



Kurzleitfaden

**„Management von jungen
Freiwilligen in Umwelt- und
Nachhaltigkeitsorganisationen“**

Ein Projekt der Jugend-Umwelt-Plattform JUMP

**Der Kurzleitfaden wurde 2017 im Rahmen des Projekts
Qualifizierungsmaßnahme: „Management von jungen Freiwilligen in Umwelt-
und Nachhaltigkeitsorganisationen“ erstellt, welches durch den vom [BMLFUW](#)
beauftragten Fonds zur Förderung und Finanzierung von Bildungsinitiativen
zur Nachhaltigkeit in den Bereichen Umwelt und Gesundheit ermöglicht wurde.**

Impressum:

Herausgeberin: Jugend-Umwelt-Plattform JUMP, Spittelauer Lände 5, 1090 Wien; Telefon
01 31304-2015

E-Mail: office@jugendumwelt.at Netz: www.jugendumwelt.at

Text und Layout: Gudrun Redl, Claudia Kinzl, Angelika Rainer

Redaktion: Claudia Kinzl

JUMP Kernteam: Claudia Kinzl, Angelika Rainer, Gudrun Redl, Nadia Prantner, Christina
Schatzl-Gruber, Julius Holländer, Nadine Mittempergher

3., überarbeitete Fassung, Jänner 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1. Hinweis zur Verwendung dieses Kurzleitfadens	4
2. Das Freiwillige Umweltjahr	5
2.1 Konzept und Grundsätze	5
2.2. Spannungsfelder.....	6
3. Das FUJ als Mehrwert für Einsatzstellen und Freiwillige.....	7
3.1. Was braucht es aus Sicht der/des Freiwilligen?	7
3.2. Was braucht es aus Sicht der Einsatzstelle?:.....	7
4. Passende Freiwillige finden	9
4.1. Checkliste für Einsatzstellen	9
4.2. Bewerbungsgespräche	9
5. Begleitung von Freiwilligen in Organisationen – Lernphasen.....	11
5.1. Wo anfangen?	11
5.2. Das Set-Up: Lernphase „Ankommen und Einsteigen“	11
5.3. Develop: Lernphase „Entwickeln, Erweitern, Anwenden“	11
5.4. Reflect: Lernphase „Reflektieren und Abschließen“	13
6. Rahmenbedingungen für das FUJ.....	14
6.1. Eckdaten des FUJ.....	14
6.2. Trägerorganisation Jugend-Umwelt-Plattform JUMP	15
6.3. Aufgaben der Einsatzstellen:.....	15
7. Ausblick.....	16
Quellen.....	17

1. Einleitung

43% der 19-29 Jährigen in Österreich engagieren sich freiwillig in Vereinen und Organisationen. 22% sind dabei in Umwelt-, Tier- und Naturschutzorganisationen im Einsatz und leisten einen unersetzlichen Beitrag zu deren gemeinnützigen Tätigkeiten. (Quelle: 2. Freiwilligenbericht, Sozialministerium)

Gerade für junge Menschen bietet freiwilliges Engagement eine gute Möglichkeit, einen Einblick in verschiedene Bereiche zu bekommen und mögliche zukünftige Berufsfelder auszuloten. Sie engagieren sich, um dazuzulernen, soziale Kontakte zu knüpfen, ihre eigenen Stärken und Kenntnisse einzubringen und weil es Spaß macht.

Für Non-Profit Organisationen bringen Freiwillige enorme Potenziale mit sich. Viele könnten ihre Tätigkeiten ohne Freiwillige gar nicht ausüben oder zumindest nicht mit derselben Reichweite.

Die Einbindung junger Freiwilliger bringt die Perspektiven der jungen Generation, neue Ideen und „frischen Wind“ mit sich. Andererseits stellt sie Organisationen auch vor große Herausforderungen. Junge Freiwillige steigen als Neulinge in das Berufsleben ein, haben in der Regel keinerlei bis kaum Arbeitserfahrung und brauchen mehr Anleitung und Betreuung als berufserfahrene Personen.

Das Freiwillige Umweltjahr (FUJ) ist derzeit der einzige Freiwilligendienst im Umweltbereich in Österreich. Mit dem Freiwilligengesetz wurde eine gesetzliche Grundlage für das FUJ in Österreich geschaffen. Trägerorganisation ist die Jugend-Umwelt-Plattform JUMP, eine unabhängige Vernetzungsplattform für junge Leute im Umweltbereich.

Eine der wichtigsten Aspekte der Trägerschaft des FUJ und zentrales Anliegen von JUMP ist die Qualitätssicherung und laufende Verbesserung der Rahmenbedingungen.

Dieser Kurzleitfaden soll Anregungen und Hilfestellungen bieten, um die Herausforderungen, die das FUJ für Einsatzstellen mit sich bringt, zu meistern und Freiwilligeneinsätze zu einer positiven, gelungenen Erfahrung für beide Seiten – junge Freiwillige und aufnehmende Organisationen – zu machen.

1.1. Hinweis zur Verwendung dieses Kurzleitfadens

Da das Ziel dieses Kurzleitfadens ist, einen kompakten Überblick über die wichtigsten Aspekte des Freiwilligenmanagements zu bieten, sind hier nur die wichtigsten Punkte in übersichtlicher Form dargestellt. Detailinformationen sowie Vorlagen zur Verwendung in der Praxis sind gesammelt in der „Toolbox Freiwilligenmanagement“ im Anhang zu finden. Sind Extra-Tools für bestimmte Themen vorhanden, wird im Text darauf verwiesen.

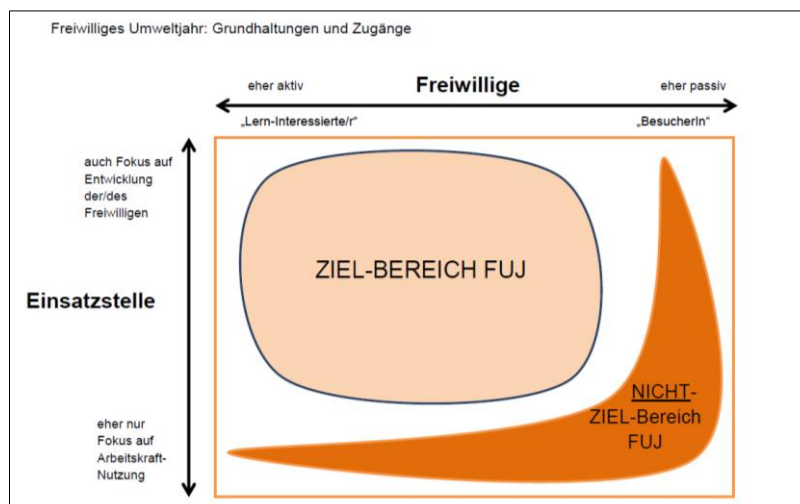
2. Das Freiwillige Umweltjahr

2.1 Konzept und Grundsätze

Das Freiwillige Umweltjahr ist der derzeit einzige Freiwilligendienst im Umwelt- und Nachhaltigkeitsbereich in Österreich. Freiwillige ab 18 Jahren sind dabei jedes Jahr zwischen 6 und 12 Monate in gemeinwohl- und nicht gewinnorientierten Organisationen in ganz Österreich im Einsatz. Zwischen Einsatzstellen und Freiwilligen besteht ein Ausbildungsverhältnis. Einsatzstellen haben ein offenes Ohr für die Fragen und Anliegen junger Menschen und pflegen einen wertschätzenden Umgang mit den Freiwilligen.

Der Freiwilligeneinsatz fördert in hohem Maße die persönliche Weiterentwicklung der jungen Erwachsenen und trägt wesentlich zu ihrer beruflichen Orientierung bei. Seit 2013 kann das FUJ auch als Zivildienstersatz angerechnet werden.

Ziel des FUJ ist es, für Einsatzstellen Freiwillige zu finden, die am jeweiligen Tätigkeitsbereich interessiert sind und sich aktiv einbringen. In den Einsatzstellen soll den Freiwilligen Entwicklung ermöglicht werden, sodass sich das FUJ nicht auf eine reine Arbeitskraftnutzung beschränkt. Der Ausbildungscharakter steht hier klar im Vordergrund. Einsatzstelle und Freiwillige:r sollen das FUJ gleichsam als gewinnbringende und inspirierende Zeit erleben.



© Florian Guschlbauer, quintessenz (2016)

2.2. Spannungsfelder

Freiwillige in einen betrieblichen Rahmen mit hauptamtlichen Mitarbeiter:innen einzugliedern, stellt per se noch keinen Widerspruch dar, sehr wohl können sich dadurch jedoch Spannungsfelder aufbauen.



Vor allem wenn es darum geht, dass sich die/der Freiwillige weiterentwickeln und nicht rein Routineaufgaben übernehmen soll, braucht es ein ausgewogenes Aufgabendesign, um eine Win-Win Situation für Einsatzstellen und Freiwillige zu erreichen. (Spannungsfeld „Lernen als Erweiterung von Handlungsoptionen“ versus „Lernen als Einüben von Routine“) Der Mehraufwand durch die gezielte Förderung und Weiterentwicklung des Freiwilligen soll auch in einem Mehrwert für die Einsatzstelle zum Ausdruck kommen.

3. Das FUJ als Mehrwert für Einsatzstellen und Freiwillige

3.1. Was braucht es aus Sicht der/des Freiwilligen?

Für Freiwillige ist das FUJ ein Schritt in Richtung berufliche Expertise. Um sich mit Interesse und Ausdauer einem Fachgebiet widmen zu können, bedarf es eines hohen Grades an Eigenmotivation. Diese kann erreicht werden durch:

- **Eingebunden sein:**
 - Ich gehöre dazu
 - Ich kann mich austauschen
 - Ich bekomme Unterstützung von wichtigen Bezugspersonen
- **Eigenständigkeit**
 - Ich kann in meinem Rahmen zunehmend wählen (z.B. welche Schritte, Mittel, etc.)
 - Ich löse Handlungen aus, für die ich mitverantwortlich bin
- **Erfolg haben:**
 - Ich bin wirksam und bekomme Feedback
 - Ich erlebe meine Arbeit als bewältigbar

Mit diesen Faktoren können folgende **Wirkungen** erzielt werden:

- Steigende Selbst-Lernbereitschaft und Qualität
- Sinkende Fehlzeiten

3.2. Was braucht es aus Sicht der Einsatzstelle?:

Zunächst braucht es Freiwillige, die ein einschlägiges Interesse an der Einsatzstelle und deren Tätigkeiten mitbringen. → Siehe dazu Kapitel 4. Passende Freiwillige finden

Um Freiwillige langfristig zu motivieren, bedarf es eines ausgewogenen Aufgabendesigns, das über die reine Ausführung vorgegebener Tätigkeiten hinausgeht.

Abstufungen und Design von Aufgaben für Freiwillige:

Fähigkeiten-Niveaus: (nach Freidrich/Lantz 1998)	Ausführung von festgelegten Operationen:	Zielorientierte Ausführung in Situationen mit Entscheidungsbedarf:	Veränderungen und Problemlösungen vorbereiten und umsetzen:
Aufgabentyp	Wenn Situation A, dann machst du a, wenn Situation B → b, bei Änderungen Rücksprache	Wenn Situation neu oder unklar → selber analysieren, das Ziel im Auge behalten, klären, was zu tun und dies tun, gegebenenfalls nach Rücksprache	Wenn die Situation mit gegebenen Zielen und Logiken nicht mehr lösbar ist – herausfinden, wie Ziel, Logik oder Vorgehensweise abgeändert werden müssten

Lernpotenziale	„Arbeitstugenden“, das heißt Genauigkeit, Fehlerlosigkeit, Schnelligkeit, Loyalität, Unterordnung, etc.	Eigenständigkeit, das heißt lösungsorientiert kommunizieren und entscheiden	Out of the box-Kompetenzen, das heißt strategisches Denken, Toleranz im Umgang mit Widersprüchen, etc.
Aufgabendesign	reiner Ausführungsjob mit Zufalls-Highlights	Mix-Job aus Basisaufgaben und eigenständiger Übernahme von Teilbereichen	Mix-Job aus Basisaufgaben, eigenständiger Übernahme von Teilbereichen plus Verantwortung für eigene Projekte

Vorteile und Wirkung entwicklungsorientierter Ansatz:

- Weckt Interesse bei Freiwilligen und motiviert, sich stärker einzubringen, eventuell auch über das FUJ hinaus
- Chance auf höhere Qualität der Arbeit

4. Passende Freiwillige finden

Um Freiwillige zu finden, die zur eigenen Organisation passen, muss sich die Einsatzstelle einerseits attraktiv präsentieren, andererseits muss sie sich auch im Klaren sein, was sie von interessierten Kandidat:innen erwartet.

4.1. Checkliste für Einsatzstellen

- Gute und ausführliche Einsatzstellenbeschreibung: Je klarer die Rahmenbedingungen und Tätigkeiten, desto wahrscheinlicher ist es, interessierte und motivierte Bewerber:innen zu finden

→ Vorlage Einsatzstellenbeschreibung siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 1. Antrag auf Anerkennung als FUJ-Einsatzstelle und Tool 2. Einsatzstellenbeschreibung Web

- Anforderungsprofil erstellen:
 - Was erwarten wir uns von der/dem Freiwilligen? Z.B. Interesse an unseren Fachgebieten, Eigeninitiative, Motivation, etc.
 - Welche Interessen sollte sie/er mitbringen? Z.B. Naturschutz, Tierpflege, Technik, Landwirtschaft, etc.
 - Welche Eigenschaften und Stärken sind in unserer Organisation wichtig? Z.B. Genauigkeit, technisches Verständnis, körperliche Fitness, Teamfähigkeit, etc.

Praxistipp: Freiwillige bringen in der Regel kaum bis keine Berufserfahrung mit sich. Die Anforderungen hinsichtlich Fachwissen und praktischen Kenntnissen sollten daher nicht zu hoch gesteckt werden!

4.2. Bewerbungsgespräche

Mithilfe von Einsatzstellenbeschreibung und Anforderungsprofil können Ablauf und Inhalte für Bewerbungsgespräche im Detail festgelegt werden. Empfehlenswert ist die Erstellung eines Gesprächsleitfadens.

→ Vorlage siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 3. Gesprächsleitfaden Bewerbungsgespräche

Ablauf und Struktur Bewerbungsgespräche

Tätigkeit	Dauer
Vorbereitung	10 Min
Begrüßung	5 Min
Kennenlernen der Kandidatin/des Kandidaten	15 Min
Vorstellung der Organisation	15 Min
Rückfragen	10 Min
Abschluss	5 Min
Gesamtdauer (inkl. Vorbereitung)	60 Min

Praxistipps Bewerbungsgespräche:

- **Offene Fragen formulieren** (keine Fragen, die man nur mit „ja“ oder „nein“ beantworten kann)
- **Formulierungen zum Konkretisieren von Antworten:**
 - Wie muss ich mir das konkret vorstellen?
 - Wie sieht das ganz konkret aus?
 - Was war dein persönlicher Beitrag zu...?
 - Wie waren die Rahmenbedingungen dabei?
 - Kannst du mir das bitte noch genauer erklären?
 - Gib mir bitte ein konkretes Beispiel für...?
 - Wer hat genau was getan?
- **Achtgeben, dass man nicht selbst zu viel redet** – der/die Bewerber:in sollte die überwiegende Gesprächszeit haben!
- Vor allem bei mehreren Bewerber:innen sollten während des Gesprächs **Notizen** gemacht werden, um die Kandidat:innen vergleichen und die Ergebnisse im Team besprechen zu können.
- Lassen es die Teamressourcen zu, sollten **Bewerbungsgespräche mindestens mit einer zweiten Person gemeinsam durchgeführt** werden, um mehrere Eindrücke zu bekommen.
- **Die Entscheidung sollte nicht sofort nach dem Gespräch/den Gesprächen getroffen werden.** Lieber zuerst ein Ranking der Bewerber:innen machen, mit anderen Teammitgliedern besprechen und eine Nacht drüber schlafen.

→ Details für Einsatzstellen zum FUJ-Bewerbungsprozess siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 4. Wissenswertes für Einsatzstellen zu FUJ Bewerbungen

5. Begleitung von Freiwilligen in Organisationen – Lernphasen

5.1. Wo anfangen?

Als erster Schritt wird eine fachliche/persönliche Betreuungsperson für die Freiwillige/den Freiwilligen festgelegt.

Die Betreuungsperson...

- ✓ ist für die Einführung der/des Freiwilligen in die Organisation verantwortlich.
- ✓ erstellt eine Lernzielvereinbarung gemeinsam mit der/dem Freiwilligen (→ siehe Kapitel 5.3. Develop).
- ✓ überträgt der/dem Freiwilligen Aufgaben und Zuständigkeiten, überprüft diese mit ihr/ihm gemeinsam und gibt Feedback dazu.
- ✓ dient der/dem Freiwilligen während des gesamten Einsatzes als Ansprechperson für alle fachlichen/persönlichen Fragen.
- ✓ führt drei Reflexionsgespräche (zu Beginn, zur Halbzeit und am Ende des FUJ) mit der/dem Freiwilligen durch.

→ Zur Planung, Strukturierung und Durchführung von Reflexionsgesprächen siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 5. Leitfaden Reflexionsgespräch

5.2. Das Set-Up: Lernphase „Ankommen und Einsteigen“

In dieser ersten Phase ist es für die/den Freiwilligen besonders wichtig, gut aufgenommen zu werden, das Team kennenzulernen und eine kompetente fachliche Einführung zu bekommen.

Von Seiten der Einsatzstelle bzw. der Betreuungsperson sollten folgende **Ziele** angestrebt werden:

Fachliche Ebene: Der/dem Freiwilligen einen raschen fachlicher Überblick darüber geben, was im Rahmen dieses FUJ-Einsatzes zu lernen und zu erreichen ist

Beziehungsebene: Aufbau der Begleitungsrolle, die durch eine vertrauliche und zugleich professionell-distanzierte Beziehung geprägt ist

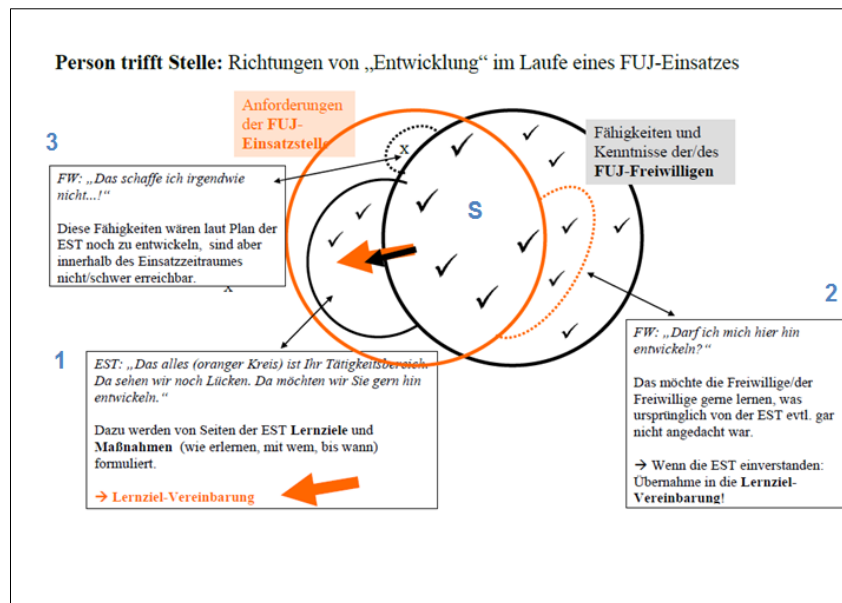
Ebene Gesamtsystem Einsatzstelle: Rasche Vernetzung der/des Freiwilligen mit relevanten Personen und Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit diesen

→ Details zur Set-Up-Phase siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 6. Lernphasenmodell quintessenz

5.3. Develop: Lernphase „Entwickeln, Erweitern, Anwenden“

Die Develop-Phase beginnt ca. ein Monat nach Beginn des FUJ. Dabei geht es vor allem um die fachliche Entwicklung der/des Freiwilligen, das heißt, kommt sie/er mit den Aufgaben zurecht? Besteht Unter- oder Überforderung? Wie können ihre/seine Fähigkeiten optimal genutzt werden? Wohin soll und will sich die/der Freiwillige weiterentwickeln?

Stellt man sich die Fähigkeiten der/des Freiwilligen und die Anforderungen der Einsatzstelle als Kreise vor, so kommt es beim Aufeinandertreffen zu einer Schnittmenge, in der sich diese beiden Faktoren decken. Ziel des FUJ ist es, diese Schnittmenge zum beiderseitigen Vorteil zu erweitern. Die folgende Grafik bildet diese Entwicklungsmöglichkeiten von Freiwilligen ab:



© Florian Guschlbauer, quintessenz (2016)

Erläuterung anhand eines Beispiels:

Schnittmenge (S): Die Freiwillige A bringt Interesse und Talent im Bereich Kommunikation mit sich. Ihre Einsatzstelle B benötigt Unterstützung bei der Bewerbung einer Kampagne.

Lernziel Einsatzstelle (1): A verfügt bisher noch über keine Erfahrungen im Versand von Massenmails und Website-Bearbeitung. Die Einsatzstelle definiert dies als Lernziel für das FUJ von A.

Lernziel Freiwillige:r (2): Andererseits verfügt A über Interesse und erste Vorerfahrungen im Bereich der Erstellung von Videos und würde dies gerne vertiefen. Die Einsatzstelle übernimmt dies in die Lernzielvereinbarung und gibt A die Gelegenheit, diese Kompetenz im Rahmen des FUJ weiterzuentwickeln, indem sie Kurzvideos für die Kampagne erstellt.

Anforderungen der Einsatzstelle, die nicht erfüllt werden können (3): Die Einsatzstelle würde A gerne mit der Aufgabe betrauen, eigenständig einen Infostand der Kampagne in drei Bundesländern zu organisieren. In dem beschränkten Einsatzzeitraum des FUJ kann A diese Verantwortung schlussendlich nicht übernehmen.

Lernzielvereinbarung

Die Entwicklungsmöglichkeiten der/des Freiwilligen werden in einer Lernzielvereinbarung festgehalten, die von der Einsatzstelle und der/dem Freiwilligen unterzeichnet wird. In ihr werden die Lernziele für die einzelnen Tätigkeitsbereiche sowie die Maßnahmen, mit welchen diese erreicht werden sollen, festgehalten. Anhand der Vereinbarung wird immer wieder überprüft, wie weit die Ziele bereits umgesetzt wurden und wo noch Maßnahmen

erforderlich sind. Diese Entwicklungen werden im Rahmen von Reflexionsgesprächen besprochen.

- Vorlagen zur Lernzielvereinbarung siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 7. Bestandteile und Erarbeitung einer Lernzielvereinbarung und Tool 8. Vorlage Lernzielvereinbarung
- Details zur Develop-Phase siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 6. Lernphasenmodell quintessenz

5.4. Reflect: Lernphase „Reflektieren und Abschließen“

In der Reflect-Phase geht es um einen Rückblick auf die Zeit, die die/der Freiwillige in der Einsatzstelle verbracht hat. In einem abschließenden Reflexionsgespräch gibt die Einsatzstelle Rückmeldung zu den Ergebnissen und Kompetenzen, die die/der Freiwillige während des FUJ einbringen und erreichen konnte. Der/Dem Freiwilligen soll dabei auch auf wertschätzende Art und Weise rückgemeldet werden, welche Ziele nicht erreicht wurden und was es dafür noch gebraucht hätte.

Dadurch sollen einerseits die eingebrachten und erworbenen Kompetenzen der/des Freiwilligen gewürdigt werden und ihr/ihm weitere Möglichkeiten zur Entwicklung für die Zukunft mit auf den Weg zu geben.

Falls Einsatzstelle und Freiwillige:r weiter in Kontakt bleiben möchten, können im Rahmen des Reflexionsgesprächs auch Möglichkeiten für zukünftige Zusammenarbeit besprochen werden.

- Details zur Reflect-Phase siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 6. Lernphasenmodell quintessenz
- Zur Planung, Strukturierung und Durchführung von Reflexionsgesprächen siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 5. Leitfaden Reflexionsgespräch

6. Rahmenbedingungen für das FUJ

Seit 01. Juni 2012 gilt in Österreich das **Freiwilligengesetz (FreiwG)**. Es stellt die gesetzliche Grundlage für die Durchführung des FUJ dar. Seit 2013 kann das FUJ auch als **Zivildienstersatz** angerechnet werden.

Das FreiwG definiert das FUJ als eine besondere Form des freiwilligen Engagements im Interesse des Gemeinwohls. Der laufende Betrieb in der Einsatzstelle muss auch ohne Teilnehmende am FUJ in vollem bisherigem Umfang aufrechterhalten werden können (**Arbeitsmarktneutralität**). Durch den Einsatz von Freiwilligen darf es nicht zu einer Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer:innen in der Einsatzstelle kommen

Es wird durch das FUJ kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Ausbildungsverhältnis begründet. Der Einsatz kann rein rechtlich von beiden Seiten jederzeit beendet werden. Im Sinne eines guten Miteinanders sollte dies in einer Art und Weise erfolgen, die einen guten Abschluss und Übergang für alle Seiten ermöglicht. Bevor zu einem vorzeitigen Ende des Einsatzes kommt, muss daher in jedem Fall ein Gespräch mit dem/der Freiwilligen, der Einsatzstelle und JUMP erfolgen.

6.1. Eckdaten des FUJ

- **Einsatzbeginn und -ende:** Jeweils ab 1. September, der Einstieg ist aber auch später möglich. Genauer Start und Endtermin werden mit der Einsatzstelle vereinbart. Das Einsatzende erfolgt spätestens mit 31. August des Folgejahres. Der FUJ-Begleitlehrgang läuft unabhängig vom Beginn und Ende des FUJ stets von Oktober bis Juli/August.
- **Einsatzdauer:** mind. 6 bis max. 12 Monate (bei FUJ als Zivildienstersatz 10 Monate)
- **Mindestalter der/des Freiwilligen:** laut FreiwG Vollendung des 17. Lebensjahres, JUMP als Trägerorganisation setzt jedoch Vollendung des 18. Lebensjahres voraus.
- **Arbeitszeit der/des Freiwilligen:** max. 34 Stunden/Woche
- **Vergütung für den/die Freiwillige:** Taschengeld in Höhe von € 240 bis € 425/Monat (abhängig von Verpflegung, Unterkunft und Fahrtkosten)
- **Kosten für die Einsatzstelle:** Die folgenden Beträge sind Bruttobeträge.

Der **Grundbetrag für den Einsatzstellenbeitrag 2021** beträgt **€ 567,00 pro Monat (Stand 2021) und Freiwilligem/Freiwilliger** und gilt, wenn in der Einsatzstelle die Verpflegung der Freiwilligen direkt erfolgt.

Verpflegungsbeitrag: Kann die Einsatzstelle die Verpflegung nicht direkt bereitstellen, ist die Einsatzstelle verpflichtet, einen Verpflegungskostensatz in Höhe von **€ 90,00 pro Monat** zu leisten. Der **Einsatzstellenbeitrag** erhöht sich in diesem Fall auf insgesamt **€ 657,00 (Stand 2021)**. Der Verpflegungsbeitrag wird über JUMP gemeinsam mit dem Taschengeld an die Freiwilligen ausbezahlt.

Wohnkostenzuschuss: Wechselt der/die Freiwillige für den Einsatz das Bundesland und muss sich eine Unterkunft finanzieren, kann die Einsatzstelle auf **freiwilliger Basis** zusätzlich einen Wohnkostenzuschuss in Höhe von **€ 95,00 pro Monat und Freiwilligem/Freiwilliger** leisten. In diesem Fall erhöht sich der **Einsatzstellenbeitrag** auf insgesamt **€ 662,00**, wenn die Verpflegung in der Einsatzstelle bereitgestellt wird bzw. auf **€ 752,00**, wenn auch der Verpflegungsbeitrag ausbezahlt wird.

- **Freistellung und Urlaub:**

- **Urlaubsanspruch:** 2 Tage/Monat, bei vollen 12 Monaten 25 Tage
- **Freistellung für FUJ-Begleitlehrgang (20 Tage):** Die Teilnahme am Lehrgang parallel zum Freiwilligeneinsatz ist für alle Freiwilligen verpflichtend und sichert eine umfassende Betreuung und Fortbildung sowie die hohe Qualität der Einsätze. Die/der Freiwillige ist an den entsprechenden Tagen von der Arbeit freizustellen. Die Lehrgangstermine werden der Einsatzstelle frühzeitig bekanntgegeben.
- **Versicherung:** Die Freiwilligen sind unfall-, haftpflicht-, pensions- und krankenversichert. Die Abwicklung erfolgt durch JUMP.

6.2. Trägerorganisation Jugend-Umwelt-Plattform JUMP

Die Jugend-Umwelt-Plattform JUMP ist derzeit die einzige Trägerorganisation für das FUJ. Als solche übernimmt JUMP die gesamte administrative Abwicklung und alle dienstrechtlichen Formalitäten des Einsatzes, wie etwa:

- **An- und Abmeldung der Freiwilligen bei der Gebietskrankenkasse:** Die Freiwilligen sind während des gesamten Einsatzes bei JUMP angestellt sowie kranken-, pensions-, unfall- und haftpflichtversichert. Im Falle eines Krankenstands/Unfalls der/des Freiwilligen regelt JUMP die Krankmeldung/Versicherungsmeldung mit dem Versicherungsträger.
- **Lohnverrechnung:** Gesamtabwicklung aller notwendigen Zahlungen (Taschengeld, Versicherung, Verpflegung, Wohnkostenzuschuss)
- **Darüber hinaus übernimmt JUMP während des Einsatzes folgende Aufgaben:**
 - **Schnittstelle zwischen der Einsatzstelle und der/dem Freiwilligen** sowie Anlaufstelle bei „Ungereimtheiten“ und Differenzen
 - **Öffentlichkeitsarbeit und Bewerbung des FUJ**
 - **Organisatorische Aufgaben des Bewerbungsverfahrens:** In Kontakt bringen der Einsatzstelle mit interessierten Freiwilligen und Verständigung der Kandidat:innen nach Rücksprache mit der Einsatzstelle
 - Organisation und Abwicklung des begleitenden 20-tägigen FUJ-Lehrgangs, währenddessen pädagogische Betreuung der Freiwilligen sowie Unterstützung und Begleitung bei den Jugend-Umwelt-Projekten, die von den Freiwilligen im Rahmen des Lehrgangs in Kleingruppen umgesetzt werden.

6.3. Aufgaben der Einsatzstellen:

- **Auswahl der/des Freiwilligen** (siehe Kapitel 4. Passende Freiwillige finden)
- **Übernahme der monatlichen Kosten** (siehe unter 6.2.)
- **Betreuung der/des Freiwilligen** während des Einsatzes (siehe Kapitel 5. Begleitung von Freiwilligen in Organisationen)

→ Details zu den Rahmenbedingungen des FUJ siehe Toolbox Freiwilligenmanagement, Tool 9. Rechtliche Rahmenbedingungen für FUJ-Einsatzstellen

7. Ausblick

Mit dem Freiwilligen Umweltjahr wurde eine einzigartige Weiterbildungs- und Orientierungsmöglichkeit für junge Menschen geschaffen.

In den letzten fünf Jahren als Trägerorganisation des FUJ war die Jugend-Umwelt-Plattform JUMP stets bemüht, die Rahmenbedingungen dieses Freiwilligendienstes für Einsatzstellen und Freiwillige weiter zu verbessern.

Mit einer Qualifizierungsmaßnahme für Einsatzstellen, die 2016 zum ersten Mal stattfand, wurde ein weiterer Grundstein des Qualitätsmanagements im Rahmen des FUJ gelegt.

Seit dem FUJ-Jahrgang 2016/17 wird diese Qualifizierungsmaßnahme jährlich in Form einer verpflichtenden Einsatzstellentagung fixer Bestandteil des FUJ.

Die Jugend-Umwelt-Plattform JUMP freut sich auf viele weitere Inputs, spannende Diskussionen und bereichernde Entwicklungen.

Quellen

Kapitel 1. Einleitung:

Sozialministerium: Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht (2015)

Kapitel 2. Das Freiwillige Umweltjahr sowie Kapitel 3. Das FUJ als Mehrwert für Einsatzstellen und Freiwillige

Guschlbauer Florian, quintessenz: Wo die Freude ist, da ist der Weg. Gedanken und Modelle zum Lernen und Engagement junger Erwachsener in Organisationen – im Rahmen des FUJ. Präsentation im Rahmen der FUJ-Qualifizierungsmaßnahme für Einsatzstellen, 2016.

Kapitel 5. Begleitung von Freiwilligen in Organisationen

Guschlbauer Florian, quintessenz: Vorlage Lernphasenmodell quintessenz, 2016.

Kapitel 6. Rahmenbedingungen für das FUJ

Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz FreiwG), Fassung vom 12.07.2017