). Dieser Abschnitt präsentiert daher erste Überlegungen zur Unterstützung der Zieloperationalisierung durch KI, im speziellen durch sog. Large Language Model (LLM)-basierte Empfehlungen (Pröll et al., 2024c).

Herkömmliche Empfehlungstechnologien sind unzureichend. Aktuelle Empfehlungssysteme verwenden meist entweder inhaltsbasiertes Filtern in der Annahme, dass Benutzer Elemente mit ähnlichen Eigenschaften bevorzugen wie diejenigen, die ihnen zuvor gefallen haben, oder kollaboratives Filtern, und postulieren damit, dass ähnliche Benutzer ähnliche Präferenzen haben oder aber eine Kombination aus beidem (Ricci et al., 2022). Diese Methoden gehen oft von stabilen Präferenzen aus, die der evolvierenden Natur persönlicher Ziele, insbesondere im Freiwilligensektor nicht gerecht werden (Niess et al., 2018). Stattdessen sollten Empfehlungen für Freiwillige vorrangig auf eine effektive Zielerreichung ausgerichtet sein, indem z.B. Engagement-Möglichkeiten, die mehrere Ziele unterstützen, Vorrang gegenüber jenen eingeräumt wird, die nur zu einem Ziel beitragen (Papadimitriou, 2018).



Abbildung 3: LLM-basierte Ziel-Operationalisierung durch Empfehlungen

KI als Allheilmittel? KI-basierte Empfehlungssysteme bieten eine vielversprechende Lösung, indem sie sowohl quantitative Ziele operationalisieren (z.B. sich für ehrenamtliche Nachbarschaftshilfe zweimal pro Woche engagieren) als auch qualitative Ziele (z.B. sich zur Erhöhung der sozialen Kompetenz zu engagieren) (Niess et al., 2018; Pröll et al., 2024c). Durch die Nutzung des natürlichen Sprachverständnisses kann KI in Form von LLMs Nutzerpräferenzen, Engagement-Beschreibungen und Kontext besser erfassen und so die Empfehlungspräzision verbessern (Hua et al., 2023; Liu et al., 2023; Lin et al., 2024; Wang et al., 2024). Dies macht sie zum vielversprechendsten Ansatz für zielorientiertes ehrenamtliches Engagement.

KI-basierter Ansatz zur Ziel-Operationalisierung. In einem ersten Schritt lag daher unser Fokus darauf, inwieweit sich LLMs als Annotatoren eignen, um automatisiert Ground-Truth-Daten zu persönlichen Zielen (sowohl quantitativ als auch qualitativ) und ehrenamtlichen Engagement-Möglichkeiten (sowohl regional

als auch supraregional und international) zur erstellen, um damit realitätsnahe Daten zum Trainieren und Testen des eigentlichen LLM-basierten Empfehlungsmodells zur Verfügung zu haben (Pröll et al., 2024c), siehe Abbildung 3. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere vorgeschlagen „Transfer-Learning“ (Wang et al., 2016) mit maßgeschneiderten „Cross-Encoder-Modellen“ (Reimers et al., 2019) zur Feinabstimmung einzusetzen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass fein abgestimmte Modelle auf Basis von LLM-generierten Annotationen eine hohe Präzision erreichen. Durch die Verwendung eines selbsttrainierten Modells vermeiden wir kostspielige externe Abfragen und verbessern so Effizienz und Skalierbarkeit. Derzeit basiert der Empfehlungsmechanismus auf einem einfachen Ziel-Engagement-Matching (Pröll et al., 2024c). Zukünftige Arbeiten sollen jedoch Freiwilligen-Profile für dynamische Empfehlungen integrieren, die auch individuelle Präferenzen berücksichtigen, sowie durch „Reinforcement Learning“ (Sutton & Barto, 1998) Empfehlungen an sich entwickelnde Freiwilligen-Präferenzen anpassen und so die Personalisierung und den langfristigen Nutzen verbessert.

4 Einbindung Spontaner Freiwilliger in Krisensituationen

Ziel des Projekts »CERTIFIER« ist die Entwicklung eines umfassenden Konzepts und entsprechender digitaler Mechanismen, um eine kompetenzbasierte Einbindung informeller, spontaner freiwillig Helfender in Krisensituationen zu ermöglichen.³

Validierung Digitaler Kompetenzzertifikate. Digitale Zertifikate - ausgestellt von autorisierten Stellen - durch die Fähigkeiten und Qualifikationen freiwillig Helfender erfasst und dokumentiert werden, ermöglichen es, Kompetenzen gegenüber Einsatzorganisationen nachzuweisen, ohne dabei die Privatsphäre oder Datensicherheit zu gefährden. Dies legt die Basis, dass Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) zukünftig gezielt Personen mit den im Einsatz benötigten Kompetenzen rekrutieren können, wobei sie sich auf ein validiertes digitales Kompetenz-Portfolio der freiwillig Helfenden stützen. Dieser Ansatz trägt dazu bei, dass Katastrophen effektiver und effizienter bewältigt werden können.

KI-basierte Chatbots. Das Projekt konzentriert sich außerdem auf die Konzeption und Entwicklung zweier getrennter aber sich komplementierender KI-basierter Chatbots: Freiwillige haben die Möglichkeit sich mit Hilfe des Chatbots auf der CERTIFIER-Plattform zu registrieren und damit ihre grundsätzliche Bereitschaft zu

³ Der folgende Text wurde teilweise aus dem Konferenz-Paper „The use of an AI-supported tool for the deployment of informal volunteers in crisis and disaster management on the basis of their competencies“ (Kretschy et al., i.E.) aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt und hier übernommen.

bestätigen. Vorhandene Qualifikationen können dabei von bestehenden Plattformen (z.B. digitaler Freiwilligenpass) automatisiert integriert werden.

Der zweite Chatbot dient den BOS und bringt die zu bewältigenden Aufgaben mit den Kompetenzen der freiwillig Helfenden zusammen. Dadurch entsteht eine Schnittmenge, in der sich die für eine spezielle Tätigkeit geeignete Personen befinden. Nach deren Identifikation können BOS automatisiert gezielt freiwillig Helfende mit dem benötigten Kompetenzprofil anfragen. Nach erfolgter Zustimmung seitens des/der Freiwilligen die Aufgabe zu übernehmen, erhalten diese einen Token (z. B. in Form eines QR-Codes). Der Token bestätigt die Eignung und den geplanten Einsatz und kann von den BOS, z.B. dem/der Einsatzleiter:in vor Ort, überprüft werden (z.B. per App-Scan). BOS können also CERTIFIER für eine bedarfsgerechte Zuweisung von freiwillig Helfenden im Einsatz nutzen. Dieser aufgabenorientierte Ansatz unterstützt das operative Management komplexerer Aktivitäten und stellt eine Verbesserung gegenüber der traditionellen kompetenzbasierten Planung dar. Die endgültige Zuweisung bleibt dabei stets die Entscheidung durch einen Menschen.

5 Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag lieferte Einblicke in Initiativen am Weg zu einer digitalen Transformation des Freiwilligensektors. Dabei wurden als Ergebnisse aus dem Projekt »CIVolunteer« eine Zielsetzungsplattform für Freiwilligenarbeit vorgestellt, zusammen mit ersten Ideen zur Nutzung von KI/LLM-basierten Empfehlungssystemen für die Ziel-Operationalisierung. Anschließend wurden Ergebnisse aus dem Projekt »CERTIFIER« präsentiert, darunter die Integration valider digitaler Kompetenzzertifikate als Voraussetzung für eine kompetenzbasierte Einbindung spontaner Freiwilliger, sowie ein KI-basierte Chatbot (BOS-seitig) als Kommunikationschnittstelle für deren gezielte Rekrutierung.

Literaturverzeichnis

- Barsky, L., Trainor, J., Torres, M., & Aguirre, B. E. (2007). Managing volunteers: FEMA's Urban Search and Rescue programme and interactions with unaffiliated responders in disaster response. *Disasters* 31:495–507
- Cham, S., et al. (2019). “Goal Setting for Persuasive Information Systems: Five Reference Checklists,” in Proc. of PERSUASIVE’19. Springer.
- Corker, E., et al. (2023). “Behaviour Change Techniques Taxonomy v1: Feedback to Inform the Development of an Ontology,” *Welcome Open Research*, vol. 7.

Deloitte, "Building leadership skills through volunteerism," 2016, accessed: 2 April 2025. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-deloitte-impact-survey.pdf>

Dempsey-Brench, K., Shantz, A. (2022). "Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering," Human Resource Management Review, vol. 32, no. 4, p. 100874, 2022.

Docherty, M. (2018). "Teaching the Next Generation: Engaging and Empowering the Learners of Tomorrow," in Proc. of 12th Int. Technology, Education and Development Conference (INTED).

Ekhtiar, T., et al. (2023). "Goals for Goal Setting: A Scoping Review on PI," in Proc. of DIS. ACM.

Epstein, D., et al. (2020). "Mapping and Taking Stock of the Personal Informatics Literature," Proc. of IMWUT'20, vol. 4, no. 4.

Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection (BMASGPK) (2022). "Voluntary Engagement in Austria," in 4th Voluntary.

Giancaspro, M.L., Manuti, A. (2021). "Learning to be employable through volunteering: A qualitative study on the development of employability capital of young people," Frontiers in Psychology, vol. 12.

Harris, M., Shaw, D., Scully, J., Smith, C., & Hieke, G. (2017). The Involvement/Exclusion Paradox of Spontaneous Volunteering (46:352–371; Nonprofit Volunt Sect Q). <https://doi.org/10.1177/0899764016654222>

Heckhausen, J. (2007). "The Motivation-Volition Divide and Its Resolution in Action-Phase Models of Developmental Regulation," Research in Human Development, vol. 4, no. 3-4.

Helshloot, I., & Ruitenberg, A. (2004). Citizen Response to Disasters: A Survey of Literature and Some Practical Implications. (12:98–111; Journal of Contingencies and Crisis Management).

Holding, A., and Koestner, R. (2023). "The Role of Motivation in the Lifecycle of Personal Goals," in The Oxford Handbook of Self-Determination Theory.

Hua, W. et al. (2023). "Tutorial on Large Language Models for Recommendation," in Proc. of RecSyS'23. ACM.

Kretschy, S. et al (i.E.). »The use of an AI-supported tool for the deployment of informal volunteers in crisis and disaster management on the basis of their

competencies“, in proc. of the 33rd Interdisciplinary Information Management Talks (IDIMT-2025), Hradec Králové, Czech Republic.

Li, I., et al. (2010). “A Stage-Based Model of PI Systems,” in Proc. of CHI’10. ACM.

Lin, J., et al. (2024). “How Can Recommender Systems Benefit from Large Language Models: A Survey,” arXiv preprint arXiv:2306.05817.

Liu, J. et al. (2023). “Is ChatGPT a Good Recommender? A Preliminary Study,” arXiv preprint arXiv:2304.10149, 2023.

Locke, E. and Latham, G. (2019). “The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective.” Motivation Science, vol. 5, no. 2.

Mitchell, E., et al. (2021). “From Reflection to Action: Combining ML with Expert Knowledge for Nutrition Goal Recomm.” in Proc. of CHI’21. ACM.

Niess, J. and Wozniak, P. (2018). “Supporting Meaningful Personal Fitness: The Tracker Goal Evolution Model,” in Proc. of CHI’18. ACM.

Oinas-Kukkonen, H. and Harjumaa, M. (2009). “Persuasive Systems Design: Key Issues, Process Model, and System Features,” CAIS, vol. 24, no. 1.

Papadimitriou, D., Velegrakis, Y. and Koutrika, G. (2018). “Modeling and Exploiting Goal and Action Associations for Recommendations.” in Proc. of EDBT’18. ACM.

Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2016). “A Survey on Volunteer Management Systems,” in Proc. of HICSS’16.

Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2017). “iVOLUNTEER: A Digital Ecosystem for Life-Long Volunteering,” in Proc. of iiWAS’17. ACM.

Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2020a). “(L)earning by Doing – Blockchainifying Life-Long Volunteer Engagement,” in Proc. of ICEIS’20. SciTePress.

Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2020b). “iVolunteer – A Platform for Digitization and Exploitation of Lifelong Volunteer Engagement,” in Enterprise Information Systems, ser. LNBIP, vol. 417. Springer.

Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2024a). “Through the Lens of Goalification - A Survey on Personal Informatics and Persuasive Systems Research,” in Proc. of the Int. Conf. on Information Technology and Systems (ICITS’24). Cham, Chile.

- Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2024b). "Engagement by Goals - A Digital Platform for Goal-Oriented Volunteering," Proc. of the Int. Conf. on Next Generation Computing Applications (NextComp), Mauritius.
- Pröll, B. and Retschitzegger, W., et al. (2024c). "Towards Goal-Oriented Volunteering - LLMs to the Rescue?", Proc. of the Int. Conf. on Electrical, Computer, Communications and Mechatronics Engineering (ICECCME'24), Maldives.
- Quarantelli, E., & Dynes, R. (1977). Response to Social Crisis and Disaster. *Annu Rev Sociol.*
- Reimers, N. and Gurevych, I. (2019). "Sentence-BERT: Sentence Embeddings using Siamese BERT-Networks," in Proc. of EMNLP'19. Association for Computational Linguistics, 2019.
- Ricci, F., Rokach, L. and Shapira, B., Eds., *Recommender Systems Handbook*, 3rd ed. Springer, 2022.
- Scanlon, J., Helsloot, I., & Groenendaal, J. (2014). Putting It All Together: Integrating Ordinary People Into Emergency Response (Vol[DS(3] . 32, No. 1, S. 43–63.; International Journal of Mass Emergencies and Disasters). Department of Public Administration Radboud University Nijmegen.
- Simsa, R., et. al. (2019). "Spontaneous Volunteering in Social Crises: Self-Organization Coordination," in Non-profit Sector Quarterly, 48.
- Skar, M., Sydnes, M., & Sydnes, A. K. (2016). Integrating unorganized volunteers in emergency response management. *International Journal of Emergency Services*, 5(1), 52–65[DS(4)]
- Stallings, R., & Quarantelli, E. (1985). Emergent Citizen Groups and Emergency Management. *Public Adm Rev.*
- Stawarz, K., Cox, A. and Blandford, A. (2015). "Beyond Self-Tracking and Reminders: Designing Smartphone Apps That Support Habit Formation," in Proc. of CHI'15. ACM.
- Strandh, V., & Eklund, N. (2018). Emergent groups in disaster research: Varieties of scientific observation over time and across studies of nine natural disasters. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 26(3), 329–337.
- Sutton, R.S., Barto, A.G. (1998). "Introduction to Reinforcement Learning" (1st. ed.). MIT Press, Cambridge, MA, USA.

Villalobos-Zúñiga G. & Cherubini, M., (2020), “Apps That Motivate: A Taxonomy of App Features Based on Self-Determination Theory,” Int. J. of Human-Computer Studies, vol. 140.

UN (2022). State of the Worlds Volunteerism Report. United Nations.

Wang, Y. et al. (2024). “RecMind: Large Language Model Powered Agent For Recommendation”, in Proc. of NAACL’24. Association for Computational Linguistics.

Wang, Y. et al. (2016). “A Survey on Accessing Dataspaces”. ACM SIGMOD Record. 45. 33-44. 10.1145/3003665.3003672.

Weiss, K., Khoshgoftaar, T. and Wang, D. (2016). “A Survey of Transfer Learning,” Journal of Big data, vol. 3, pp. 1–40.

Whittaker, J., McLennan, B., & Handmer, J. (2015). A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, opportunities and challenges (13:358–368; International Journal of Disaster Risk Reduction).

Autor*innen



© Werner Retschitzegger

Birgit Pröll als Vertreterin des Projektkonsortiums* ist aktuell Dozentin (a.Univ.-Prof.) am Institut für anwendungsorientierte Wissensverarbeitung an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU). Sie absolvierte das Studium der Informatik, sowie das Doktoratsstudium der Technik ebenfalls an JKU. 2003 wurde ihr die Venia docendi in Applied Computer Science der JKU verliehen.

CIvolunteer-Projektkonsortium:

- (1) Johannes Kepler Universität Linz (JKU): Pröll, B., Retschitzegger, W., Schwinger, W., Kapsammer, E.
- (2) Fachhochschule Oberösterreich: Schönböck, J., Gassner, C., Bodenhofer U.
- (3) KunstUni Linz: Lechner, M.,
- (4) Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK): Angster, C., Steinböck, T.
- (5) NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien: More-Hollerweger, E.
- (6) doloops GmbH: Reiter, H., Huber, W.
- (7) X-Net Services GmbH: Dürk, N., Eibner, W.

CERTIFIER-Projektkonsortium:

- (1) Austrian Institute of Technology GmbH: Bürger, B.
- (2) Johanniter Österreich Ausbildung und Forschung gem. GmbH: Sturm,N., Kretschy S., Söllner, M.
- (3) Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK): Angster, C.
- (4) Disaster Competence Network Austria: Pichler, S.
- (4) NOUS Wissensmanagement FlexCo: Zeissler, S.
- (5) ONDEWO GmbH: Rath, A.
- (6) OSSBIG Austria: Hahn, G.
- (7) Research Institute AG & Co KG: Schneeberger, D.
- (8) Johannes Kepler Universität Linz (JKU): Pröll, B.

Digitalisierung gestalten: Politische und gesellschaftliche Verantwortung

Patrick Reisinger

Viele Lebensbereiche verändern sich durch „die Digitalisierung“ ich möchte dazu ein paar Beispiele anführen, die keineswegs einen Anspruch auf Vollständigkeit haben. In der Arbeitswelt werden immer mehr digitale Tools eingesetzt und Routineaufgaben können automatisiert werden, unsere Arbeitsweise hat sich oftmals gepusht durch Corona stark verändert, denn Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben und auch Geschäftsmodelle werden immer digitaler das lässt sich im Online-Handel beobachten aber auch durch das Aufkommen von Plattformen wie Uber oder Airbnb.

Auch die Kommunikation und der Medienkonsum verändert sich durch Digitalisierung, sie wird immer schneller, das bietet zum einen eine neue Form der Teilhabe, es ist möglich mit Menschen vom anderen Ende der Welt zu kommunizieren, bringt aber auch Herausforderungen wie Fake News, Filterblasen oder Cybermobbing.

Das Gesundheitswesen profitiert durch KI in der Diagnostik und auch der Zugang für den Einzelnen zu Informationen ist so einfach wie noch nie. Auch die Interaktion mit dem Staat und seinen Service-Einrichtungen wird digitalisiert, es ist mittlerweile möglich von seinem Smartphone eine Wahlkarte zu beantragen oder den Hauptwohnsitz zu ändern.

Im Rahmen der Veranstaltung am 28. November in Tulln durfte ich den Workshop „Digitalisierung gestalten: Politische und gesellschaftliche Verantwortung“ moderieren. Ich versuche in diesem Beitrag zum einen die Ergebnisse und Gedanken des Workshops zusammen zu fassen und darf zum anderen einen kurzen Einblick in die Projekte der Geschäftsstelle Digitale Kompetenzen zu geben, die ich beruflich leiten darf.

Ich möchte meinen Beitrag daher in drei Bereiche gliedern:

- Die Ergebnisse des Workshops
- Digitale Divide und Digitale Kompetenzen in Österreich
- Die Aktivitäten des OeAD als Geschäftsstelle für Digitale Kompetenzen

Die Ergebnisse des Workshops

Im Rahmen des Workshops wurden innerhalb der Gruppe viele spannende Aspekte angesprochen. Eine der zentralen Aussagen war dabei sicherlich „für alle in Österreich“, das impliziert auch dass der bestehende digital divide und bestehende Barrieren abgebaut werden. Die Rolle der Politik und der Gesellschaft kann hier aber immer nur eine ermöglichte sein, die Mitwirkung jedes Einzelnen ist ein wesentlicher Bestandteil beim Erwerben von digitalen Kompetenzen.

Im Workshop wurde hier auch das Abbauen von Barrieren und die Usability diskutiert, mit dem klaren Ziel Zugänge für alle zu schaffen, die wissenschaftliche Forschung, die wir hier diskutierten, war vor allem die zum digital divide.

Unsere Gespräche im Workshop führten uns auch dazu den unterschiedlichen Akteuren der Digitalisierung zu adressieren, hierbei haben wir vor allem „Technologie Unternehmen“ als Treiber von technischen Innovationen identifiziert, die eine relevante Rolle einnehmen und haben dabei auch über Energiekosten gesprochen (Bitcoin verbraucht mehr Strom als Schweden, Polen oder Argentinien).¹ Wichtige Handlungsfelder die wir besprochen haben war das Thema Mediennutzung und Fake News und Vertrauen in die Technologie aber auch Vertrauen in die Regulierung die es benötigt und Digitalisierung zu gestalten, das sind die Grundpfeiler für eine breite Akzeptanz. Im Rahmen des Workshops wurden auch sehr konkrete Ideen diskutiert, ein Beispiel dafür war ein „digital space“ der allen in Österreich zur Verfügung für private Dokumente ohne die Abhängigkeit großer US-Konzerne oder eine Mailadresse, die man vom Staat bekommt als Ergänzung zur ID Austria.

Die Conclusio des Workshops: es gibt viele Handlungsfelder, an denen man ansetzen kann, wichtig ist es alle mitzunehmen auf die Digitalisierungsreise.

¹ <https://finanzwissen.de/kryptowaehrungen/bitcoin/stromverbrauch/>

In der Grafik haben wir während des Workshops unsere Ergebnisse festgehalten:



Abbildung 1

Digitale Divide und Digitale Kompetenzen in Österreich

Der Begriff Digitale Divide wurde erstmals 1995 in den USA verwendet, man spricht mittlerweile von unterschiedlichen „Levels“ des Divide. Dabei kann nach der Van Dijk folgendermaßen kategorisiert werden:²

Digital Divide Level	Adressiertes Problem
First Level	Besitz und Zugang zu digitalen Technologien
Second Level	Kompetenzen im Umgang und Nutzungsverhalten
Third Level	Ergebnisse der Nutzung von digitalen Technologien

Während in Österreich der Digitale Divide erster Ordnung nicht mehr das dominierende Thema ist, gibt es hier enorme globale Unterschiede:

- Etwa ein Drittel der Weltbevölkerung (2,7 Milliarden Menschen) hatte 2022 keinen Internetzugang.
- 53% der Weltbevölkerung konnten 2022 kein Hochgeschwindigkeits-Breitband nutzen.
- Die Internetdurchdringung variiert stark nach Regionen: 89% in Europa, über 80% in Amerika, 70% im Nahen Osten, 61% in Asien und nur 40% in Afrika³

² Dijk, Jan van (2020): The digital divide, Cambridge, UK; Medford, MA: Polity.

³ <https://www.brookings.edu/articles/fixing-the-global-digital-divide-and-digital-access-gap/>

95% der Menschen in Österreich nutzen das Internet regelmäßig, es gibt hier aber Altersunterschiede, wie die nachfolgende Grafik zeigt:

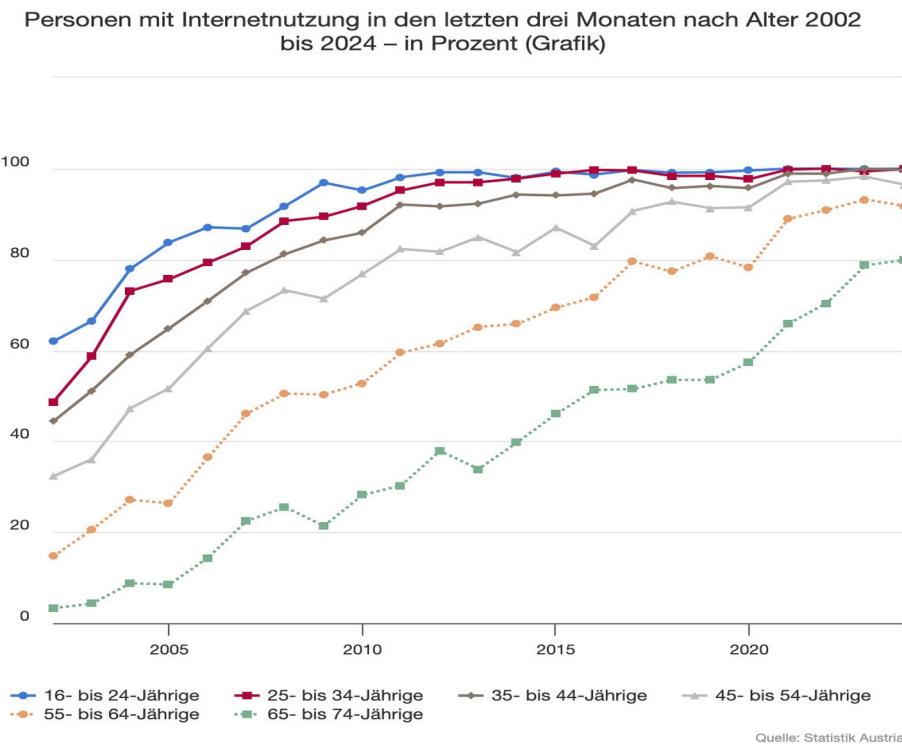
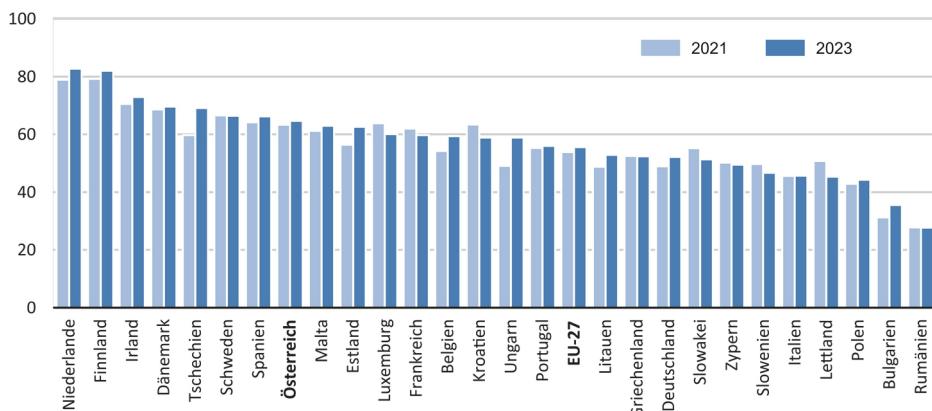


Abbildung 2: Europäische Erhebung über den IKT-Einsatz in Haushalten von 2002 bis 2024.
Erstellt am 24.10.2024 (<https://www.statistik.at/statistiken/forschung-innovation-digitalisierung/digitale-wirtschaft-und-gesellschaft/ikt-einsatz-in-haushalten>)

Digitale Kompetenzen sind heute eine Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Entwicklung. Der aktuelle Digital Economy and Society Index (DESI) zeigt, dass 63 % der österreichischen Bevölkerung über grundlegende digitale Kenntnisse verfügen – jedoch bleibt das europäische Ziel von 80 % bis 2030 noch zu erreichen. Um diese Lücke zu schließen, hat Österreich die Digitale Kompetenzoffensive (DKO) ins Leben gerufen. Dieses ressortübergreifende Programm verfolgt das Ziel, Menschen aller Altersgruppen mit den nötigen digitalen Fertigkeiten auszustatten, um erfolgreich in der digitalen Welt leben und arbeiten zu können.



Q: Eurostat, Europäische Erhebung über den IKT-Einsatz in Haushalten 2021 und 2023.

Abbildung 3: Zumindest grundlegende digitale Kenntnisse im EU-Vergleich 2021 und 2023 in Prozent

(https://www.statistik.at/fileadmin/pages/284/Digitale_Kenntnisse_in_Oesterreich_und_der_Europaeischen_Union_2023.pdf)

Neben der Erhebung des Digital Skills Indikator durch die Statistik Austria gibt es noch weitere Erhebung von der RTR; der Initiative D21, ICILS mit Fokus auf SchülerInnen und Schüler, vom Verein fit4internet, oder das BIDT Digitalbarometer. Den Studien liegen unterschiedliche Erhebungsinstrumente zu Grunde, es werden hier Selbsteinschätzungen, Wissenstests aber auch tatsächliche Kompetenztests eingesetzt um den Stand der digitalen Kompetenzen in der Bevölkerung zu erheben.

Die Aktivitäten des OeAD als Geschäftsstelle für Digitale Kompetenzen

Der OeAD koordiniert als Geschäftsstelle für Digitale Kompetenzen zentrale Aktivitäten der Digitalen Kompetenzoffensive (DKO). Zu den Aufgaben zählen:

- die operative Umsetzung nationaler Maßnahmen,
- die Begleitung von Bildungsprogrammen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene,
- sowie die Entwicklung praxisnaher Angebote für unterschiedliche Zielgruppen – von Einsteiger/innen bis zu Trainer/innen.

Die Geschäftsstelle ist dabei nicht nur koordinierende Schnittstelle, sondern treibt aktiv den Aufbau digitaler Bildung in Österreich voran – mit innovativen Formaten, verlässlichen Strukturen und konkretem Nutzen für Bürger/innen.

Ein Vorzeigeprojekt der Geschäftsstelle ist das bundesweite Programm „Digital Überall“, das seit März 2024 digitale Bildung in die Gemeinden bringt. Bis Ende 2025 werden in Kooperation mit lokalen Bildungsanbietern wie Volkshochschulen rund 4.500 kostenlose Workshops angeboten – zu Themen wie: Internetsicherheit, digitale Senior/innenbildung, digitale Amtswege oder der Umgang mit Künstlicher Intelligenz.

Der Ansatz funktioniert, denn bis Juni 2024 nahmen über 40.000 Menschen an 4.200 Workshops teil. Besonders hervorzuheben ist die niederschwellige Ausrichtung – die Angebote richten sich explizit auch an Menschen, die bislang wenig Berührungs-punkte mit digitalen Technologien hatten, wie etwa Senior/innen.

Ein weiteres innovatives Element ist die Einführung der Digi-Dolmetscher/innen. Mit den ihnen wurde eine neue Schnittstelle zwischen Bund und Gemeinden geschaffen, die digitale Bildungsangebote unmittelbar vor Ort unterstützt. Als lokale Kontaktpersonen tragen sie dazu bei, bestehende und geplante Bildungsmaßnahmen – etwa die Workshops von „Digital Überall“ – effektiv zu koordinieren und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig ermöglichen sie einen direkten Informationsfluss zurück an die bundesweiten Akteur/innen.

So wird digitale Teilhabe nahbar und menschlich – auch für Zielgruppen, die klassische Bildungsformate nicht erreichen.

Ein weiterer Meilenstein ist der im Herbst 2024 veröffentlichte Nationale Referenzrahmen für Digitale Kompetenzen (NRDK). Entwickelt auf Basis des europäischen DigComp-2.2-Modells, bietet der NRDK:

- eine klare Struktur mit sechs Kompetenzbereichen und 27 Einzelkompetenzen,
- acht Niveaustufen zur Einordnung von digitalen Fähigkeiten,
- praxisnahe Anwendungshilfen für Bildungseinrichtungen und Weiterbil-dungsanbieter sowie nationale Governancestruktur.

Er dient als Kompass für Weiterbildung, Lehrpläne und Personalentwicklung und ist damit ein Schlüsselement für eine einheitliche und vor allem nachhaltige Verankerung digitaler Kompetenzen in Bildung und Arbeitswelt.

Seit April 2025 finden im Rahmen von Digital Überall PLUS auch kostenlose Workshopreihen statt, wo Einzelpersonen und ganze Gemeinden nicht nur Einzelworkshops, sondern vertiefende Workshopreihen buchen und besuchen können, um digitale Teilhabe langfristig und inklusiv zu fördern. Im Fokus stehen praxisorientierte Angebote wie etwa die Reihe „Leben mit zunehmender Digitalisie-rung & KI“ oder „Digitale Inhalte/Produkte erstellen“.

Ein zentrales Element bildet weiters der Train-the-Trainer-Ansatz, der Multiplikator/innen befähigt, selbst Schulungen zu Online-Sicherheit, Künstlicher Intelligenz und E-Government anzubieten. Zudem sind für 2025 neue innovative Vermittlungsansätze geplant, die gezielt benachteiligte Bevölkerungsgruppen erreichen sollen, die auf andere Lernkonzepte angewiesen sind.

Diese Programm-Erweiterungen zeigen: Österreich geht den Weg der digitalen Bildung strategisch und zukunftsorientiert – mit einem klaren Fokus auf Breitenwirksamkeit, Qualität und sozialen Ausgleich. Die Programme zeigen, dass Digitalisierung nicht nur ein technisches, sondern vor allem ein bildungspolitisches Projekt ist – und dass es dafür verlässliche Strukturen braucht, wie sie der OeAD bietet.

Mit der Geschäftsstelle für Digitale Kompetenzen als zentralem Umsetzungspartner hat Österreich einen wichtigen Motor für digitale Bildung geschaffen. Das Ziel ist klar: Digitale Teilhabe für alle.

Ergänzende Informationen der Geschäftsstelle für Digitale Kompetenzen:

<https://www.oead.at/de/bildung-digital/geschaefsstelle-digitale-kompetenzen>

Statistiken zum Thema:

<https://www.statistik.at/statistiken/forschung-innovation/digitalisierung/digitale-wirtschaft-und-gesellschaft/ikt-einsatz-in-haushalten>

Autor



© OeAD Klimpt

Patrick Reisinger leitet seit März 2023 die Geschäftsstelle Digitale Kompetenzen (OeAD – Agentur für Bildung und Internationalisierung). Ehrenamtlich ist er im Verein „füruns – Zentrum für Zivilgesellschaft“ als Kassier tätig.

Erfolgreich engagiert im digitalen Zeitalter

ifdp - Jahrestagung 2024

In diesem Band sind die Beiträge zur Jahrestagung 2024 des ifdp-institutes for digital participation veröffentlicht.

Der Band ist auch online verfügbar unter:
https://www.ifdp.at/tagungsband_2024

ISBN: 978-3-903470-27-9

