



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Vielfältige Motive Freiwilliger und sich verändernde Herausforderungen für NPO's im ‚modernen Ehrenamt‘ - eine Fallstudie zum Bildungsprojekt Lernhaus“

Verfasserin

Anna Speckmayr, BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Soziologie UG 2002

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am 28.07.2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ulma Gleichmann', written in a cursive style.

Danksagung

Ohne die Unterstützung vieler Personen wäre die Entstehung dieser Masterarbeit nicht möglich gewesen – ihnen soll hier gedankt werden.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Jörg Flecker für die wissenschaftliche Begleitung dieser Arbeit und die wertvollen Anregungen.

Diese empirische Arbeit wäre ohne die Bereitschaft der InterviewpartnerInnen, ihre knappe Zeit zur Verfügung zu stellen und sich auf ein Gespräch mit mir einzulassen, nicht realisierbar gewesen – an sie geht ein ganz besonders herzliches Dankeschön.

Weiters bedanke ich mich herzlich bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen des Lernhauses, welche dieses Forschungsprojekt begünstigten, sowie bei den Projektkoordinatoren von Accenture und der Projektkordinatorin des Lernbuddyprogrammes der WU Wien für ihr Entgegenkommen.

Danke sagen möchte ich auch meinen Kolleginnen Jasmina, Laura und Clara sowie meinem Kollegen Predrag für den fachlichen Austausch und die Unterstützung bei der Interpretation der Interviews.

Der größte Dank gilt meiner Familie und meinen Freunden für die persönliche, verständnisvolle Unterstützung, ihre motivierenden sowie manchmal aufmunternden Worte und den wertschätzenden Rückhalt.

INHALTSVERZEICHNIS

1.) EINLEITUNG	9
1.1) THEMENDARSTELLUNG	9
1.2) KLÄRUNG DER RELEVANZ DES THEMAS	10
1.3) ERKLÄRUNG DES FALLBEISPIELS	11
1.4) ÜBERBLICK ÜBER AUFBAU UND INHALT DER ARBEIT	12
2.) BESCHREIBUNG DES FORSCHUNGSSTANDES	14
2.1) BEGRIFFSERKLÄRUNG UND KONZEPTIONELLE ABGRENZUNG	15
2.2) EINLEITENDE DARSTELLUNG EINIGER DATEN ZUR FREIWILLIGENARBEIT	17
3.) THEORETISCHE EINBETTUNG	23
3.1) KENNZEICHEN DER MODERNEN FREIWILLIGENARBEIT	23
3.1.1) DAS EHRENAMT IM WANDEL	23
3.1.2) DIE BEDEUTUNG DER BIOGRAFIE VON FREIWILLIG TÄTIGEN FÜR IHR ENGAGEMENT IM ‚MODERNEN EHRENAMT‘	26
3.1.3) KRITIKPUNKTE AN DER THESE DES STRUKTURWANDELS DES EHRENAMTES	27
3.2) VON EGOISTEN, ALTRUISTEN UND ‚AUFGEKLÄRTEN ENGAGIERTEN‘	28
3.2.1) DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNGEN AUF DER INDIVIDUELLEN EBENE MIT BEZUGNAHME AUF DIE THEORIE DES WERTEWANDELS	28
3.2.2) SOZIALER TAUSCH IN DER FREIWILLIGENARBEIT	32
3.3) DER ORGANISATIONALE RAHMEN DER FREIWILLIGENARBEIT	35
3.3.1) CHARAKTERISIERUNG DER NONPROFIT-ORGANISATIONEN	35
3.3.2) SCHWIERIGKEITEN FÜR GEMEINNÜTZIGE ORGANISATIONEN IM ‚MODERNEN EHRENAMT‘	38
3.3.3) HERAUSFORDERUNGEN FÜR NONPROFIT-ORGANISATIONEN	40
3.3.4) MÖGLICHKEITEN DES UMGANGS MIT WACHSENDEN ANFORDERUNGEN	43
3.3.5) DAS LERNHAUS ALS BILDUNGSPROJEKT DES ÖSTERREICHISCHEN ROTEN KREUZES	46
4.) DARSTELLUNG DES EMPIRISCHEN VORGEHENS IN DER FALLSTUDIE ZUM BILDUNGSPROJEKT LERNHAUS	49
4.1) VORSTELLUNG VON FORSCHUNGSTHEMA UND FORSCHUNGSFRAGE	49
4.2) FORSCHUNGSDESIGN	51
4.2.1) DIE FALLSTUDIE	52
4.2.2) DAS AUSWAHLVERFAHREN DER INTERVIEWFÄLLE UND IHRE VORSTELLUNG	54
4.2.3) ERHEBUNG	56
4.2.4) AUSWERTUNG DER INTERVIEWS	58
5.) PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE AUS DER FALLSTUDIE	64
5.1) VOM GEBEN UND NEHMEN DER FREIWILLIGEN	64
5.1.1) ‚DAS LERNBUDDYPROGRAMM‘	66
5.1.2) ‚CORPORATE VOLUNTEERING‘ BEI ACCENTURE	68
5.2) DER EINSTIEG IN DIE FREIWILLIGENARBEIT	69
5.2.1) BIOGRAFISCHE UND PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN IM ENTSCHEIDUNGSPROZESS	70
5.2.2) VERBINDUNG ZU STUDIUM ODER BERUF	71
5.2.3) PASSUNG UND ÜBEREINSTIMMUNG MIT INDIVIDUELLEN LEBENSUMSTÄNDEN	72
5.2.4) DAS ‚GATE‘ IN DIE FREIWILLIGENARBEIT	73
5.2.5) BEEINFLUSSUNG DURCH ANDERE IM ENTSCHEIDUNGSPROZESS	75
5.2.6) DIE EIGENE ZEITLICHE VERFÜGBARKEIT FÜR DAS FREIWILLIGE ENGAGEMENT	77

5.2.7) BEDINGUNGEN FÜR DIE AUSWAHL EINER FREIWILLIGEN TÄTIGKEIT UND EINER GEMEINNÜTZIGEN ORGANISATION	78
5.3.) DIE SEITE DES GEBENS IM TAUSCHPROZESS DER FREIWILLIGENARBEIT	80
5.3.1) BEDINGUNGEN FÜR DIE TÄTIGKEIT ALS LERNHILFE IM LERNHAUS	80
5.3.2) DAS GEBEN DER FREIWILLIGEN	87
5.4) „MAN BEKOMMT SEHR VIEL ZURÜCK“ – DAS NEHMEN AUS DEM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT	89
5.4.1) UNTERSCHIEDLICHE LERNMÖGLICHKEITEN IN DER FREIWILLIGENARBEIT	89
5.4.2) ABGRENZUNG ZU STUDIUM ODER BERUF UND AUSGLEICH ZUM ALLTAG	91
5.4.3) PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG	92
5.4.4) DIE SOZIALE KOMPONENTE	93
5.4.5) IMMATERIELLE FORMEN DER ANERKENNUNG	93
5.4.6) BESTÄTIGUNG IN DER FREIWILLIGEN TÄTIGKEIT UND DURCH DAS ENGAGEMENT	95
5.4.7) ZWISCHENRESÜMEE ÜBER DEN PERSÖNLICHEN GEWINN DER FREIWILLIGEN	97
5.5) EINIGE GEDANKEN ZUR MOTIVATION DER FREIWILLIGEN IM LERNHAUS	99
5.6) FREIWILLIGE IN EINER SELBSTBEWUSSTEN POSITION – DIE ERWARTUNGEN DER ENGAGIERTEN AN DIE TÄTIGKEIT	102
5.7) MEHRDIMENSIONALE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS LERNHAUS	106
5.7.1) DIE HERAUSFORDERNDE SITUATION DER REKRUTIERUNG UND AUFNAHME VON FREIWILLIGEN	106
5.7.2) ANFORDERUNGEN AN DIE ZUSAMMENARBEIT MIT FREIWILLIGEN	107
5.7.3) HERAUSFORDERNDE KOOPERATIONEN	111
5.7.4) ABSCHLUSSSTATEMENT	114
5.8) DIE ROLLE DER HAUPTAMTLICHEN – VERANTWORTUNGSVOLL, BERATEND, VERMITTELND UND REPRÄSENTATIV	114
6.) ABSCHLUSSKAPITEL	117
<hr/>	
6.1) EINFÜHRUNG IN THEMA UND PROBLEMSTELLUNG	117
6.2) DARSTELLUNG DER FORSCHUNGSLEITENDEN FRAGE UND DES EMPIRISCHEN VORGEHENS IN DER FALLSTUDIE ZUM BILDUNGSPROJEKT LERNHAUS	120
6.3) PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE AUS DER FALLSTUDIE	122
6.3.1) DER EINSTIEG IN DIE FREIWILLIGENARBEIT	122
6.3.2) VOM GEBEN UND NEHMEN DER FREIWILLIGEN	123
6.3.3) FREIWILLIGE IN EINER SELBSTBEWUSSTEN POSITION – DIE ERWARTUNGEN DER ENGAGIERTEN	126
6.3.4) SPEZIFIKA DES SOZIALEN TAUSCHES IM LERNHAUS – CHARAKTERISIERUNG DES FALLBEISPIELS	127
6.3.5) MEHRDIMENSIONALE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS LERNHAUS	129
6.4) ANSCHLUSS FÜR WEITERE FORSCHUNGSTHEMEN	133
Literaturverzeichnis	135
Anhang - Interviewleitfäden	141
Kurzzusammenfassung/ Abstract	147
Lebenslauf	149

1.) Einleitung

1.1) Themendarstellung

Am Beginn der 1980er Jahre entstand ein zunehmender Diskurs über den Wandel des freiwilligen Engagements und der damit einhergehenden Entstehung des ‚modernen Ehrenamtes‘. Jene Entwicklung wird mit gesellschaftlichen Individualisierungs- und Pluralisierungsprozessen in Verbindung gebracht. Diese Prozesse beziehen sich auf der einen Seite auf die Motive und Interessen der Freiwilligen und auf der anderen Seite auf die damit einhergehenden Veränderungen der organisatorischen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit.

Die Interessen der Forschung haben sich dahingehend verändert, dass mittlerweile also weniger auf die Frage eingegangen wird, wer von der Freiwilligenarbeit der Ehrenamtlichen profitiert, sondern eher, wie das freiwillige Engagement der Menschen gefördert werden kann. (vgl. Beher et al. 2000, S. 21) Die Aufmerksamkeit hat sich verschoben „weg von den Hilfsbedürftigen und deren Bedarf, hin zu den hilfe anbietenden Produzenten der Leistung sowie zu den Institutionen und Akteuren, die das Ehrenamt als spezifische Form einer Dienstleistung organisieren und nutzen“ (ebd. S. 22).

Die AutorInnen Beher, Liebig und Rauschenbach haben mit ihrem im Jahr 2000 erschienenen Buch über den „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (Beher et al. 2000, S. 8) eine Debatte angeregt, welche in den folgenden Jahren von vielen AutorInnen auf verschiedenste Art und Weise aufgegriffen wurde. Ihre Idee ist es, nicht nur auf die subjektive Seite des Ehrenamtes einzugehen, wie dies in vielen quantitativ angelegten Umfragen zu Motivlagen der Freiwilligen der Fall ist, sondern auch die strukturelle Seite zu beachten. Diese wird in verschiedenen organisationssoziologischen Untersuchungen analysiert, jedoch meistens nicht mit den Motiven der Freiwilligen in Zusammenhang gebracht.

Bezüglich der Entwicklung auf der subjektiven Seite besteht in der Literatur größtenteils der Konsens, dass es einen Wandel der Motive der freiwillig Tätigen gibt. Dieser lässt sich zum Beispiel durch Theorien über den generellen Wertewandel in der Gesellschaft erklären. Weiters wird davon ausgegangen, dass sich die Motive nicht nur verändern, sondern auch vervielfältigen. Außerdem werden zunehmend Themen, welche sich auf die strukturelle Seite des Ehrenamtes beziehen, also den Fokus auf die Kontext- und Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit legen, bearbeitet. Dabei wird von verschiedenen AutorInnen gefordert, dass sich Organisationen besser als bisher dem Wandel der subjektiven Seite anpassen müssen.

Anspruch dieser Arbeit ist es, mit Hilfe einer Fallstudie zum Bildungsprojekt ‚Lernhaus‘ des Österreichischen Roten Kreuzes auf beide Seiten einzugehen, also die Motive der freiwillig Tätigen zu beleuchten und dabei die Struktur der organisatorischen Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund eines Wandlungs-

prozesses des Ehrenamtes nicht außer Acht zu lassen. Zur Bearbeitung des entwickelten Untersuchungsinteresses wird ein qualitatives Forschungsdesign verwendet.

Besonders interessant an dem Fallbeispiel Lernhaus ist die spezifische Zusammensetzung der Freiwilligen in der gemeinnützigen Einrichtung aufgrund ihrer Kooperation mit dem Unternehmen Accenture und dem Projekt ‚Lernen macht Schule‘ der Wirtschaftsuniversität Wien (WU). Die drei verschiedenen Gruppen an freiwillig Tätigen in der Lerneinrichtung setzen sich zusammen aus Freiwilligen des Österreichischen Roten Kreuzes, Freiwilligen aus dem ‚Lernbuddyprogramm‘ der Wirtschaftsuniversität Wien und Freiwilligen der Firma Accenture im Rahmen von Corporate Volunteering.

Aufgrund dieser besonderen Gegebenheiten und der spezifischen Strukturen, die daher im Lernhaus vorzufinden sind, ist es gerade für dieses Fallbeispiel besonders spannend, die Motivation der Freiwilligen, sich ehrenamtlich zu engagieren, in ihrem Zusammenhang mit den zugehörigen strukturellen Kontext- und Rahmenbedingungen zu untersuchen.

Zudem ist davon auszugehen, dass das Lernhaus den Anforderungen des ‚modernen Ehrenamtes‘ sehr gut gerecht wird und dieser Nonprofit-Organisationen eventuell sogar die Rolle eines Vorzeigemodells zukommen könnte. Diese Annahme erwächst aus dem Sachverhalt, dass es die gemeinnützige Organisation aufgrund ihrer Kooperation mit den beiden Partnern Accenture und Wirtschaftsuniversität Wien schafft, die zur Zeit vorherrschende und durch den Wertewandel geschaffene, vielfältige Bandbreite an Motiven für die Freiwilligenarbeit zu berücksichtigen.

1.2) Klärung der Relevanz des Themas

In den letzten Jahren sind ganz verschiedene Fragen und Themen rund um die Freiwilligenarbeit aufgekommen und Beher et al. (2000) sprechen vom Ehrenamt als „flexibles und facettenreiches Konzept, das lange Zeit vernachlässigt wurde“ (ebd. S. 20).

Der Diskurs wurde stark erweitert und es kam zur Verknüpfung mit anderen Themen und Theorien, sodass viele neue Fragestellungen entstanden. Das Ehrenamt ist nicht nur für die Soziologie, sondern auch für viele andere Disziplinen von Interesse und spannt den Bogen zu Konzepten wie „Solidarität, Arbeit, Modernisierung, Sozialkapital, Demokratisierung, Partizipation, und funktionale Differenzierung“ (ebd.). Mittlerweile werden viele verschiedene gesellschaftliche Problemstellungen in Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit betrachtet. Diese Erweiterung des Themas hat seine Komplexität enorm gesteigert. (vgl. ebd.)

Außerdem kam es nicht nur zu einer Zunahme des wissenschaftlichen Diskurses über das Ehrenamt, sondern auch zu einer verstärkten öffentlichen Debatte darüber. (vgl. ebd. S. 19)

1.3) Erklärung des Fallbeispiels

Das Lernhaus Wien ist ein Bildungsprojekt, welches vom Roten Kreuz und dem Verein Kurier Aid Austria (KAA)¹ in Kooperation mit dem Unternehmen Accenture im März 2011 ins Leben gerufen wurde. Organisatorisch ist das Projekt in die Abteilung Migration des ÖRK eingegliedert und das ÖRK-Generalsekretariat ist der Träger des Lernhauses.

„Die Lernhäuser schließen eine Lücke und richten sich an Kinder aus bildungsfernen Schichten, die sich Nachhilfe nicht leisten können“ (www.roteskreuz.at).

Das ‚Lernhaus‘ ist also eine Anlaufstelle und ein zusätzliches, kostenloses Lernangebot für bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche im Alter zwischen 6 und 15 Jahren. „In Kooperation mit den umliegenden Schulen werden jene Schülerinnen und Schüler im Lernhaus aufgenommen, deren kognitiver und sozialer Status dies besonders notwendig erscheinen lässt“ (ebd.). Kinder der Volksschule partizipieren im Nachmittagsprojekt und ältere Kinder bzw. Jugendliche im Abendprojekt.

Das Hauptziel besteht darin, Kinder beim Abschluss der Pflichtschule zu unterstützen. Die Einrichtung bietet daher Hausaufgabenbetreuung und Lernhilfe in Kleingruppen oder in Einzelbetreuung sowie ein vielfältiges Freizeitangebot, welches einen Ausgleich schaffen soll.

Der Fokus der Arbeit liegt auf der Beschäftigung mit dem Abendprojekt, da in diesem die Zusammensetzung an freiwillig Tätigen besonders vielfältig und spannend ist.

So fungieren als BetreuerInnen der Kinder neben zwei hauptamtlichen MitarbeiterInnen viele freiwillige MitarbeiterInnen, welche sich wie zuvor schon erwähnt aus unterschiedlichen Gruppen zusammensetzen. Eine Gruppe bilden die Freiwilligen des ÖRK, welche bezüglich Alter und Ausbildung eher heterogen zusammengesetzt sind. Außerdem leisten auch Studierende der Wirtschaftsuniversität Wien freiwillige Arbeit im Lernhaus sowie MitarbeiterInnen des Unternehmens Accenture. Im Sommersemester 2015 besteht die Gruppe an Freiwilligen im Lernhaus aus sieben Studierenden, neun freiwillig Tätigen des Österreichischen Roten Kreuzes und fünf MitarbeiterInnen von Accenture.

Die Projektleiterin des ÖRKs schätzt die „*Mischung aus unterschiedlichen Berufsparten und Altersgruppen*“ bei den Freiwilligen im Lernhaus, da diese unterschiedliche Skills und Kompetenzen einbringen, welche in der Lerneinrichtung gebraucht werden. Weiters gibt sie an, dass das Projekt auf Freiwillige angewiesen sei und das Österreichische Rote Kreuz auf viel Wissen in der Zusammenarbeit mit ihnen zurückgreifen könne. Das Lernhaus wird von der Projektleiterin als „*neues Aufgabengebiet für die Freiwilligenarbeit*“ des ÖRK beschrieben und die bei den Freiwilligen sehr beliebte Lernhilfe biete daher „*ein neues Betätigungsfeld*“. Aus diesem Grund gibt es für das Lernhaus mit dem Zusatz der Engagierten von der Wirtschaftsuniversität und von Accenture auch genügend Freiwillige.

¹ Auch der Kurier ist ein wichtiger Partner des Lernhauses. Allerdings wird auf diese Kooperation nicht genauer eingegangen, da das Unternehmen im Gegensatz zu Accenture nichts mit der Freiwilligenarbeit in der Einrichtung zu tun hat, auf dieser jedoch der Fokus der Arbeit liegt. Der Kurier unterstützt das Lernhaus finanziell. Außerdem erscheinen immer wieder Artikel im Kurier über das Lernhaus und es wird somit auch Werbung für das Projekt gemacht.

Zum einen arbeitet das Lernhaus also mit dem Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister Accenture zusammen. Accenture, dessen Produkt und Dienstleistung die Beratung darstellt, ist ein weltweites Unternehmen mit Sitz in Österreich. Accenture engagiert sich stark im Bereich »Corporate Social Responsibility« und hat diese auch in ihre Unternehmensstrategie aufgenommen.

Unter dem Leitmotiv ‚Skills to Succeed‘ hat sich Accenture zum Ziel gesetzt, *„bis 2015 auf der Welt 500.000 Personen mit Fähigkeiten auszustatten die es ihnen erleichtern, am Wirtschaftsleben teilzuhaben und ihren Beitrag dazu zu leisten. Das tun wir, indem wir ihnen berufsrelevante Fähigkeiten vermitteln oder sie bei der Existenzgründung unterstützen“* (www.accenture.com).

Accenture versteht sich selbst als »Corporate Citizen«.

Weiters ist auch die Wirtschaftsuniversität Wien aufgrund ihres ‚Lernbuddyprogramms‘ ein wichtiger Partner für das ‚Lernhaus‘. Das ‚Lernbuddyprogramm‘ ist Teil des Projekts ‚Lernen macht Schule‘, welches wiederum der Plattform Volunteering@WU zugeordnet ist und gemeinsam mit der Caritas sowie der REWE Group ins Leben gerufen wurde.

Volunteering@WU‘ entstand 2010 und aufgrund des großen und zu Beginn unerwarteten Interesses der Studierenden mussten schon im ersten Jahr die Plätze für die Freiwilligen in den Einrichtungen ausgebaut werden. Dadurch kam es zu einer Kooperation mit dem Österreichischen Roten Kreuz und somit dem Projekt ‚Lernhaus‘. Nach Angaben der Projektkoordinatorin des ‚Lernbuddyprogramms‘ ist die Idee hinter diesem Projekt, als Universität einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich zu leisten. Dabei ist es die Rolle der StudentInnen, Jugendliche aus bildungsbenachteiligten und bildungsfernen Schichten beim Lernen zu unterstützen.

1.4) Überblick über Aufbau und Inhalt der Arbeit

Im Anschluss an dieses Kapitel wird die Beschreibung des Forschungsstandes anhand vier großer, quantitativ angelegter Studien einen ersten Überblick über die aktuellen Trends der Freiwilligenarbeit geben.

Das dritte Kapitel beleuchtet die für dieses Forschungsinteresse wichtigsten theoretischen Konzepte. Am Beginn steht die Abhandlung von Beher, Rauschenbach und Liebig über den „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (Beher et al. 2000, S. 8), welche die Grundlage für meine Annahmen bildet. Dabei wird es einen kurzen Exkurs zu der Theorie von Gisela Jakob über die Bedeutung der Biografie von freiwillig Tätigen für ihr Engagement geben.

Um die von Beher et al. beschriebenen Veränderungen auf der subjektiven Seite genauer zu beleuchten, wird weiters auf die Theorie des Wertewandels eingegangen. Dieses Kapitel enthält auch die Anwendung der Theorie des sozialen Tausches auf die Freiwilligenarbeit nach Jütting (1998), welche in weiterer Folge für den empirischen Teil der Arbeit von besonderer Bedeutung sein wird.

Um auch im theoretischen Teil der Arbeit dem Anspruch gerecht zu werden, die strukturelle Seite des Ehrenamtes miteinzubeziehen, wird in Kapitel 3.3 der organisationale Rahmen der Freiwilligenarbeit behandelt. Da es sich bei diesem konkret um Nonprofit-Organisationen handelt, werden jene zuerst ganz allgemein charakterisiert, bevor die Schwierigkeiten der gemeinnützigen Einrichtungen aufgrund der

zuvor beschriebenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse dargelegt werden. Die sich daraus ergebenden Herausforderungen für NPOs und die Möglichkeit des Umgangs mit den wachsenden Anforderungen werden in weiteren Unterkapiteln erläutert. Den Abschluss des ersten Abschnittes der Arbeit bildet die Darstellung der organisatorischen Einbettung des Lernhauses in das Österreichische Rote Kreuz.

Den zweiten großen Teil der Arbeit stellt die eigene Untersuchung des Fallbeispiels dar. Am Anfang werden Fragestellung und das eigene empirische Vorgehen vorgestellt, also das konkrete Forschungsdesign beschrieben. Danach werden die Ergebnisse der Auswertung der von mir geführten Interviews dargelegt. Der Aufbau der Ergebnispräsentation wird dann am Beginn jenes Kapitels veranschaulicht.

Das Abschlusskapitel wird als wissenschaftlicher Artikel dargestellt, welcher gleichzeitig auch das Resümee der Arbeit beinhaltet.

2.) Beschreibung des Forschungsstandes

Durch die Beschreibung des Forschungsstandes soll ein erster Einblick in das sehr komplexe Feld der Freiwilligenarbeit gegeben werden. Mit Hilfe von empirischen Daten aus verschiedenen Studien werden einige aktuelle Trends der Freiwilligenarbeit dargestellt, welche vor allem im Hinblick auf die These des „Strukturwandels des Ehrenamtes“ (Beher et al. 2000, S. 8) von Interesse sind.

Allgemein ist über den Forschungsstand in Österreich zum Thema Freiwilligenarbeit zu sagen, dass es sehr wenige umfassende Studien gibt, weitaus häufiger sind Diplomarbeiten oder sonstige kleinere Studien zu einzelnen Teilbereichen, wie z. B. Freiwilligenarbeit in spezifischen Organisationen, ehrenamtliche Tätigkeit der Lehrkräfte, das christliche internationale Volontariat, Freiwilligenarbeit und Religiosität, Freiwilligenarbeit im Zusammenhang mit Sozialarbeit, arbeitsrechtliche Aspekte der Freiwilligenarbeit, Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der österreichischen Jugendblasmusik, Motive für eine ehrenamtliche Mitarbeit beim Wiener Roten Kreuz, Volunteer-Tourismus, Freiwilligenarbeit in Sportorganisationen, freiwilliges Engagement in der Geriatrie usw.

Es ist sehr schwierig, die verschiedenen Bereiche der Freiwilligenarbeit untereinander zu vergleichen, da jeder einzelne Bereich stark ausgeprägte Eigenheiten aufweist. Weiters ist die Freiwilligenarbeit in Österreich maßgeblich gekennzeichnet durch eine „Stadt-Land-Dichotomie“, welche die Vergleichbarkeit von Studien zusätzlich erschwert.

Aus diesem Grund wird der Forschungsstand anhand vier großer, quantitativ angelegter Studien bearbeitet. Neben zwei österreichischen Studien werden auch zwei internationale Studien miteinbezogen. Alle vier Studien sind sehr umfassend, bereichsübergreifend und beschäftigen sich auch intensiv mit der strukturellen, organisatorischen Seite der Freiwilligenarbeit.

Zuallererst liegt der Fokus auf Untersuchungen aus Österreich. Hier wurde zum einen der Bericht „Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich“ der Statistik Austria ausgewählt. Dieser Bericht wurde vom Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Sommer 2006 in Auftrag gegeben. Die von der Statistik Austria durchgeführte Erhebung erfolgte als eine Zusatzerhebung zum Mikrozensus. Das Frageprogramm entstand in Zusammenarbeit mit dem Institut für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung (NPO) an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Genauer dargestellt und analysiert wurden die Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung 2006 im 1. Freiwilligenbericht („1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich“), welcher vom Institut für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien (NPO-Institut) erstellt wurde und im Juni 2009 veröffentlicht wurde. Auch dieser Bericht entstand im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Um eine Perspektive miteinzubeziehen, welche über österreichische Forschungsvorhaben zum Thema Freiwilligenarbeit hinausgeht, wird auch eine Studie aus Deutschland in die Betrachtung miteinbezogen.

Es handelt sich dabei um den „Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009“. Dieser Survey entstand im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und wurde von TNS Infratest Sozialforschung (München) vorgelegt. Die Besonderheit an diesem Bericht ist, dass auch Trendaussagen gemacht werden können aufgrund der Erhebungsrunden in den Jahren 1999, 2004 und 2009. Diesbezüglich gibt es keine vergleichbaren Studien in Österreich. (vgl. Gensicke und Geiss 2009, S. 5)

Weiters wird die Eurovol-Studie, welche einen internationalen Vergleich der Freiwilligenarbeit forciert, in die folgenden Betrachtungen miteinbezogen. Diese Studie ist das erste europaweite Forschungsvorhaben zum Thema ‚freiwilliges Engagement‘. Die Untersuchungen zu dieser Studie begannen im August 1993 (vgl. Gaskin et al. 1996, S. 21) und folgende Länder nahmen an der Untersuchung teil: Belgien (Französisch sprechender Teil), Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Großbritannien, Frankreich (nicht in der Studie), Niederlande, Republik Irland, Slowakei, Schweden. Ein Problem dieser Studie ist, dass Länder aus dem Süden Europas fehlen. (vgl. ebd. S. 22). Obwohl Österreich in dieser Studie leider nicht vorkommt, erscheint der Blick auf die europäische Ebene der Freiwilligenarbeit trotzdem interessant, da somit in Folge auch kurz auf gemeinsame Trends in Europa eingegangen werden kann. Für diese Arbeit wurde die deutsche Ausgabe der Studie „Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern“ herangezogen, welche 1996 von der Robert Bosch Stiftung herausgegeben wurde.

Bevor genauer auf die wichtigsten Ergebnisse dieser vier Studien eingegangen wird, soll geklärt werden, worum es sich begrifflich und konzeptionell überhaupt handelt, wenn man von Freiwilligenarbeit spricht.

2.1) Begriffserklärung und konzeptionelle Abgrenzung

Um das Phänomen der Freiwilligenarbeit zu benennen, kann man sich auch einer Vielfalt anderer Begriffe bedienen. Obwohl sich all diese Begriffe auf ein Themengebiet beziehen, wollen sie zum Teil trotzdem auf etwas Unterschiedliches hinaus. Laut Beher, Liebig und Rauschenbach haben diese Begriffe auch immer eine Geschichte und verweisen oft auf eine bestimmte Theorie oder auf unterschiedliche Gesellschaftsentwürfe. (vgl. Beher et al. 2000, S. 15)

Die vielen verschiedenen Konzepte und Begriffe, welche rund um das Ehrenamt entstanden sind, machen die Vergleichbarkeit empirischer Ergebnisse schwierig. Außerdem ist es auch zu einer Vervielfältigung der Formen des Engagements gekommen, wodurch die begriffliche und konzeptionelle Festlegung zusätzlich erschwert wird.

Die Diskussion über die Begrifflichkeit beginnt bereits dabei, ob es sich bei jenem Phänomen um freiwillige Arbeit, Tätigkeit oder Engagement handelt. Weiters wird angegeben, dass zwischen bürgerschaftlichem und zivilgesellschaftlichem Engagement unterschieden werden kann. Diese beiden Begriffe werden oft

synonym verwendet, wobei Zivilgesellschaft eher das ‚Kritische‘ betont, das sich auch gegen Staat und Markt auflehnen kann. (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 4)

Der Bericht der Statistik Austria stützt sich auf eine Definition, die auch international zur Anwendung kommt. Demnach ist Freiwilligenarbeit „eine Leistung, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird. ‚Freiwillig‘, d.h. ohne gesetzliche Verpflichtung; ist daher von anderen unbezahlten, jedoch gesetzlich verpflichtenden Tätigkeiten – wie z.B. Präsenz,- Zivildienst – zu unterscheiden. ‚Unbezahlt‘, d.h. ohne monetäre Gegenleistung, ohne Entgelt“ (Statistik Austria 2008, S. 10). Ausgenommen hiervon sind Aufwands- und Spesenentschädigungen für anfallende Kosten. Außerdem wird von der Statistik Austria genau definiert, für wen eine Leistung erbracht werden muss, nämlich „zum Nutzen der Gemeinschaft oder anderer haushaltsfremder Personen“ (ebd.). „Nur Mitgliedschaft in einem Verein ist daher keine Freiwilligenarbeit“ (ebd.). Weiters wird hier eine Unterscheidung zwischen „formeller“ und „informeller“ Freiwilligenarbeit getroffen, wobei Letztere auch „Nachbarschaftshilfe“ genannt wird und „aus persönlicher Initiative ohne jeden institutionellen Rahmen“ (ebd.) erfolgt. Die „formelle Freiwilligenarbeit“ hingegen findet im Rahmen von Organisationen, Institutionen oder Vereinen statt. (vgl. ebd.)

Im deutschen Freiwilligenurvey wird nicht zwischen formeller und informeller Freiwilligenarbeit unterschieden beziehungsweise diese Unterscheidung auch nicht in einer Definition festgehalten. Freiwilliges Engagement soll jedoch unabhängig von Mitgliedschaft erfasst werden. (vgl. Gensicke und Geiss 2009, S. 91)

Die AutorInnen nehmen aber allgemein keine genauere Definition und Abgrenzung der Freiwilligenarbeit vor. Die Vergleichbarkeit von Studien aus verschiedenen Ländern ist somit immer vor gewisse Schwierigkeiten gestellt, welche schon bei der begrifflichen Festlegung beginnen können (vgl. ebd. S. 5).

In der Eurovol-Studie wird hauptsächlich der Begriff der ‚Volunteer-Arbeit‘ verwendet. Die verschiedenen Länder, welche an der Studie beteiligt waren, haben sich gemeinsam auf diesen Begriff geeinigt. Informelle Tätigkeiten wurden nicht unter diesen Begriff gefasst und daher auch nicht berücksichtigt in der Studie.

Den Anhaltspunkt dieser Arbeit wird die sehr aktuelle Definition der Statistik Austria bilden. Dabei liegt der Fokus aufgrund des Forschungsinteresses auf der Betrachtung der formellen Freiwilligenarbeit in einer Organisation. Die Begriffe ‚freiwillige Arbeit‘, ‚freiwillige Tätigkeit‘, ‚freiwilliges Engagement‘ oder ‚Freiwilligenarbeit‘ werden synonym verwendet.

2.2) Einleitende Darstellung einiger Daten zur Freiwilligenarbeit

Die Mikrozensus-Zusatzerhebung aus dem Jahr 2006 hat ergeben, dass in Österreich 43,8 Prozent der Bevölkerung ab 15 Jahren in irgendeiner Form einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen. 27,9 Prozent der Befragten gaben an, formelle Freiwilligenarbeit zu leisten, und 27,1 Prozent gaben an, informell freiwillig tätig zu sein.² (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 51).³ Durchschnittlich werden von den formell freiwillig Tätigen rund 4 Stunden Freiwilligenarbeit pro Woche geleistet. (vgl. ebd. S. 55)

Der Anteil der Männer, die sich freiwillig engagieren, ist mit 47,1 Prozent etwas höher als jener der Frauen (40,7 %). In einer Altersverteilung ist zu erkennen, dass fast die Hälfte der 40- bis 59-Jährigen freiwillig tätig ist, und auch 20- bis 24-Jährige sowie 30-bis 39-Jährige sind mit je 47 Prozent sehr stark vertreten. 50 Prozent der SchülerInnen und StudentInnen sowie Erwerbstätigen arbeiten freiwillig. Arbeitslose und Personen in Elternkarenz engagieren sich weit weniger häufig. Betrachtet man die freiwillig Tätigen nach dem Familienstand, haben die verheirateten und die ledigen Personen die höchsten Beteiligungsquoten. (vgl. Statistik Austria 2008, S. 15)

Im einem nächsten Schritt soll gezeigt werden, inwieweit der Bildungsstatus eine Erklärung für die Beteiligung an freiwilliger Arbeit liefern kann. Es ist ganz deutlich ein positiver Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Beteiligungsquote zu erkennen. So haben zum Beispiel Personen, welche einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Schulbildung vorweisen, mit 19,4 Prozent die niedrigste Beteiligungsquote. (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 59) AbsolventInnen von hochschulverwandten Lehranstalten, Fachhochschulen und Universitäten weisen demgegenüber mit 38,8 Prozent die höchste Beteiligungsquote auf. (vgl. ebd.) Die Beteiligungsstruktur der Freiwilligen zeigt ein ganz anderes Bild, da in Österreich die Gruppen höchster abgeschlossener Schulbildung sehr unterschiedlich verteilt sind. So haben Personen mit Lehrabschluss zwar eine geringe Beteiligungsquote, stellen aber trotzdem die größte Gruppe der formell freiwillig tätigen Personen (35 %), gefolgt von PflichtschulabsolventInnen (18 %), welche im Gegensatz dazu die geringste Beteiligungsquote aufweisen. Personen, welche eine berufsbildende mittlere Schule absolviert haben, und jene, welche die Matura gemacht haben, bilden je 16 Prozent der Freiwilligen. (vgl. ebd.) „Die kleinste Gruppe (15%) stellt – trotz höchster Beteiligungsquote – jene mit dem höchsten Bildungsgrad dar“ (ebd. S. 59-60). Weiters ist für Österreich interessant, dass die Beteiligungsquote mit zunehmender Bevölkerungsdichte abnimmt. Ein nicht nur für Österreich charakteristisches Ergebnis zeigt, dass sich MigrantInnen deutlich seltener freiwillig engagieren als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. (vgl. ebd. S. 61-62)

In den frühen 1980er Jahren war der Umfang der freiwilligen Arbeit in Österreich noch höher. (vgl. Badelt und More-Hollerweger 2007, S. 508) „Der Rückgang ist allerdings primär auf die nunmehr seltenere Tätigkeit außerhalb von Organisationen zurückzuführen, während die ehrenamtliche Arbeit innerhalb von

² Dies übersteigt insgesamt die 43,8 %, da einige Befragte angaben, formelle und informelle Freiwilligenarbeit zu leisten.

³ In Folge wird, wie zuvor schon erwähnt, nur die formelle Freiwilligenarbeit genauer betrachtet. Wenn also im Laufe des Textes Freiwilligenarbeit, freiwillige Tätigkeit usw. beschrieben wird, ist damit immer nur formelle Freiwilligenarbeit gemeint.

Organisationen sogar zugenommen hat“ (ebd.). Die Bedeutung von freiwilliger Arbeit in NPOs dürfte also angestiegen sein. (vgl. ebd. S. 509)

In 90 Prozent der 110.000 Nonprofit-Organisationen in Österreich sind ausschließlich freiwillige MitarbeiterInnen tätig. Trotzdem sind NPOs in Österreich auch ein wichtiger Arbeitgeber, da in größeren Organisationen freiwillige und bezahlte MitarbeiterInnen zu finden sind. (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 30; S. 148).

Viele Freiwillige, 39 Prozent, engagieren sich in mehr als einer NPO, entweder im gleichen Bereich oder in verschiedenen Bereichen. (vgl. ebd. S. 64) Der Freiwilligensektor in Österreich lässt sich in die folgenden Bereiche unterteilen: Katastrophen- und Rettungsdienste; Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit; Umwelt, Natur und Tierschutz; kirchlicher und religiöser Bereich; Sozial- und Gesundheitsbereich; politische Arbeit und Interessenvertretung; bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen; Bildung; sowie den Bereich Sport und Bewegung. Das Rote Kreuz ist zum Sozial- und Gesundheitsbereich zu zählen, welcher bezüglich der Freiwilligenzahlen nur an sechster Stelle liegt. Die Unterorganisation ‚Lernhaus‘ könnte auch zum Bereich Bildung gezählt werden. Auch dieser gehört zu den eher kleineren Betätigungsfeldern. (vgl. ebd. S. 36-47) Im Bereich Bildung sind vor allem Frauen, 15- bis 19-Jährige und StudentInnen sehr aktiv. (vgl. Statistik Austria 2008, S. 30-31). Im Sozial- und Gesundheitsbereich engagieren sich gleich viele Männer wie Frauen, wobei Letztere einen höheren zeitlichen Einsatz vorweisen als Erstere. Auch die 20- bis 24-Jährigen und die 70- bis 79-Jährigen haben einen hohen zeitlichen Einsatz zu verzeichnen. (vgl. ebd. S. 27-28)

Die Erfassung der Daten zur Organisation der Freiwilligenarbeit in Österreich ist sehr schwierig, da Freiwilligenorganisationen nicht systematisch dokumentiert werden. Das Bundesministerium für Inneres verwaltet seit 2006 ein zentrales Vereinsregister. Die Statistik Austria veröffentlicht daraus die Zahl der Vereine. (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 34) Von 1960 bis 2007 hat sich in Österreich die Zahl der Vereine verdoppelt. (vgl. ebd. S. 35) Leider gibt es zu den Vereinen noch keine umfassenden Informationen.

Neben den NPOs sind als eher „neuere Initiativen die bereichsübergreifend agierenden Vermittlungs- und Koordinationsstellen für Freiwilligenarbeit zu nennen“ (Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 47). In Österreich gibt es derzeit zehn Freiwilligenzentren. (vgl. ebd. S. 163) Auf die Aufgaben und Funktionen dieser Freiwilligenzentren wird in Kapitel 3.3.4 genauer eingegangen. Freiwilligenzentren werden immer wichtiger und bilden eine neue Infrastruktur für die Freiwilligenorganisationen. (vgl. ebd. S. 186)

Zunehmende Bedeutung für die Vermittlung und Koordinierung in der Freiwilligenarbeit wird in Österreich den Daten zufolge den Onlineplattformen beigemessen. Die Freiwilligenplattform „freiwilligenweb.at“ bietet Interessierten an der Freiwilligenarbeit Informationen zu über 740 Einrichtungen. (vgl. ebd. S. 170)

Eine weiteres Ergebnis des Freiwilligenberichtes ist, dass es aufgrund der neuen Trends im Ehrenamt immer wichtiger wird, Tätigkeiten und Kompetenzen, welche durch die Freiwilligenarbeit erlangt wur-

den, dokumentieren zu können. Dafür wurden in Österreich der „Nachweis über Freiwilligenarbeit“ und der „Freiwilligenpass“ entwickelt. Darin können Fähigkeiten, Funktionen, Qualifikationen und Kompetenzen beschrieben und festgehalten werden. 39 Prozent der gemeinnützigen Organisationen, welche befragt wurden, kennen den „Nachweis über Freiwilligenarbeit“ bereits. Trotzdem wird dieser nur in 8 Prozent der NPOs auch eingesetzt und wiederum 15 Prozent verwenden einen eigenen Nachweis. Mit rund 70 Prozent stellt der Großteil der Organisationen gar keine Nachweise an die Freiwilligen aus. (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 168) Generell wird jedoch in NPOs das Freiwilligenmanagement immer stärker etabliert und Instrumente des Personalmanagements finden zunehmende Anwendung. (vgl. ebd. S. 185)

Bezüglich der Motive der Freiwilligen wird von den AutorInnen des Freiwilligenberichts die Annahme getroffen, dass „freiwilliges Engagement mit geänderten motivationalen Zugängen vollzogen wird“ (vgl. ebd. S. 177). Freiwillige Tätigkeit kann also durch verschiedenste Beweggründe erklärt werden, „die sich nicht in eine dualistische (egoistisch-altruistisch) Sichtweise einfügen lassen“ (ebd. S. 178).

Als die wichtigsten Motive, Freiwilligenarbeit zu leisten, wurden von den Befragten in der Studie der Statistik Austria „macht mir Spaß“, „möchte damit anderen helfen“, „treffe Menschen und gewinne Freunde“ und „kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen“ angegeben. (vgl. Statistik Austria 2008, S. 33) Auf der anderen Seite wurden die Personen auch über die Hindernisgründe befragt. Dieser Studie zufolge sind die drei am häufigsten genannten Gründe, welche gegen eine freiwillige Tätigkeit sprechen, „durch familiäre Aufgaben ausgefüllt“, „niemals gefragt oder gebeten worden“ und „nie darüber nachgedacht“. (vgl. ebd.) Vor allem die beiden zuletzt genannten Gründe zeigen, dass es hier noch ein verstecktes Potenzial an möglichen Freiwilligen geben könnte.

Den Ergebnissen der beiden österreichischen Studien zufolge ist es zu einer Pluralisierung der Motive, welche für die Freiwilligenarbeit bestimmend sind, gekommen, da Individuen ihre Lebensläufe immer stärker selbst konstruieren. Auch die „berufliche Verwertbarkeit“ und der Ausgleich zum Beruf sind wichtiger geworden. (vgl. Heimgartner und More-Hollerweger 2009, S. 178) Außerdem informieren sich Freiwillige schon im Vorfeld genauer über die freiwillige Tätigkeit in der jeweiligen NPO und entscheiden eher „interessengeleitet“ und weniger „sozial vorbestimmt“. (vgl. ebd.)

Insgesamt hat sich in den Ergebnissen des Freiwilligenberichtes des NPO-Institutes gezeigt, dass sich veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen auf die Freiwilligenarbeit auswirken. In den Zahlen ist nach Angaben der AutorInnen des Berichts ein leichter Rückgang des freiwilligen Engagements im Vergleich zu älteren Studien zu erkennen. Dafür sind verschiedene gesellschaftliche Trends verantwortlich, welche sich auch auf die Form der Freiwilligenarbeit auswirken. (vgl. ebd. S. 186)

In weiterer Folge soll nun kurz auf die Ergebnisse des deutschen Freiwilligensurveys aus dem Jahr 2009 eingegangen werden. Da, wie schon zuvor erwähnt, die verschiedenen Studien unterschiedliche Definitionen der Freiwilligenarbeit verwenden und daher zum Teil auch Unterschiedliches erhoben haben, können Zahlen, wie zum Beispiel die Engagementquoten, nicht direkt verglichen werden. Deshalb wird es in der

folgenden Darstellung nicht um einen Vergleich der Studien gehen, sondern um die Darstellung der spannendsten und für die Forschungsfrage relevantesten Ergebnisse des Freiwilligensurveys.

Im Gegensatz zu den Studien aus Österreich hat der Freiwilligensurvey explizit das Engagementpotenzial ermittelt und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Zahl jener, die sich noch nicht engagieren, aber dazu bereit wären, zwischen 1999 und 2009 von 26 auf 37 Prozent angestiegen ist. (vgl. Gensicke und Geiss 2009, S. 8) Dieses Ergebnis zeigt ganz deutlich, dass es auch von Bedeutung ist, zu untersuchen, ob es ein verdecktes Potenzial an Freiwilligen gibt.

Der Freiwilligensurvey hat außerdem ergeben, dass die Motive und das Selbstverständnis der Freiwilligen sehr komplex sind. „Seit den 60er Jahren wurden innerhalb der Bevölkerung, vor allem der jüngeren, persönliche Motive gegenüber Pflichtmotiven aufgewertet“ (ebd. S. 16). Seit den 1990er Jahren gibt es jedoch auch wieder eine Aufwertung des Gemeinwesens, was sich vor allem bei den jüngeren Menschen gezeigt hat. Ältere Menschen hingegen betonen zunehmend persönliche Motive, was von den AutorInnen als „nachholender Motivwandel“ bezeichnet wird. (vgl. ebd.) Hier zeigt sich also, dass das persönliche Engagement vor allem bei jungen Menschen nicht im Widerspruch zur Gemeinwohlorientierung steht. Freiwilliges Engagement ist also auf das Gemeinwohl bezogen, bereitet den Freiwilligen jedoch auch Freude und ist daher nicht durch reine Selbstlosigkeit zu erklären (vgl. ebd. S. 116-118) Es ist schwierig, die einzelnen Motive klar zu trennen, und im Freiwilligensurvey wird ersichtlich, „dass die meisten Menschen einen Mix an Bedürfnissen an ihr Engagement herantragen, der sich aus gesellschaftlichen, sozialen und persönlichen Motiven zusammensetzt“ (ebd. S. 118).

Freiwillige werden außerdem beim Beurteilen ihrer Tätigkeit selbstbewusster, weil sie wissen, dass viele gemeinnützige Organisationen, Vereine usw. nicht mehr ohne Freiwillige auskommen und weil die Freiwilligenarbeit auch zunehmend mediale Aufmerksamkeit erlangt. Dies geht mit erhöhten Ansprüchen der Freiwilligen sowohl an die Tätigkeit als auch an die NPOs einher. (vgl. ebd. S. 193)

Der Beginn des freiwilligen Engagements ist bei den meisten Befragten schon sehr früh in der Biografie zu finden. Freiwillige Tätigkeiten sind außerdem zunehmend stabiler angelegt. (vgl. ebd. S. 106-107) Dies schließt jedoch nicht aus, dass das Engagement trotzdem oft beendet wird. Bei älteren Menschen spielen diesbezüglich vor allem gesundheitliche Faktoren eine Rolle. Die häufigsten Gründe bei jüngeren Menschen, die Freiwilligenarbeit zu beenden, sind ihre regionale Mobilität, die Verdichtung der Ausbildung oder der Einstieg in den Beruf. (vgl. ebd. S. 108) Trotz dieser Hindernisse gebe es gerade bei jungen Menschen „auf der subjektiven Seite sogar eine zunehmende Verbindlichkeit der Motivation“ (ebd.).

Es wurden auch gesellschaftliche Faktoren herausgefunden, welche der Aufwertung des Engagements entgegenwirken können. Dazu gehören sozialer Stress, welcher durch den Arbeitsmarkt vermittelt wird, die „Verdichtung der Arbeitsabläufe“ sowie die geringer werdende Zeit und Kraft für das Engagement in der Bevölkerung. (vgl. ebd. S. 110) Weitere beeinflussende Faktoren sind der erhöhte Zeit- und Leistungsdruck sowie die Anforderungen an die Flexibilität der Menschen. Gesellschaftliche Veränderung der Zeitstruktur haben also deutliche Auswirkungen auf die Freiwilligenarbeit (vgl. ebd. S. 196) Es gibt dadurch

keine stark rückläufigen Engagementquoten, aber die Veränderungen zeigen sich in dem verringerten Zeitbudget der Freiwilligen für ihre Tätigkeit. (vgl. ebd. S. 206)

Zum Thema der Organisation der Freiwilligenarbeit gelangt der Freiwilligensurvey zu dem Ergebnis, dass „traditionelle Kanäle der Gewinnung von Freiwilligen über Vereine und Organisationen“ noch immer große Bedeutung haben. (vgl. ebd. S. 64)

Freiwilligenarbeit kann auch in selbstorganisierten Gruppen, Initiativen und Projekten stattfinden. Diese Formen der Freiwilligenarbeit sind vor allem bei jungen Menschen besonders beliebt. (vgl. ebd. S. 173).

Ein interessantes Ergebnis des Freiwilligensurveys aufgrund des Zeitvergleichs in der Studie ist, dass die Organisationsstruktur des freiwilligen Engagements in den letzten Jahren sehr stabil geblieben ist. (vgl. ebd. S. 174) Trotzdem besteht das Problem, dass oft der Nachwuchs in gemeinnützigen Organisationen fehlt. Dies ist bedingt durch den demografischen Wandel und den Übergang in das Erwerbsleben, welcher heute nicht mehr allzu geradlinig verläuft. Junge Menschen brauchen immer mehr zusätzliche Qualifikationen, müssen vor dem Einstieg in den Beruf Praktika absolvieren und arbeiten oft unter befristeten Arbeitsverträgen. (vgl. ebd. S. 110) Eine allgemeine Tendaussage des Freiwilligensurveys ist, dass das Niveau des Engagements seit 2004, trotz der schwieriger werdenden Bedingungen, gehalten werden konnte. (vgl. ebd.)

In einem letzten Schritt wird auf die international vergleichende Eurovol-Studie eingegangen.

Im Folgenden steht die Darstellung einiger allgemeiner Trends im Vordergrund und es wird darauf verzichtet, einen Vergleich zwischen den untersuchten Ländern zu ziehen, da dies nicht im Rahmen des Forschungsinteresses der Arbeit liegt.

Wie schon die zuvor besprochenen Studien kommt auch die Eurovol-Studie zu dem Ergebnis, dass die meiste Freiwilligenarbeit in gemeinnützigen Organisationen geleistet wird. So sind 60 Prozent der Freiwilligen auch durch Mitgliedschaft an ihre NPO gebunden. (Gaskin et al. 1996, S. 73)

Die große Mehrheit der untersuchten Organisationen wurde in den letzten dreißig Jahren gegründet. Stark beeinflusst wird dieses Ergebnis durch die osteuropäischen Staaten, in welchen die meisten NPOs erst nach dem Fall des kommunistischen Regimes aufgebaut wurden. (vgl. ebd. S. 129-130)

Die Eurovol-Studie legte in der Untersuchung einen Fokus auf das sehr bedeutende Thema ‚Zugang zu Organisationen‘. Am häufigsten erfolgt der Zugang zu Freiwilligenorganisationen über Familienmitglieder und Freunde. An zweiter Stelle steht der Zugang über die Mitgliedschaft und darauf folgend über Kirche oder religiöse Organisationen. Weniger Befragte kamen über eine bezahlte Arbeit bzw. über den Beruf zur Freiwilligenarbeit. (vgl. ebd. S. 84-85) „Hinsichtlich der Strategien bei der Gewinnung von Mitarbeitern seitens der Organisationen, die Volunteers suchen, sticht hervor, daß der passivere Weg zum Volunteering dominiert“ (ebd. S. 86-87).

Die Studie zeigt, dass NPOs mit einer eher kleinen Anzahl von Freiwilligen vorherrschend sind. (vgl. Gaskin et al. 1996, S. 148) Außerdem bleibt bei den meisten gemeinnützigen Organisationen aufgrund einer gewissen Fluktuation und eines Neueinstiegs von Freiwilligen die Zahl der freiwillig Tätigen über ein Jahr hinweg konstant. (vgl. ebd. S. 151)

Weiters wurde in allen Ländern untersucht, was die Methoden der gemeinnützigen Organisationen sind, um Volunteers zu gewinnen. Als häufigste Methoden wurden von den NPOs die Aufnahme persönlicher Kontakte und Anwerbung über Personen, welche bereits Mitglieder sind, genannt. (vgl. ebd. S. 158) In den Organisationen sind also „von den Einrichtungen ausgehende Netzwerke“ wichtiger als die „Planung von außen“ (ebd. S. 160). Die negative Seite daran ist, dass dies „auf Kosten gleicher Zugangsvoraussetzungen gehen“ kann, beziehungsweise auch die Reichweite der NPOs beschränken kann. (vgl. ebd.).

Neben den Organisationen der Freiwilligenarbeit beschäftigt sich die Eurovol-Studie auch mit den Motiven der freiwillig tätigen Personen. Als wichtigste Gründe für die Beteiligung an der Freiwilligenarbeit wurden in dieser Studie von den Befragten persönliche Gründe und eigene Bedürfnisse genannt. An zweiter und dritter Stelle stehen die Aussagen ‚ich hatte Zeit übrig‘ und ‚im Gemeinwesen bestand ein Bedarf‘. Weiters wurde von den Befragten die Aussage ‚habe meine Eignung für eine bestimmte Tätigkeit als gut eingeschätzt‘ als wichtig empfunden. (vgl. ebd. S. 87-88)

Auch diese Studie kommt also bezüglich der Beweggründe für Personen, Freiwilligenarbeit zu leisten, zu sehr ähnlichen Ergebnissen wie die zuvor beschriebenen Untersuchungen. Vor allem die Vervielfältigung und das Nebeneinander verschiedener Motive kommen in allen Untersuchungen zum Ausdruck.

Sehr ähnlich zum österreichischen Freiwilligenbericht wurden auch in der Eurovol-Studie als die häufigsten Gründe, warum keine freiwillige Tätigkeit ausgeübt wird, „habe keine Zeit übrig“ und „wurde nie gefragt“ genannt. Weiters berichteten die Befragten, nie daran gedacht zu haben, oder sie konnten überhaupt keinen speziellen Grund für das fehlende Engagement angeben. (vgl. ebd. S. 106) „Diese Gruppen stellen zusammen ein erhebliches Potential für zukünftiges Volunteering dar, insbesondere in Verbindung mit dem Untersuchungsergebnis, daß viele Menschen eine Volunteer- Arbeit aufgenommen haben, weil sie darum gebeten wurden“ (ebd.). Hier zeigt sich auch eine Parallele zu dem im Freiwilligenurvey untersuchten Engagementpotenzial. Die AutorInnen der Eurovol-Studie folgern aus diesem Ergebnis, dass die Ressourcen der Freiwilligenarbeit anscheinend in den meisten Ländern noch nicht ausgeschöpft sind. (vgl. ebd. S. 110)

Mit Hilfe einiger umfassender empirischer Studien konnten in diesem Kapitel die aktuellen Trends der Freiwilligenarbeit sowohl in Österreich als auch gesamt in Europa gezeigt werden. Diese Ausführungen verdeutlichen, dass es aktuell einige Veränderungen in der freiwilligen Tätigkeit der Menschen gibt und man eventuell sogar von einem Wandel sprechen kann. Im empirischen Teil der Arbeit wird es darum gehen, wie sich diese neuen Trends in einem speziellen organisatorischen Setting, dem ‚Lernhaus‘, niederschlagen. Das nächste Kapitel wird die Aufgabe erfüllen, die hier erwähnten Trends der Freiwilligenarbeit mit Hilfe des Ansatzes über den „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (Beher et al. 2000, S. 8) theoretisch einzubetten.

3.) Theoretische Einbettung

3.1) Kennzeichen der modernen Freiwilligenarbeit

3.1.1) Das Ehrenamt im Wandel

Seit der zweiten Hälfte der 1980er Jahren wird vermehrt ein prognostiziertes ‚neues Ehrenamt‘ beforscht. Charakterisiert wird dieses Thema mit Bezeichnungen wie ‚altes‘ und ‚neues‘ Ehrenamt oder ‚traditionelles‘ und ‚modernisiertes‘ Ehrenamt. (vgl. Beher et al. 2000, S. 12) Es geht in diesem Zusammenhang um verschiedene Wandlungstendenzen des Ehrenamtes. „Diese Wandlungerscheinungen gelten als Ausdruck für Prozesse der Modernisierung, die sowohl die normativen und subjektiven Grundlagen als auch die strukturelle bzw. objektive Verfasstheit der Ehrenamtlichkeit betreffen“ (Jütting 1998a; zit. nach Beher et al. 2000, S. 13) Für diese Betrachtungsweise über das Ehrenamt ist die Annahme einer „wechselseitige Beziehung zwischen individuums- und organisationsbezogenen Veränderungen“ (ebd.) charakteristisch.

Die Menschen haben heute also ein verändertes Verhältnis zum Ehrenamt, was von den AutorInnen Beher, Rauschenbach und Liebzig zusammenfassend als das ‚neue Ehrenamt‘ bezeichnet wird (vgl. Beher et al. 2000, S. 7).

Die Aufmerksamkeit der Wissenschaft richtet sich in den letzten Jahren vor allem auf Motive, Einstellungen, Meinungen und Wahrnehmungen der Freiwilligen, beziehungsweise wie sich diese verändern. Die AutorInnen geben jedoch an, dass man nicht nur die „subjektive Seite“ des Ehrenamts betrachten kann, wenn es um die Veränderung der Freiwilligenarbeit geht, da diese nur die individuellen Indikatoren des Wandels miteinbezieht. (vgl. ebd.) Dies sei eine Beschränkung und zu ungenau, da bei einem Strukturwandel mehrere Faktoren beachtet werden müssen. (vgl. ebd. S. 9) Denn „der Wandel des Ehrenamts hat (...) auch eine subjektabgewandte, strukturelle Seite, die auf das Ehrenamt und die Ehrenamtlichen einwirkt“ (ebd. S. 7). Dies ist die zentrale Ausgangsthese von Beher, Rauschenbach und Liebzig zu dieser Entwicklung, welche sie als den „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (ebd. S. 8) bezeichnen.

Die Betrachtungsweise der AutorInnen geht über die subjektive Motivlage hinaus und konzentriert sich stärker auch auf die Kontext- und Rahmenbedingungen des Ehrenamts, „also auf das Koordinationssystem, indem sich das Ehrenamt im Wesentlichen bewegt und gegenwärtig zu verorten ist“ (ebd.). Es sollen also nicht nur die Veränderungen bei den Ehrenamtlichen selbst analysiert werden, sondern auch die veränderten Rahmenbedingungen. Daher fragen sich die AutorInnen, was die einzelnen Parameter dieses Strukturwandels sein könnten. (vgl. ebd.)

Sie sehen dafür drei Richtungen als entscheidend an. Diese kennzeichnen ihre Vorgehensweise und stehen auch im Zentrum der weiteren Ausführungen des Buches. Zum einen stellt sich die „Frage des Wandels von strukturellen Beziehungen und Verhältnissen“ (ebd.). Dabei geht es um die „einzelnen Relationen des

Ehrenamtes zu anderen gesellschaftlich relevanten Tatbeständen und Zusammenhängen“ (ebd.); bedeutende Themen hier wären Ehrenamt und Altern, Ehrenamt und Frauen usw. (vgl. ebd.)

Den für sie zweiten wichtigen Punkt beschreiben die AutorInnen wie folgt: „Wenn man in Anbetracht dessen versucht, die Aufmerksamkeit auf die unterschiedlichen Außenbeziehungen und Konstitutionsbedingungen des Ehrenamts zu lenken, stellt sich unweigerlich die Frage, welche Beziehungsmuster hier von entscheidender Bedeutung sind“ (ebd. S. 9). Die zwei Beobachtungseinheiten dazu sind ‚Lebenslagen‘ und ‚institutionelle Settings‘. ‚Lebenslagen‘ meint die konkreten Lebensverhältnisse von Personen (Bsp. Lebenslagen von Frauen oder Lebenslagen von älteren Menschen), geht jedoch auch von einem Zusammenhang mit externen, von der Biografie unabhängigen Rahmenbedingungen aus, denn nur so kann wieder der „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (ebd.) sichtbar gemacht werden. (vgl. ebd. S. 9-10). Weiters gibt es institutionelle Settings, „in denen sich das Ehrenamt jeweils konstituiert“ (ebd. S. 10). Dabei steht die „organisationsbezogene Seite der Entstehung von Ehrenamtlichkeit“ (ebd.) im Zentrum der Betrachtung, also wie Verbände, Vereine uvm. funktionieren – die so genannte „organisatorische Verfasstheit des Ehrenamts“ (ebd. S. 10). Die Freiwilligen befinden sich in diesen für sie entscheidenden institutionellen Settings. Daher müssen eben gerade auch die strukturellen Veränderungen beachtet werden. (vgl. ebd.)

Drittens wollen Beher, Liebig und Rauschenbach die Freiwilligenarbeit in unterschiedlichen Dimensionen betrachten. Dazu geben sie an, eine „gleichsam künstliche Trennung“ vorzunehmen, „denn in seinen konkreten Erscheinungsformen ist das Ehrenamt immer schon ein Gemisch aus subjektiven Befindlichkeiten und objektiven Tatbeständen, aus individuellen Optionen und strukturellen, subjektübergreifenden Bedingungen“ (ebd. S. 11). Außerdem wollen sie auch den Begriff des Ehrenamtes oder des bürgerschaftlichen Engagements hinterfragen und darauf eingehen, was unter dieser Begrifflichkeit zu fassen ist und was nicht (also z. B. beachten, dass es auch passive Mitgliedschaft gibt). (vgl. ebd. S. 11)

Die AutorInnen sind der Meinung, dass sich bisherige Forschungen entweder auf das Ehrenamt im Gesamten konzentriert haben oder auf einzelne Segmente oder Phänomene der Freiwilligenarbeit. Beide Herangehensweisen seien problematisch, weshalb sie versuchen wollen, diese in einem Ansatz zu verbinden. (vgl. ebd. S. 12)

Beher, Rauschenbach und Liebig beschäftigen sich in ihrer genaueren theoretischen Abhandlung zu diesem Thema mit der These des „individualisierten Ehrenamtes“, welche auf mehrere zentrale Aspekte der Veränderung hinweist.

„Ehrenamtlichkeit wird vermehrt als ein Medium für Prozesse der Identitätssuche und Selbstfindung betrachtet“ (ebd. S. 13) Charakteristisch für das »neue Ehrenamt« ist die „Norm der Reziprozität von Geben und Nehmen“ und nicht mehr die des „selbstlosen Handelns“ (ebd.). Dies beschreibt eine Grundeinstellung, die davon ausgeht, „wenn ich etwas für andere tue, tue ich auch etwas für mich selbst“ (Keupp, Kraus und Strauss 2000, S. 22; zit. nach Eder 2011, S. 17). Mit der Veränderung der Motive verändert sich also auch die Wahrnehmung des eigenen Engagements. (vgl. Schulz 2010, S. 101) Während die Sozialisation immer weniger wichtig dafür wird, ob man sich freiwillig engagiert oder nicht, gewinnt „das Prinzip der biographischen Passung“ (Beher et al. 2000, S. 13) zunehmend an Bedeutung. Die Freiwilligenarbeit muss

also für den Einzelnen/die Einzelne gut in die eigene Biografie passen, wobei entscheidende Motive soziale Kontakte, Kommunikation, Geselligkeit und Freizeitgestaltung sind. (vgl. ebd.) Mit der Bedeutung der Biografie für das freiwillige Engagement hat sich Gisela Jakob eingehend beschäftigt. Auf ihren Ansatz wird im folgenden Text in einem Unterkapitel kurz eingegangen.

Heinz und Olk geben in Zusammenhang mit den Individualisierungstendenzen zwei Richtungen der Veränderungen auf subjektiver Seite des Ehrenamtes an. Zum einen wandeln sich die Motivation, die Form und der Ort Freiwilligenarbeit und zum anderen zeigt sich, dass sich die Freiwilligen nicht mehr so dauerhaft und weniger regelmäßig als früher betätigen. Demnach haben die Freiwilligen auch zunehmend eigene Ansprüche daran, die Form und den Umfang ihrer Tätigkeit individuell zu bestimmen. Aufgrund der dadurch entstehenden Auflösung verschiedener Grenzen des Ehrenamtes würde das Potenzial der Freiwilligen zunehmen. (vgl. Heinz und Olk 1999, S. 77) Demnach sei freiwillige Arbeit ein möglicher Teil der Lebensgestaltung mit einer Vielzahl an Beweggründen, welche sich nicht oder nur schwer eingrenzen lassen. (vgl. Heimgartner 2004, S. 210)

Von den Wandlungstendenzen betroffen sind daher auch die Inhalte des Engagements, wobei neue Themen wichtig werden, wie zum Beispiel Ökologie und Umweltschutz. Weiters werden nicht mehr große Organisationen bevorzugt, sondern kleine Projekte auf lokaler und regionaler Ebene, in denen die Freiwilligen weniger Verpflichtungen, aber dafür größere Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeit haben. (vgl. Beher et al. 2000, S. 13-14)

Zusätzlich zum „individualisierten Ehrenamt“ sprechen Beher, Liebig und Rauschenbach (2000) auch von „Pluralisierungstendenzen“ im Ehrenamt, welche sich zum Beispiel an der „Verberuflichung ehrenamtlicher Arbeit“ (ebd. S. 14) zeigen. In Folge kann das Ehrenamt nicht mehr auf „einen Prototyp beschränkt werden“ (ebd. S. 56). Außerdem werden auch die Qualifikationsansprüche an die Freiwilligen höher, was die AutorInnen als „Semi-Professionalität“ (ebd. S. 14) bezeichnen. Für Sachße sind die neuen Formen der Freiwilligenarbeit neben individualisiert und pluralisiert auch dezentralisiert. „Es handelt sich um Formen des Sozialengagements, in denen sich die reflexiven Strukturen einer individualisierten und pluralisierten Gesellschaft spiegeln“ (Sachße 2000, S. 87). Auch Rauschenbach bezeichnet das neue Ehrenamt als individualisiert, jedoch nennt er zudem die Attribute „modern, schwach institutionalisiert und milieuhängig“ (Rauschenbach 1999, S. 69).

All diese Charakterisierungen bringen meiner Meinung nach sehr gut zum Ausdruck, was unter dem »neuen Ehrenamt« verstanden wird. Außerdem sind diese Beschreibungen auch sehr passend für die Tätigkeit, welche im ‚Lernhaus‘ verrichtet wird. Es wird hier jedoch auch deutlich, dass die begriffliche und konzeptionelle Abgrenzung sehr schwierig ist.

Dieser Wandel des ehrenamtlichen Engagements hat Einfluss auf das gesamte Feld der Freiwilligenarbeit, wobei manche Bereiche, wie Freizeitbereich, Tauschbörsen und Selbsthilfegruppen, davon profitieren, andere Bereiche wiederum, wie Kirchen, Parteien und Gewerkschaften, haben große Einbußen zu verzeichnen. Bei etablierten gemeinnützigen Organisationen sei die Ursache dieses Problems das Fehlen an Innovationen. (vgl. ebd.) Als weiteres strukturelles Problem werden Hierarchien und Unterordnungstendenzen

denzen gesehen, „die in traditionellen Organisationen oftmals bestimmend sind und neue Freiwillige hemmen“ (Klages 2000, S. 161; zit. nach Eder 2011, S. 18). Auf die möglichen Probleme der NPOs im ‚neuen Ehrenamt‘ und die daraus resultierenden Herausforderungen wird in den Kapiteln 3.3.2 und 3.3.3 genauer eingegangen.

In einem nächsten Schritt soll kurz auf den zuvor erwähnten Ansatz von Gisela Jakob, welcher der Biografie der Freiwilligen große Aussagekraft über die Gestaltung, Ausformung und Bewertung der freiwilligen Tätigkeit beimisst, eingegangen werden. Gerade vor dem Hintergrund der Annahme eines ‚individualisierten Ehrenamtes‘ liefert dieser Ansatz einen interessanten Beitrag.

3.1.2) Die Bedeutung der Biografie von freiwillig Tätigen für ihr Engagement im ‚modernen Ehrenamt‘

Auch Gisela Jakob geht auf den Wandlungsprozess im Ehrenamt ein und ordnet die Ergebnisse ihrer Forschung im Rahmen von „Überlegungen zu Veränderungen in den Sinnorientierungen und Verlaufsformen ehrenamtlichen Engagements“ (Jakob 1993, S. 269) in dieses Thema ein.

Zu den Veränderungen im Ehrenamt gibt sie an, dass die Freiwilligenarbeit nicht mehr christlich begründet wird, es den freiwillig Tätigen aber trotzdem um die Unterstützung anderer Menschen und um die soziale Verantwortung ganz allgemein geht. Der Wandlungsprozess ist jedoch dadurch charakterisiert, dass nicht mehr der „Dienst für eine Gemeinschaft“ allein im Zentrum steht, sondern der „Selbstbezug“ für die Freiwilligen an Bedeutung gewinnt. Gisela Jakob nimmt an, dass Selbstentfaltung und Persönlichkeitsentwicklung in und durch die freiwillige Tätigkeit möglich werden. (vgl. ebd. S. 270 - 271) Die freiwilligen Tätigkeiten „erhalten als Forum für die selbstbewusste Realisierung eigener Handlungsentwürfe Bedeutung und ermöglichen ebenso die Suche nach neuen biographischen Optionen und die Bearbeitung eigener Problemkonstellationen“ (ebd. S. 272).

Gisela Jakob geht von einer „Individualisierung und Biographisierung der Lebensführungen“ (ebd.: S. 273) aus. Die Individualisierung schafft neue Herausforderungen für die Gestaltung der Biografien der Menschen. Dazu gehören auch zunehmende Risiken und Wandlungsprozesse, was sich wiederum auf die Werte und in weiterem Sinne auf die Motivation für die Freiwilligenarbeit auswirkt. (vgl. ebd.) Biografisierung bedeutet für die Autorin, dass „die Lebensführung und Biographiegestaltung in die Verantwortung des Einzelnen gelegt wird“ (ebd.).

Diese Tendenz bezieht Jakob auch auf die Freiwilligenarbeit und gibt an, dass es zu einer „Biographisierung des Ehrenamtes“ an sich kommt. Veränderungen in der Biografie der Menschen wirken sich also auf die Freiwilligenarbeit aus und es kommt, wie zuvor schon erwähnt, zur „biographischen Passung“ der freiwilligen Tätigkeit. Dies bedeutet, dass das Engagement zur jeweiligen Biografie passen muss und es hier eine gute Übereinstimmung geben soll. (vgl. ebd. S. 280-281) Umgekehrt ist es jedoch auch möglich, dass es zuerst eine Veränderung in der Biografie gibt und man sich daraufhin in Richtung einer freiwilligen Tätigkeit orientiert. Man sucht eine Orientierung im Ehrenamt und strebt „Selbsterfahrung“, „Selbstfindung“ oder sogar „Selbstthematization“ und Reflexion der eigenen Biografie an. (vgl. ebd. S. 281)

Dadurch bekommt die Freiwilligenarbeit einen gewissen Selbstbezug. „In der Herausbildung dieser selbstbezogenen Sinndimensionen, der Indienstnahme sozialen Engagements für die ‚Arbeit‘ an der eigenen Biographie, kommt ein grundlegender Wandel des Ehrenamtes zum Ausdruck“ (ebd. S. 282). Gisela Jakob konzentriert sich also auf einen ganz spezifischen Aspekt des Wandels.

In weiterer Folge gibt die Autorin an, dass dieser Wandel, also der verstärkte Selbstbezug der freiwillig Tätigen, natürlich auch Herausforderungen mit sich bringt, da konflikthafte Situationen denkbar sind. (vgl. ebd. S. 284) Mit einem Blick auf zukünftige Entwicklungen meint Jakob, dass „selbstbezogene Typen sozialen Engagements“ (ebd.) noch weiter an Bedeutung gewinnen werden. Sie lenkt jedoch ein, dass es nicht mehr nur die neueren Typen des Ehrenamtes geben wird, sondern verschiedenste Typen nebeneinander bestehen werden. (vgl. ebd.) Auf die Vervielfältigung der Formen des freiwilligen Engagements gehen auch viele andere AutorInnen ein.

Mit dem Verweis darauf, dass die angesprochene „Biographisierung des Ehrenamtes“ auch Auswirkungen auf das gesamte Feld der Freiwilligenarbeit hat, stellt Jakob den Bezug zur von Beher, Liebig und Rauschenbach erwähnten, strukturellen Seite des Ehrenamtes her.

3.1.3) Kritikpunkte an der These des Strukturwandels des Ehrenamtes

Rauschenbach gibt zu bedenken, dass mit der Unterscheidung zwischen ‚neuem‘ und ‚altem‘ Ehrenamt oft verschiedene andere wichtige Unterschiede innerhalb sowohl des ‚neuen‘ als auch des ‚alten‘ Ehrenamtes übersehen werden. Es ist wichtig, die Vielfalt innerhalb dieser beiden Kategorien aufgrund jener Dichotomisierung nicht zu übersehen. (vgl. Rauschenbach 1999, S. 50) „Es ist auch nicht ausgemacht, daß innerhalb des ‚alten‘ Ehrenamtes von der freiwilligen Feuerwehr bis zum Kirchenchor wirklich eine ausreichend große strukturelle Ähnlichkeit herrscht, die es erlaubt, diese einfach additiv zu behandeln“ (ebd.).

Hübner gibt zu bedenken, dass Beher et al. „begrifflich polarisierend“ vorgehen, wenn sie zwischen einem ‚alten‘ und einem ‚neuen‘ Ehrenamt unterscheiden. Dazu gibt sie mit Bezug auf Schumacher (2003) an, dass die alten Ausformungen der Freiwilligenarbeit nicht von den neuen komplett abgelöst werden. In den Beschreibungen von Beher et al. wird jedoch an einigen Stellen dieser Anschein erweckt. Daher betont Hübner, dass ihrer Ansicht nach „traditionelle, normgeleitete Motive“ neben „individualistischen, biografisch relevanten Motiven“ bestehen und sich gegenseitig nicht ausschließen. (Schumacher 2003, S. 71; zit. nach Hübner 2010, S. 39)

Der Wandlungsprozess vom ‚alten‘ zum ‚neuen‘ Ehrenamt wurde lange Zeit als zu linear in eine Richtung verlaufend angesehen. Zunehmend wurde in der Literatur dann diese Annahme etwas relativiert und klargestellt, dass sich sowohl Ausformungen auf subjektiver Seite des ‚alten‘ Ehrenamtes als auch auf struktureller Seite nicht komplett auflösen. Es muss hier also keinen Ausschluss geben und ein Wandlungsprozess springt auch nie von ‚alt‘ zu ‚neu‘. Genau dies ist auch die Herausforderung für die Freiwilligenarbeit heute, dass eben ‚alte‘ Formen des Ehrenamtes neben ‚neuen‘, ‚modernisierten‘ Formen bestehen und daher auch beide in gleichem Maße berücksichtigt werden müssen.

Auch Hübner ist der Meinung, dass es zu einer „Ausdifferenzierung des Ehrenamtes“ gekommen ist. Die Autorin wirft jedoch die Frage auf, ob es sich dabei wirklich um einen Strukturwandel handelt oder ob

sich diese Veränderungen auf Trends beschränken. (vgl. Hübner 2010, S. 42). Sehr viele empirische Studien der letzten Jahre, vor allem aus Deutschland, zeigen jedoch, dass man mittlerweile eher von einem tiefer gehenden Strukturwandel als von vorübergehenden Trends ausgehen kann.

Die AutorInnen Beher, Rauschenbach und Liebig gehen auch selbstkritisch an ihre Arbeit heran. Als zweifelhaft und schwer überprüfbar anzusehen ist ihren Angaben zufolge, ob es sich bei dem Strukturwandel des Ehrenamtes „um ein Realproblem oder ein Reflexionsproblem handelt, sprich: ob sich gewissermaßen die Verhältnisse selbst verändert haben oder aber nur der Blick auf diese“ (Beher et al. 2000, S. 12; zit. nach Hübner 2010, S. 42).

In einem weiteren Schritt soll darauf eingegangen werden, wie es auf der subjektiven Seite zu einem Wandel der Motive, Einstellungen und Meinungen der Freiwilligen kommt. Dies geschieht in Anlehnung an die Theorie über den generellen Wertewandel in der Gesellschaft.

3.2) Von Egoisten, Altruisten und ‚aufgeklärten Engagierten‘

3.2.1) Darstellung der Veränderungen auf der individuellen Ebene mit Bezugnahme auf die Theorie des Wertewandels

Helmut Klages entwickelt neben der »Risikogesellschaft« und der »Postmoderne« eine neue Bezeichnung für die Gesellschaft, nämlich die der „Wertewandelsgesellschaft“. (vgl. Klages 1993, S. 9) Die Theorie des Wertewandels bezieht sich auf die »Individualisierungsthese« und sieht die zunehmende Individualisierung als „Kernsachverhalt“ (Klages und Gensicke 2002, S. 2) des gesellschaftlichen Wertewandels an. Am Beginn des wissenschaftlichen Diskurses über den gesellschaftlichen Wertewandel stand die Annahme eines Werteverfalls und eines damit einhergehenden Verfalls der Gesellschaft. Es wurde angenommen, dass der Gesellschaft der „gemeinschaftliche Bindekitt“, oder nach Putnam das „Sozialkapital“ fehlt. Die These war, dass der gesellschaftliche Wertewandel und der Individualismus katastrophale Auswirkungen auf die Gesellschaft haben, da BürgerInnen immer weniger soziale Verantwortung übernehmen. (vgl. ebd.; vgl. Hübner 2010, S. 41) Von der Beschreibung dieses Szenarios wurde jedoch im Laufe der Zeit von den meisten SozialwissenschaftlerInnen Abstand genommen.

Das Thema ‚Wertewandel‘ hat sich in den letzten Jahren stark etabliert. Heute spricht man vom Wertewandel in „einer gleichsam versachlichten Weise“ und misst dem Thema einen „objektiven Tatsachencharakter“ zu, was nicht immer der Fall war. (vgl. Klages 1993, S. 25) Helmut Klages lehnt es ab, beim Thema des Wertewandels über einen Werteverfall zu sprechen, wie dies oft außerhalb der Wissenschaft noch gängig ist. Der Wertewandel zeigt sich für ihn in einem individualistischen Trend. Er distanziert sich jedoch sehr deutlich von der Debatte um die „Ego-, Ellbogen- oder Anspruchsgesellschaft“. (ebd. S. 103)

Trotzdem ist er der Meinung, dass der Wertewandel eine zentrale Rolle in der Gesellschaft spielt und man mit diesem Fokus die Struktur und Dynamik der Gesellschaft gut erfassen kann. Der Begriff würde sich

sowohl für die Analyse historischer Perspektiven als auch zukünftiger Perspektiven gut eignen. (vgl. ebd. S. 9-10) Aus diesem Grund wird der Theorie des Wertewandels auch Erklärungskraft für die Veränderungen im Ehrenamt zugeschrieben.

Der Wertewandel, welcher in den 1960er Jahren begonnen hat, schlägt eine „individualistische Richtung“ (Klages und Gensicke 2002, S. 4) ein, und ist der Ansicht mehrerer AutorInnen nach noch nicht zu seinem Ende gekommen. (Klages 1993, S. 26) Klages beschreibt einen generellen Entwicklungstrend der Werte, welcher dazu geführt hat, dass „Selbstentfaltungswerte“ ansteigen und „Pflicht- und Akzeptanzwerte“ weitgehend abnehmen. (vgl. ebd.; vgl. Klages 1987, S. 23) Der Autor betont jedoch, dass es in der Entwicklung der Werte eine gewisse Pluralisierung gibt. (vgl. Klages 1987, S. 23) „Mit anderen Worten werden aufgrund der Trendanalyse des Wertewandels zwar in der Tat Urteile über ältere oder frühere und neuere oder spätere Werte möglich, aus denen sich jedoch nicht ohne weiteres Werturteile über veraltete oder zeitgemäße Werte ableiten lassen“ (Klages 1993, S. 19).

Natürlich sind auch für jede Person Selbstentfaltungswerte sowie Pflicht- und Akzeptanzwerte unterschiedlich stark ausgeprägt, schließen sich jedoch niemals komplett gegenseitig aus. (vgl. ebd. S. 32) Diese Entwicklung von Pflicht- und Akzeptanzwerten zu Selbstentfaltungswerten kennzeichnet daher nur den „Megatrend des Wertewandels“, auf der Mikroebene dagegen zeigt sich ein viel differenzierteres Bild individueller Besonderheiten (vgl. ebd.), auf welches später noch etwas genauer eingegangen wird.

Der Wertewandel scheint also dazu zu tendieren, immer mehr Typen von Wertekombinationen zu erzeugen, was von Klages das „Differenzierungs- oder Individualisierungspotential“ dieser Entwicklung genannt wird. (vgl. ebd. S. 33)

Eine gängige These zum individualistischen Wertewandel besagt, dass dieser für modernisierte Gesellschaften auch funktional sei, da individualistische Fähigkeiten immer wichtiger werden. Die „neuen“, sich im Wandel befindenden Werte stehen jedoch neben gemeinwohlorientierten Werten und verdrängen diese nicht, wie lange Zeit angenommen wurde. (vgl. Klages 1999, S. 103)

Es besteht die Annahme, dass der Wertewandel nicht abflachen wird und daher auch in Zukunft eine entscheidende Rolle spielen wird. Grund dafür sei, dass der Wertewandel mit der Modernisierung korreliert und daher eine gewisse „Notwendigkeit“ oder „Unvermeidlichkeit“ besitzt. (vgl. Klages 1993, S. 29-30) Dies bedeutet jedoch nicht, dass die „Selbstentfaltungswerte“ stetig immer wichtiger werden. Die „Pflicht- und Akzeptanzwerte“ werden sich Klages Prognose nach nicht völlig auflösen, da auch in modernen Gesellschaften ein erhebliches Maß an Disziplin notwendig sei, das „nicht unterschritten werden kann, wenn nicht Chaos die Folge sein soll“ (ebd. S. 30)

Zur intra-individuellen Entwicklung und Veränderung von Werten meint Klages, dass Werte generell nicht in die Wiege gelegt sind und daher durch Sozialisationsprozesse beeinflusst werden, wodurch „junge Menschen Wertkarrieren durchlaufen“ (ebd. S. 37). Auch die Autoren Gerhard Franz und Willi Herbert beschäftigen sich mit der Stabilität beziehungsweise Veränderung von Werten. Sie sind der Meinung, dass es keine absolute, lebenslange Stabilität von Werten gibt. In jeder Biografie gebe es daher sowohl eine Stabilität als auch eine Veränderung von Werten, was von den spezifischen Lebensumständen abhängig

sei. (vgl. Klages 1987, S. 56) Wie sich die Werte von jungen Menschen entwickeln, sei außerdem abhängig von den „Handlungsfeldern“, in denen sie sich freiwillig oder unfreiwillig befinden. Es sind hierfür nicht nur formale Handlungsfelder von Institutionen entscheidend, sondern auch informale, welche für Klages durch die „peer-groups“ geschaffen werden. (vgl. Klages 1993, S. 37-38) Entscheidende Handlungsfelder können aber auch Schulen, die Familie, andere Bildungseinrichtungen, Vereine, Organisationen oder politische Parteien sein. (vgl. ebd. S. 38)

Insgesamt lassen sich die „Mentalitätsänderungen aufgrund des Wertewandels“ (Klages und Gensicke 2002, S. 5) durch ein „verstärktes Bedürfnis, Subjekt des eigenen Handelns zu sein“ (ebd.) charakterisieren. Dabei zeigen sich die folgenden Trends.⁴

Zum einen sind Verantwortungsbereitschaft und Toleranz im Aufschwung. Es kann also wie schon zuvor erwähnt nicht von einer Ego- und Ellbogengesellschaft ausgegangen werden, da sich das „zwischenmenschliche Sozialklima“ (Klages und Gensicke 2002, S. 6) sogar verbessert habe. Außerdem sind Familie, Kinder, Ehe, Partnerschaft und zwischenmenschliche Bindungen noch immer sehr wichtig. Entgegen gängiger Annahmen sind das Interesse an der Arbeitstätigkeit und jenes an der Freizeit gleich stark ausgeprägt. (vgl. ebd. S. 6) Weiters ist auch die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit – „in deutlich nachweisbarem Zusammenhang mit dem Wertewandel“ (ebd.) – nicht zurückgegangen, sondern angestiegen.

„Andererseits ist nun aber gleichzeitig auch festzustellen, daß sehr vieles, was auf der Ebene von ‚Bereitschaft‘ und ‚Interesse‘ nachweisbar ist, auf der Ebene des faktischen Handelns nicht wirksam wird“ (ebd. S. 7).

Der Anteil der Menschen, welche sich für Freiwilligenarbeit interessieren würden, ist also höher als der Anteil der tatsächlich Engagierten. (vgl. ebd.)

Dies sei nach Angaben von Klages und Gensicke auf die Krise der Institutionen – damit meinen sie Vereine, Wohlfahrtsverbände, andere gemeinnützige Organisationen und Parteien – zurückzuführen, welche sich noch nicht auf die „neuen Erwartungen und Bereitschaften“ (Klages 1999, S. 103) der Menschen eingestellt haben. Die Institutionen haben sich also für neue gesellschaftliche Entwicklungen noch nicht genügend geöffnet (vgl. ebd. S. 103-104), da sie die Entwicklung der Werte und darauf folgend die Bedürfnisse und Interessen der Menschen zu wenig beachten. Daher besteht ein Ungleichgewicht zwischen den gewandelten Werten der Menschen und den Organisationen (vgl. Klages 1993, S. 267). In den Organisationen gibt es zum Teil einen Widerstand gegen diese Veränderungen, wodurch Barrieren für die Freiwilligen entstehen, welche zu „Rollendefizite für die Träger neuer Wertemuster führen“ (Klages 1999, S. 104). Folglich werden die neuen Erwartungen und Bereitschaften der Freiwilligen oft nicht realisiert und es entstehen „Potential-Brachen“ (ebd.) und „Potential-Fehlleistungen“ (ebd.).

Kurz gesagt vertreten Klages und Gensicke die These, dass die Krise der Institutionen also nicht direkt durch den gesellschaftlichen Wandel verursacht ist, da die Bereitschaft der Menschen sich zu engagieren

⁴ Die Autoren beziehen sich hier nicht auf eine spezielle Studie, sondern nach ihren Angaben auf die zu diesem Thema zu der Zeit verfügbaren Daten. Sie geben auch an, dass es sich um eine vereinfachte Darstellung handelt. Weiters betonen sie, dass die Ergebnisse durch einen großen Pool an empirischen Daten belegbar sind.

generell gegeben wäre. Es ist daher zu einseitig, nur auf die Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen der Menschen sowie den Wertewandel zu schauen. Deshalb sollte man auch einen Blick auf gesellschaftliche und politische Institutionen selbst werfen, welche den „Potentialcharakter“ der gewandelten Werte übersehen. (vgl. Klages und Gensicke 2002, S. 7 und S. 13) Die Krise der Institutionen ist also auch bei den Organisationen selbst zu suchen, da sie nicht angemessen auf den gesellschaftlichen Wertewandel reagieren. (vgl. ebd. S. 8) Aus diesem Grund wird von den Autoren eine Modernisierung der Institutionen gefordert. (vgl. ebd. S. 14) Dieses Thema wird später in Kapitel 3.3 noch weiter vertieft.

Wie schon zuvor erwähnt zeigen sich oftmals individuelle Besonderheiten bezüglich der Werte. In weiterer Folge soll daher veranschaulicht werden, wie sich diese in den gewandelten Motiven für das freiwillige Engagement, auf welches sich die Institutionen einstellen müssen, widerspiegeln.

Dabei steht jedoch nicht, wie in manchen Ansätzen, eine Aufzählung der verschiedensten Motive der Freiwilligen im Zentrum. Diese Aufgabe haben sehr viele quantitativ angelegte Untersuchungen übernommen. Folglich werden nicht die einzelnen Motive genau erläutert, sondern es wird anhand verschiedener Ansätze überblicksartig dargestellt, wie sich die Motivation der Freiwilligen charakterisieren lässt.

Klages nennt als eines der Motive für das Engagement die Gemeinschaftsorientierung, welche dadurch charakterisiert ist, dass die Freiwilligen anderen Menschen helfen wollen, etwas Nützliches tun wollen und den Zusammenhalt fördern wollen. Weiters nennt er die Motivation der individuellen Verwirklichung, welche den Spaß, die eigenen Interessen und Probleme, die eigenen Fähigkeiten und das Kennenlernen neuer Leute ins Zentrum rückt. Freiwillige, deren Motivation aus der Bürgerpflicht erwächst, wollen ihren Pflichten als BürgerInnen nachkommen und soziales Ansehen erwerben. Außerdem können Menschen auch eine freiwillige Tätigkeit ausführen, weil sie aktiv bleiben wollen oder eine Beschäftigung beziehungsweise einen Ausgleich zum Beruf brauchen. (vgl. Klages 1999, S. 105)

Heimgartner (2004) macht eine allgemeinere Unterteilung als Klages und nennt als Beweggründe für freiwillige Arbeit „individuelle“, „soziale“, „gesellschaftliche“ und „religiöse“ Motive. (vgl. S. 31) Sinn und die „Erprobung und Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten“ (ebd. S. 32) sowie ein „Ausgleich zu Entfremdung“ (ebd. S. 33) zählen zum Beispiel zu den individuellen Beweggründen. Altruismus, der Wunsch nach Geselligkeit und der „Erwerb von sozialem Status“ sind den sozialen Motiven zuzurechnen. (vgl. Heimgartner 2004, S. 31-36) Auch die von Klages genannten Motive lassen sich in die allgemeineren Kategorien individuell, sozial und gesellschaftlich zusammenfassen. Heimgartner fügt jedoch noch religiöse Motive hinzu.

Badelt und More-Hollerweger wählen eine noch allgemeinere Unterteilung und unterscheiden zwischen altruistischen Motiven und eigennützigem – nicht zu verwechseln mit egoistischen – Motiven. (Badelt und More-Hollerweger 2007, S. 514) Die erste Motivation bezieht sich auf das Pflichtbewusstsein und den Wunsch, „den Nutzen einer anderen Person zu erhöhen“ (ebd. S. 514). Am Eigennutzen orientierte Motive untergliedern sich wiederum in Eigenwertmotivation und Tauschmotivation. (vgl. ebd. S. 515) Hinter der „Eigenwertkomponente“ (ebd.) stehen meist persönliche Motive wie soziale Integration, persönliche Zu-

friedenheit oder sinnvolle Freizeitgestaltung. (vgl. ebd.) Bei der „Tauschkomponente“ wird davon ausgegangen, dass Freiwillige aufgrund ihres Engagements irgendeine Gegenleistung erhalten, und somit wird „ehrenamtliche Arbeit auch als Tauschverhalten interpretierbar“ (ebd.).

Die AutorInnen unterscheiden also ganz klassisch zwischen altruistischen Motiven und dem Nutzen für den Freiwilligen/die Freiwillige selbst. Bei letzterem Punkt differenzieren sie zwischen dem Nutzen aus dem Prozess und dem Nutzen aus dem Ergebnis der freiwilligen Arbeit. (vgl. Badelt 2007, S. 514)

Der persönliche Nutzen sowie die eigenen Interessen und Bedürfnisse gewinnen an Bedeutung für die Freiwilligen. (vgl. Hübner 2010, S. 18, S. 40) Eine gewisse Austauschbeziehung, also auch etwas vom freiwilligen Engagement zu haben, wird für die Engagierten immer wichtiger. (vgl. Schulz 2010, S. 102) Die Freiwilligen wollen zum Beispiel ihre Kenntnisse und Erfahrungen erweitern und eventuell sogar beruflich von ihrem Engagement profitieren. (vgl. Hübner 2010, S. 31) Außerdem ist es für sie wichtig, zu einer Gemeinschaft zu gehören, sich selbst zu verwirklichen, selbstbestimmt in ihrer Tätigkeit zu sein, einen persönlichen Bezug zu dem Engagement zu haben sowie etwas verändern zu können und eventuell auch eine politische Botschaft zu setzen. (vgl. Behr et al. 2000, S. 13)

Barbara Eder ist der Meinung, dass den Freiwilligen jedoch noch immer oftmals ein selbstloses Image – freiwillig Tätige als selbstlose Helfer – zugeschrieben wird, was „auf Interessierte, die nicht über ein ‚selbstloses‘ Selbstbild verfügen, als Hemmnis“ (Eder 2011, S. 18) wirken kann.

Wie schon zuvor erwähnt, bedeutet die Veränderung der Motive jedoch nicht, dass diese sich gegenseitig ausschließen, da „traditionelle, normgeleitete neben individualistischen, biografisch relevanten Nutzenaspekten existieren“ (Hübner 2010, S. 19) können. In diesem Zusammenhang kann weiters angenommen werden, dass sich nicht nur die Motive verändert haben, sondern auch die Art und Weise, ihnen Ausdruck zu verleihen.

Ein zusätzliches Charakteristikum für die Motivation von Freiwilligen ist laut Klages eine „fortwährende laufende Zirkulationsbewegungen“ (Klages 2001, S. 198). Dies bedeutet, dass Freiwillige in verschiedenen Aufgabenbereichen und Organisationen tätig sein wollen und es daher mehr Ein- und Austritte in NPOs gibt. Ein Grund dafür könnte sein, dass es auch im Laufe einer freiwilligen Tätigkeit zu einem Wandel der Motive kommen kann. Heimgartner (2004) geht weiters davon aus, dass man zwischen Motiven, die zu einer Aufnahme der Freiwilligenarbeit führen, und Motiven, weshalb man die freiwillige Tätigkeit beibehält, unterscheiden muss. (vgl. ebd. S. 31)

3.2.2) Sozialer Tausch in der Freiwilligenarbeit

Zuvor wurde schon erwähnt, dass eine Austauschbeziehung, also etwas von dem freiwilligen Engagement zurückzubekommen, sehr wichtig für die Freiwilligen ist. Daher wird in Folge in einem kurzen Exkurs auf die Bedeutung des Konzepts des sozialen Tausches für die freiwillige Arbeit eingegangen. Diese Sichtweise ermöglicht es, eine „subjektorientierte Perspektive“ (Jütting 1998, S. 286) zu zeigen und in die Debatte miteinzubeziehen.

Wie in den Ausführungen schon erkennbar wurde, stößt man bei dem Thema der Motivation sehr oft auf die Dichotomie zwischen „egoistischem Nutzenmaximierer“ und „altruistischem Philanthrop“ (ebd. S. 271). Ersterer Typ stammt ganz klar aus der Rational-Choice-Theorie, welche das Menschenbild des homo oeconomicus stark gemacht hat. Der »altruistische Philanthrop« hingegen „wird als ein Mensch gedacht, der völlig uneigennützig, oft unter Hintenanstellung eigener berechtigter Interessen, ja sogar zu seinem eigenen persönlichen Schaden anderen Menschen hilft“ (ebd. S. 282)

Jütting ergänzt in seinen Ausführungen die Dichotomie des »egoistischen Nutzenmaximierers« und des »altruistischen Philanthropen« um den „aufgeklärten Engagierten“ (ebd. S.: 287).

Der Autor bezieht sich in seiner Abhandlung auf ein Konzept, welches das freiwillige Engagement als sozialen Tausch⁵ ansieht. (vgl. ebd. S. 283) Sozialer Tausch beschreibt ein Handeln auf der Mikroebene, bei dem es um das wechselseitige Geben und Nehmen in einer direkten Interaktion geht. Für Jütting ist der soziale Tausch ein „Element der Ökonomie der Vereine“ (ebd. S. 284). In Vereine treten Mitglieder freiwillig ein und produzieren „interne Güter“. In diesem Tausch erzeugen Mitglieder etwas, zum Teil Unsichtbares, für andere Mitglieder, ohne dass dabei Geld ins Spiel kommt. (vgl. ebd. S. 284) Im Fall der Freiwilligenarbeit „werden die belohnenden Verhaltensweisen von der Organisation erwartet, in der der Akteur Mitglied ist“ (ebd. S. 285).

Die ehrenamtlich tätige Person konzeptualisiert Jütting also als den „aufgeklärten Engagierten“ (ebd.). Diese Person befolgt Normen, will Gutes tun, handelt aber auch folgenorientiert, will den eignen subjektiven Nutzen vermehren und „wägt interessenorientiert ab“ (ebd. S. 286).

Die Entscheidung einer Person, sich freiwillig zu engagieren, sieht Jütting also als einen Abwägungsprozess an. Die Person fragt sich dennoch selbst, was sie der Organisation gibt, und was sie im Gegenzug dafür zurückbekommt, also ob es hier ein Gleichgewicht gibt. Der/die »aufgeklärte Engagierte« ist also in einem Verein tätig, schafft dort interne Güter und bringt seine/ihre Zeit und Fähigkeiten ein. (vgl. ebd.) Was bekommt der/die »aufgeklärte Engagierte« nun zurück, beziehungsweise was kann er/sie sich zurücknehmen? Nach Jütting kann das sein: „soziale Sichtbarkeit und Anerkennung, die Befriedigung für seine (...) Überzeugungen oder Liebhabereien, eine andere Form anspruchsvollen Arbeitens oder die Erzeugung einer befriedigenden Geselligkeit“ (ebd.).

Das Entscheidende an diesen Überlegungen ist, dass dieses wechselseitige Geben und Nehmen von dem Akteur/von der Akteurin selbstreflexiv beobachtet wird. (vgl. ebd.) Es gibt beim sozialen Tausch also schon, wie zuvor erwähnt, Gegenleistungen, aber „im Kern handelt es sich vielmehr um biografische Verarbeitungsprozesse, die nicht sichtbar, aber kommunizierbar sind“ (ebd. S. 286). Das bedeutet, dass die Person für sich selbst abwägen muss, ob es ein Gleichgewicht zwischen ihrem Geben und ihrem Nehmen gibt oder nicht.

Folglich wird von der grundsätzlichen Idee des sozialen Tausches ausgegangen, also dass AkteurInnen in einer Beziehung zueinander stehen und etwas tauschen. Aber der entscheidende Punkt ist, dass „das Sub-

⁵ Mit dem Konzept des ehrenamtlichen Engagements als sozialem Tausch haben sich auch schon einige andere Autoren, wie zum Beispiel Badelt, Heinmann und Kappelhoff, beschäftigt.

jekt für sich, d.h. selbstreflexiv, diesen Prozeß beobachtet und abwägt“ (ebd.). Daher verwendet Jütting auch den Begriff des „subjektorientierten, reflexiven sozialen Tausches“ (ebd. S. 272).

In Folge werden einige auch für den empirischen Teil der Arbeit wesentliche Punkte zusammengefasst. Zum einen sollen Werte und auch Motive als im Prozess der Pluralisierung befindlich angesehen werden. Weiters wird Abstand davon genommen, Werte als modern oder als veraltet zu beurteilen und zu kategorisieren. Die Unterteilung in „Selbstentfaltungswerte“ und „Pflicht- und Akzeptanzwerte“ soll als eine sich nicht ausschließende grobe Kategorisierung im Hinterkopf behalten werden, jedoch ohne den Versuch, verschiedene Werte diesen beiden Kategorien zuzuordnen. Dabei wird berücksichtigt, dass individualistische Werte immer neben gemeinwohlorientierten Werten bestehen.

Außerdem ist zu beachten, dass es auch eine intra-individuelle Veränderung von Werten geben kann und verschiedene „Handlungsfelder“ hier intervenierende Indikatoren bilden können. Werte können sich daher zum Beispiel auch aufgrund des Engagements in einer gemeinnützigen Organisation verändern. Folglich können sich auch die Motive für die Freiwilligenarbeit im Laufe der Tätigkeit wandeln. Für den empirischen Teil der Arbeit könnte es daher wichtig sein, zwischen Motiven, welche die Aufnahme einer Tätigkeit beeinflusst haben, und Motiven, die zur Beibehaltung der Tätigkeit beitragen, zu unterscheiden.

Wie hier gezeigt wurde, gibt es eine große Bandbreite an Möglichkeiten, um Motive für die Freiwilligenarbeit zu unterscheiden und zu kategorisieren, wie zum Beispiel Gemeinschaftsorientierung/individuelle Verwirklichung/Bürgerpflicht/Beschäftigung um aktiv zu bleiben, individuell/sozial/gesellschaftlich/religiös oder altruistisch/eigennützig. Egal welche Unterscheidung man trifft, es ist wichtig, zu beachten, dass es immer eine Durchmischung von Motiven gibt und sie sich nicht gegenseitig ausschließen. Im Gegensatz dazu liegt der Fokus im empirischen Teil dieser Arbeit nicht darauf, vorab Kategorien von Motiven zu bilden oder vorab definierte Motivbündel zu bestätigen oder zu widerlegen.

Meiner Meinung nach ist es bedeutend, auch eine subjektorientierte Perspektive, von welcher die Theorie des sozialen Tausches ausgeht, miteinzubeziehen. Die Erwartung der Menschen, von der freiwilligen Tätigkeit etwas zurückzubekommen (Austauschbeziehung), kann eine weitere Erklärung für ihre Motive liefern. Außerdem ist die Idee des/der „aufgeklärten Engagierten“ (Jütting 1998, S. 287) sehr treffend für das freiwillige Engagement im ‚modernen Ehrenamt‘. Der/die „aufgeklärte Engagierte“ (ebd.), welcher/welche den sozialen Tausch selbstreflexiv beobachtet und bewertet, bildet einen wichtigen neuen Aspekt zu den anfänglichen Ausführungen über die Motive von Freiwilligen. Entscheidend dabei ist, dass der soziale Tausch mit einem unbestimmten Medium eben in Organisationen stattfindet, weshalb die Freiwilligen auch bestimmte Erwartungen an diese haben. Diesen Erwartungen sowie den veränderten Motiven, Interessen und Bedürfnissen der Freiwilligen muss von Seiten der NPOs Beachtung geschenkt werden.

Daher ist es, wie hier schon gezeigt wurde, unerlässlich, auch die Rolle der Organisationen der Freiwilligenarbeit in die Diskussion miteinzubeziehen. Somit widmet sich das nächste Kapitel der Nonprofit-Organisation und ihren Herausforderungen.

3.3) Der organisationale Rahmen der Freiwilligenarbeit

Dieser Teil der Arbeit bildet die Ergänzung der strukturellen Seite der Freiwilligenarbeit zu der im vorhergehenden Kapitel behandelten subjektiven/individuellen Ebene. Hier wird genauer darauf eingegangen, wo freiwillige Tätigkeit stattfindet. Dazu wird zu Beginn das Feld der Nonprofit-Organisationen ganz allgemein dargestellt. Danach werden die Schwierigkeiten für gemeinnützige Organisationen und die damit einhergehenden Probleme im ‚modernen Ehrenamt‘ erläutert. Anschließend wird auf die Herausforderungen, welche sich dadurch für die Organisationen ergeben, eingegangen. In weiterer Folge werden zwei konkrete Möglichkeiten vorgestellt, wie NPOs mit wachsenden Anforderungen umgehen können. Dabei werden gleichzeitig die neuen Trends des ‚modernen Ehrenamtes‘ besprochen, welche auch im ‚Lernhaus‘ zum Ausdruck kommen. Am Schluss des Kapitels wird auch ein konkreter Bezug zum Fallbeispiel hergestellt, welcher mit einer Beschreibung des organisationalen Rahmens dieser Lerneinrichtung endet.

3.3.1) Charakterisierung der Nonprofit-Organisationen

Die für gemeinnützige Organisationen zur Zeit viel diskutierte Bezeichnung Nonprofit-Organisation gibt es bereits seit den 1970er Jahren und es werden auch viele Alternativen dazu überlegt, wie zum Beispiel Zivilgesellschaftliche Organisationen, Freiwilligenorganisationen usw. Die AutorInnen Badelt, Meyer und Simsa⁶ verwenden den Begriff der NPOs und definieren ihn anhand folgender Charakteristika. (vgl. Badelt et al. 2007, S. 4)

Die formale Organisation von NPOs bezieht sich auf ihre bestimmte Rechtsform. Weiters sind NPOs private, nicht-staatliche Organisationen, welche jedoch trotzdem von der öffentlichen Hand finanziell unterstützt werden können. Außerdem bezeichnet dieser Begriff Organisationen, welche Gewinne nicht an Mitglieder ausschütten, jedoch trotzdem Gewinne erwirtschaften können. (vgl. ebd. S.7) „Gewinne müssen in der Organisation verbleiben und für den Unternehmenszweck verwendet werden“ (ebd.). Ein weiteres Kennzeichen von NPOs ist, dass sie durch Selbstverwaltung und Entscheidungsautonomie gekennzeichnet sind. Natürlich gehört zu dieser Organisationsform auch die Freiwilligkeit, also ob freiwillige Tätigkeit sowohl in ausführenden als auch in leitenden Tätigkeiten verrichtet wird. (vgl. ebd. S. 7-8) Wichtig ist auch, NPOs von spontanen Zusammenschlüssen und dem informellen Sektor, also zum Beispiel der Nachbarschaftshilfe, abzugrenzen. (vgl. Heitzmann 2001, S. 34)

Eine mögliche Unterteilung von NPOs kann zwischen Eigenleistungs-NPOs, Fremdleistungs-NPOs und der Gruppe der verwaltungsnahen, basisnahen sowie wirtschaftsnahen NPOs unterscheiden. (vgl. Schneider et al. 2007, S. 62-63) Das Rote Kreuz und das ‚Lernhaus‘ gehören eindeutig zu den Fremdleistungs-NPOs, welche typischerweise Leistungen außerhalb der Organisation erbringen. Diese Art der Unterscheidung kann auch für die freiwillige Arbeit getroffen werden. So kann sich die freiwillige Tätigkeit auf „kollektive

⁶ NPOs werden von diesen AutorInnen eher von einer wirtschaftlichen Sichtweise aus betrachtet.

Eigenbedürfnisse“ der NPO richten, aber auch auf Leistungen für Dritte, was sowohl beim Roten Kreuz als auch beim ‚Lernhaus‘ der Fall wäre. (vgl. Badelt et al. 2007, S. 505)

In Abgrenzung zu NPOs sind NGOs durch ein „nicht nationalstaatlich gebundenes Tätigkeitsfeld“ (Zimmer 2007, S. 36) gekennzeichnet. NGOs könnten im Gegensatz zu NPOs profitorientiert sein. Die Bezeichnung Dritte-Sektor-Organisation ist eher „neutral“ und ist eine „weder umgangssprachlich noch funktional festgelegte Bezeichnung“ (Zimmer 2007, S. 38). Die Bezeichnung ‚Dritte-Sektor-Organisationen‘ ist für Zimmer ein Sammelbegriff. (vgl. ebd.) Wagner bezeichnet den Dritten Sektor als institutionellen Sektor, dem NPOs „unterschiedlicher Größe, Rechtsform und Organisationsstruktur“ zugeordnet werden. (vgl. Wagner 1998, S. 495)

Der Ausdruck ‚Nonprofit-Organisationen‘ ist in Österreich nicht sehr stark verbreitet und es fehlt ein „allgemein akzeptiertes inhaltliches Verständnis des Begriffs“ (Schneider et al. 2007, S. 55). Vor allem das freie Vereinswesen hat in Österreich große Bedeutung für den Nonprofit-Sektor. Vereine sind eine mögliche Rechtsform und NPOs können in dieser organisiert sein. (vgl. ebd. S. 60) „Noch wichtiger für das Verständnis des Nonprofit Sektors in Österreich ist allerdings der Verein als soziales Phänomen“ (ebd.). In Österreich war demnach die Möglichkeit, Vereine zu bilden, immer schon sehr vorteilhaft, was die große Bedeutung der Zivilgesellschaft in Österreich zum Ausdruck bringt. Der Verein bietet eine gute Form für verschiedene Arten des Engagements und ist formal organisiert, weshalb es viele derartige Organisationen in Österreich gibt. Daher kann das Vereinswesen in Österreich „auch als Gradmesser der gesellschaftlichen Bedeutung des Nonprofit Sektors angesehen werden“ (ebd. S. 61).

Charakteristisch für den Nonprofit-Sektor in Österreich sind große und traditionsreiche NPOs, welche von politischen Parteien oder der Kirche beeinflusst sind. (vgl. ebd.) Zu diesen großen und traditionsreichen NPOs zählt auch das Österreichische Rote Kreuz. Dieses gehört auch zu den österreichischen Wohlfahrtsverbänden. Auf diese spezielle Form der Organisation wird später noch etwas genauer eingegangen. Neben diesen Formen der NPOs gibt es jedoch auch eher „basisorientierte Selbsthilfegruppen und lokale Vereine“ (ebd.) Dies trifft sowohl auf lang bestehende Vereine als auch auf neuere Vereine wie Bürgerinitiativen oder Selbsthilfegruppen usw. zu.

Ein weiteres Merkmal des Nonprofit-Sektors in Österreich sind „heterogene interne Strukturen“. In großen NPOs, wie dem Roten Kreuz, gibt es daher zum Beispiel sehr häufig Dachverbände. Diese können innerhalb einer Organisation gebildet werden oder sogar organisationsübergreifend oder branchenübergreifend sein. (vgl. ebd.) Beim ÖRK gibt es neben dem Dachverband auch die Landesverbände.

NPOs oder gemeinnützige Organisationen sind in vielen verschiedenen Bereichen zu finden und können sich von Bereich zu Bereich, was ihre „Arbeitsweise, Problemwahrnehmung und Selbstverständnis“ betrifft, stark unterscheiden. Dies verdeutlicht auch die große Heterogenität des Dritten Sektors. (vgl. Zimmer und Priller 2007, S. 117.) Daher werden mit NPOs auch unterschiedliche Funktionen und Zielsetzungen verbunden. (vgl. ebd. S. 22)

Aus diesem Grund gehen verschiedene AutorInnen davon aus, dass Organisationen, und im Speziellen NPOs, von einer gewissen Multifunktionalität gekennzeichnet sind. Die Multifunktionalität von NPOs bedeutet, dass sie verschiedene gesellschaftliche Funktionen haben und „nicht auf eine primäre Funktionswahrnehmung festgelegt sind“ (ebd. S. 20). Durch ihre Multifunktionalität nähern sich die Organisationen des Dritten Sektors auch den anderen Sektoren an. Zum einen haben NPOs eine ökonomische Funktion, nämlich jene der „Dienstleistungserstellung“, was ihre Nähe zum Sektor Markt auszeichnet. Dadurch, dass sie auch verschiedene Interessen beinhalten, vermitteln und kommunizieren, haben sie zudem eine politische Komponente, welche sie mit dem Sektor Staat verbindet. (vgl. ebd.). Trotz dieser Annäherung der Organisationen zu anderen Sektoren ist jedoch zu beachten, „dass deren Handlungslogik einem eigenen Steuerungsmodus folgt und nicht mit der der Konkurrenzsektoren Markt und Staat übereinstimmt“ (ebd. S. 16). Denn es gibt in den Organisationen des Dritten Sektors wenig Amtlichkeit und sie sind nicht auf Gewinnmaximierung aus. (vgl. ebd.)

Die dritte Funktion von gemeinnützigen Organisationen ist jene der „sozial-kulturellen Integration und Sozialisation“ (ebd. S. 21), da sie Personen Mitgliedschaften ermöglichen und meist lokal agieren. So erfüllen sie also soziale, politische und ökonomische Funktionen. (vgl. ebd. S. 212)

Ein weiteres besonderes Charakteristikum von NPOs ist für Ruth Simsa daher ihre „intermediäre Position“, aufgrund welcher sie hohe Kompetenzen in „Vermittlungsleistungen“ aufweisen. Somit können NPOs einen Austauschprozess zwischen Personen, Organisationen oder auch gesellschaftlichen Teilbereichen anregen. (vgl. Simsa 2007, S. 134) Sowohl die „Multifunktionalität“ als auch die „intermediäre Position“ von NPOs zeigen sich sehr gut am Fallbeispiel des ‚Lernhauses‘. Die Nähe zum Sektor Markt besteht zum einen dadurch, dass eine Dienstleistung angeboten wird, und zum anderen aufgrund der Kooperation mit Accenture und der Wirtschaftsuniversität Wien. Da es sich bei dieser Organisation um eine Lerneinrichtung für Kinder im Pflichtschulbereich mit Migrationshintergrund handelt, gibt es auch eine politische Komponente und daher eine gewisse Nähe zum Sektor Staat. Natürlich lässt sich auch auf eine starke soziale Komponente verweisen, welche sowohl für die Freiwilligen als auch für die betreuten Kinder in der Einrichtung von Bedeutung ist. Austausch und Vermittlung gibt es im ‚Lernhaus‘ zwischen einer freiwilligen Organisation, einem gewinnorientiertem Unternehmen, einer Universität sowie zwischen Menschen verschiedener Herkunft und unterschiedlichem sozialen Hintergrund. Aufgrund der „Multifunktionalität“ und der „intermediären Position“ können sich NPOs auf verschiedene Anforderungen gut einstellen. (vgl. Simsa 2007, S. 135)

Nachdem hier auf die verschiedenen Möglichkeiten und Leistungen von NPOs eingegangen wurde, soll das nächste Kapitel einige Probleme gemeinnütziger Organisationen, welche in dem Kapitel über den Wandel des Ehrenamtes schon angedeutet wurden, aufzeigen.

3.3.2) Schwierigkeiten für gemeinnützige Organisationen im ‚modernen Ehrenamt‘

Wie schon in Kapitel 3.1 besprochen, ist der Dritte Sektor strukturellen Veränderungen unterworfen. Die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse wirken sich, wie schon mit Hilfe des Wertewandels erklärt wurde, auf die Freiwilligen aus. Daraus entstehen wiederum Auswirkungen auf den Dritten Sektor allgemein. (vgl. Beher et al. 2000, S. 42). „Die Ehrenamtlichen Ressourcen sowie die Attraktivitäten innerhalb dieses gesellschaftlichen Sektors verteilen sich nach neuen Prinzipien und realisieren sich vermehrt in modernen Arrangements“ (ebd.).

Veränderungen in beispielsweise den Lebensstilen der Individuen, welche durch den Wertewandel zu erklären versucht werden, bewirken, dass es für manche Organisationen einfacher wird, neue Mitglieder zu gewinnen, und für andere immer schwieriger. (vgl. ebd.) Diesbezüglich gebe es eine Trendwende „weg von den traditionellen Mitgliedsorganisationen, hin zu neuartigen Organisationsformen“ (ebd. S. 43). Vor allem NPOs mit politischem Bezug, die in eine Makro-Ebene einbezogen sind, verlieren Mitglieder aufgrund ihrer zum Teil veralteten Organisationskultur. (vgl. ebd.) Die Gewinner dieser Entwicklung sind eher unpolitische Organisationen, NPOs im Sport- und Freizeitbereich sowie basisorientierte Gruppen, die sich für besondere Interessen einsetzen. (vgl. Beher et al. 2000, S. 43).

Traditionelle Organisationen haben mit einem „Attraktivitäts-Problem“ zu kämpfen, da sie wenig darauf eingehen, was für zukünftige Freiwillige spannend sein könnte, und sich zu sehr auf eigene Interessen konzentrieren. (vgl. Rüth 1998, S. 316) Freiwillige wollen Selbstbestätigung, die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung, Kontakte knüpfen, ihre Individualität entfalten und sich weiterbilden. Weiters sollten die Aufgaben nicht zu monoton sein und es sollte die Möglichkeit gegeben sein, zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen wechseln zu können. Diesen Anforderungen, welche Freiwillige an die NPOs stellen, werden vor allem eher traditionelle Organisationen nicht, oder zumindest nicht ausreichend, gerecht. Erschwerend kommt für gemeinnützige Organisation hinzu, dass sich jüngere Menschen heute auch weniger mit ihnen identifizieren können. (vgl. Rüth 1998, S. 316) „Über lange Jahre gewachsene Verwurzelungen in weltanschaulichen Milieus, in denen sich traditionelle Organisationen oft bewegen, wird schon in der Erziehung immer seltener angelegt“ (ebd. S. 316-317)

Außerdem gebe es eine immer größer werdende Konkurrenz um Freiwillige zwischen den NPOs, da die Anzahl der Organisationen, die auf Freiwilligenarbeit und ihre Ressourcen angewiesen sind, immer größer wird. Daher gewinnt die „aktive Akquisition von Freiwilligen“ zunehmend an Bedeutung. (vgl. ebd. S. 317) Trotzdem wird den Freiwilligen von den gemeinnützigen Organisationen zu wenig unkomplizierter Zugang zur interessierenden freiwilligen Tätigkeit geboten. Viele NPOs werden von Freiwilligen gar nicht entdeckt, weil sie in der Öffentlichkeit zu wenig präsent sind. (vgl. ebd. S. 318) Vielen Menschen ist zudem die Vielfältigkeit der Bereiche der Freiwilligenarbeit gar nicht bekannt. (vgl. Heimgartner 2004, S. 86)

Auf der anderen Seite werden auch die Freiwilligen nicht von den gemeinnützigen Organisationen erreicht und es bleibt ihnen selbst überlassen, sich zu informieren. (vgl. ebd. S. 318) Ein weiteres Problem ist, dass der Hauptzugang zu Freiwilligenarbeit oft über persönliche Kontakte zu bereits freiwillig Tätigen

(Freunde, Bekannte, Verwandte) geregelt ist, was zu einer Beschränkung auf einen gewissen Kreis an Personen führt. (vgl. ebd. S. 86-87)

Das Anwerben neuer Freiwilliger wird weiters durch das „Imageproblem“ erschwert, mit welchem die Freiwilligenarbeit zu kämpfen hat. Es wird sehr stark dieses selbstlose, altruistische Selbstbild von Engagierten vermittelt, welches potenzielle Freiwillige von der Aufnahme einer Tätigkeit abhalten kann. (vgl. Eder 2011, S. 46)

In einem nächsten Schritt soll eine Perspektive miteinbezogen werden, welche sich nicht darauf fokussiert, Probleme von NPOs mit gesellschaftlichen Wandlungsprozessen in Verbindung zu bringen, sondern auch Problemen, welche dieser Organisationsform oder Art der Organisation immanent sind, Beachtung schenkt. Diese Herangehensweise bezieht eine etwas wirtschaftlichere Sichtweise auf NPOs mit ein. In Zusammenhang mit den Schwierigkeiten und Problemen von NPOs ist es aus jener Perspektive wichtig, die spezifischen Organisationswidersprüche oder Spannungsfelder in diesen gemeinnützigen Organisationen zu nennen.

Ein mögliches Spannungsfeld in NPOs ergibt sich daraus, dass bestimmte ökonomische Überlegungen in Widerspruch zu einem spezifischen Sinn oder den Werten treten können, an denen sich die Organisation orientiert. (Eckardstein und Simsa 2007, S. 380) Da in NPOs bestimmte Inhalte und die gemeinsame Sache im Vordergrund stehen, sind moralische Werte besonders wichtig. Vor diesem Hintergrund kann man auch von einer „wertgeladenen Organisationskultur“ sprechen. Moralische Werte sind vor allem für freiwillige MitarbeiterInnen wichtig und fördern daher ihre Motivation und ihre Engagement. Ideologie und moralische Werte können jedoch auch im „Widerspruch zu Rationalitätsanforderungen“ stehen, was den NPOs auch Nachteile verschaffen kann. (vgl. Simsa 2007, S. 28) Dieses Spannungsfeld kann nach Seibel auch als Spannungsverhältnis zwischen „Mission“ und „Ökonomie“ beschrieben werden, wobei Erstere meistens im Vordergrund stehen würde. (Seibel 2002, S. 15-20)

Ein weiteres Spannungsverhältnis kann durch den hohen Anspruch an Mitbestimmung durch die Freiwilligen verursacht sein, „der in Widerspruch zu Effizienzanforderungen steht und die Handlungsfähigkeit der Organisation massiv einschränken kann“ (Eckardstein und Simsa 2007, S. 381). Die Zufriedenheit der freiwilligen MitarbeiterInnen und der Konsens können jedoch fallweise wichtiger sein als der Erfolg der gemeinnützigen Organisation.

In NPOs werden Macht und formale Strukturen oft abgelehnt, was auch als „Organisationsabwehr“ (Heintel und Krainz 2000) bezeichnet wird. Informelle Strukturen werden bevorzugt und es komme zu „Informalisierungstendenzen“. Für Organisationen ist es wichtig, dies zu beachten und beide Seiten miteinzubeziehen, da beide Vorgehensweisen Vorteile bringen können. (vgl. ebd. S. 382; Simsa 2007, S. 127) Diesbezüglich stellt auch die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen eine Herausforderung dar, weil Erstere stärker auf ökonomische Aspekte achten müssen und für Letztere die Wert- und Sinnorientierung wichtiger ist. (vgl. Eckardstein und Simsa 2007, S. 382)

In einem weiteren Punkt soll auch noch auf die zuvor erwähnte Multifunktionalität von NPOs eingegangen werden, welche nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile bringen kann. Zum einen macht sie Organisationen „in hohem Maße adaptionsfähig an gesellschaftliche Veränderungen“ (Zimmer und Priller 2007, S. 212). Zum anderen werden durch die Multifunktionalität NPOs aber auch manipulierbar. „Aus organisationssoziologischer Sicht laufen die Organisationen stets Gefahr, ihren Kurs, der sich als Balance oder Ausgleich zwischen ökonomischer, zivilgesellschaftlicher und gemeinschaftlicher Logik charakterisieren lässt, zu verlieren und sich zu sehr in die eine oder andere Richtung zu bewegen“ (ebd.). Ein Problem kann sich daraus ergeben, dass sich die gemeinnützigen Organisationen nur an einer Funktion und an einer Handlungslogik orientieren. (vgl. ebd.) Dies könnte auch eine Herausforderung für das ‚Lernhaus‘ darstellen, da die Lerneinrichtung durch verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche beeinflusst ist.

3.3.3) Herausforderungen für Nonprofit-Organisationen

Nachdem die möglichen Probleme von gemeinnützigen Organisationen angesprochen wurden, ist es wichtig, in einem weiteren Schritt auf die daraus resultierenden konkreten Herausforderungen für NPOs einzugehen. Auch die Anforderungen an gemeinnützige Organisationen sind durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse bedingt und bilden somit eine entscheidende Komponente des „Strukturwandels des Ehrenamtes“ (Beher et al. 2000, S. 8).

„NPOs stehen gesellschaftspolitisch auch für bestimmte Werte. Die Zukunft des Nonprofit Sektors wird somit wesentlich durch Veränderungen des gesellschaftlichen Wertesystems determiniert“ (Badelt et al. 2007, S. 621)

Es verändern sich also die „Umweltbedingungen“ der NPOs. Damit sind gesellschaftliche Kontextbedingungen, wie die Individualisierung, die Pluralisierung und die „Auflösung der klassischen gesellschaftlichen Milieus“ (Zimmer und Priller 2007, S. 211), gemeint.

Gemeinnützige Organisationen müssen auf den veränderten gesellschaftlichen Kontext reagieren und hier konkrete Maßnahmen setzen. Eventuell brauchen sie ein spezifisches Management, um sich an die Bedingungen und Möglichkeiten der aktuellen Freiwilligenarbeit besser anzupassen. Dabei sollten die veränderten zeitlichen Strukturen im Leben der Menschen berücksichtigt werden, die Veränderung der Werte und Motive sowie die zunehmend individualisierten Biografien der Menschen. (vgl. ebd. S. 220) Bezüglich der Motive ist es für die NPOs auch entscheidend, deren Vielfältigkeit zu kennen, um so auf die Engagierten eingehen zu können beziehungsweise um erfolgreich neue freiwillige MitarbeiterInnen anzuwerben. (vgl. Badelt et al. 2007, S. 504) Weiters muss den Freiwilligen von den Organisationen vermittelt werden, dass es in ihrer Einrichtung möglich ist, persönliche biografische Zielsetzungen zu verfolgen. Hierfür müssen die Rahmenbedingungen in NPOs angepasst werden. Diese Themen sollte schon bei der Rekrutierung potenziell Freiwilliger beachtet werden. (vgl. Jakob 1993, S. 287-288)

Wie zuvor schon erwähnt gewinnt im Rahmen der Organisationsforschung das Thema NPO-Management zunehmend an Bedeutung. NPOs haben einen zunehmenden Bedarf an Wissen zum Thema Management,

da sich der Konkurrenzdruck zwischen diesen Organisationen erhöht. (vgl. Simsa 2007, S. 125) Daher soll in Folge aus der Sicht des Personalmanagements auf NPOs geschaut werden.

Bei der Rekrutierung Freiwilliger sollten gemeinnützige Organisationen ihre „externe Kommunikationsarbeit“ vertiefen und Freiwillige stärker anwerben. Dafür müssen sich die Organisationen auch Bewusstsein darüber verschaffen, was an ihnen attraktiv und interessant für Engagierte sein könnte. (vgl. Rüth 1998, S. 319) In diesem Zusammenhang können verschiedene Vermittlungs- und Beratungsstellen, wie Freiwilligenzentren, sowie die Nutzung von Medien in Form von Online-Plattformen von Bedeutung sein. Da es sich hierbei um sehr wichtige neue Entwicklungen handelt, wird darauf später in einem eigenen Punkt noch genauer eingegangen.

Zur Aufnahme von Freiwilligen geben verschiedene AutorInnen an, dass die Organisationen sehr sorgfältig auswählen sollten, vor allem je länger die Tätigkeit dann andauern sollte. (vgl. Eckardstein 2007, S. 279) Diesbezüglich ist die Situation für das ‚Lernhaus‘ eventuell einfacher, da zum Beispiel gerade die Tätigkeit der WU-Studierenden eher kurzfristig angelegt ist. Bezogen auf diese Gruppe könnte man annehmen, dass die Anforderungen an die Auswahl daher geringer sind.

Von verschiedenen AutorInnen wird ein Auswahlverfahren für Freiwillige als sehr sinnvoll erachtet. Auch Heimgartner ist der Meinung, dass der Aufnahmeprozess von Freiwilligen in die Organisation große Bedeutung hat. Engagierte bringen die verschiedensten Voraussetzungen mit und gemeinnützige Organisationen haben konkrete Pläne. Die Herausforderung ist es, diese beiden Seiten in einer Einrichtung aufeinander abzustimmen. (Heimgartner 2004, S. 96) Für Interessierte sollte daher die freiwillige Tätigkeit „möglichst transparent mit einem klaren Profil dargestellt werden“ (ebd. S. 97).

Wie ein Auswahlverfahren oder ein Aufnahmeprozess aussehen könnte, wird sich von Organisation zu Organisation stark unterscheiden. Es gibt diesbezüglich auch ganz unterschiedliche Vorschläge von verschiedenen AutorInnen, welche hier jedoch nicht genauer skizziert werden. Zu beachten ist, dass ein Aufnahmeverfahren potenzielle freiwillige MitarbeiterInnen auch abschrecken kann und damit ein Hemmnis darstellen kann, sich ehrenamtlich zu engagieren. (vgl. Olk 1991, S. 65; zit. nach Heimgartner 2004, S. 97-98) Außerdem ist es schwierig einzuschätzen, wie und ob sich die Fähigkeiten und Haltungen der Freiwilligen im Laufe ihrer Tätigkeit verändern. (vgl. Heimgartner 2004, S. 98) Zudem sind NPOs auf Freiwillige angewiesen und es ist problematisch, jemanden zurückzuweisen, der seine/ihre Zeit zur Verfügung stellt. (vgl. von Eckardstein 2007, S. 280)

Kein Zweifel besteht jedoch darin, dass es eine professionelle Einführung der Freiwilligen von Seiten der NPO geben muss. Die Organisation sollte den Engagierten also eine Phase der Einarbeitung ermöglichen, welche entweder in Form einer Einführung direkt in der Einrichtung organisiert sein kann oder als Kurzausbildung in Form eines Kurses. Zu beachten ist, dass letztere Möglichkeit eventuell wieder eine Barriere für die Freiwilligen darstellen könnte. Irgendeine Art der Einführungsphase in die gemeinnützige Organisation ist jedoch entscheidend, da sie eine Identifikation mit der Einrichtung und Sicherheit für die Freiwilligen schafft. (vgl. Heimgartner 2004, S. 103) „Durch den behutsamen Übergang von Erstkontakt zum selbstständigen Arbeitseinsatz kann vermieden werden, dass interessierte Personen entmutigt oder abge-

schreckt werden“ (Olk 1991; zit. nach Heimgartner 2004, S. 103). Eine gute Möglichkeit würde eventuell eine unverbindliche Probezeit für die Freiwilligen bieten. (vgl. ebd.)

Während der freiwilligen Tätigkeit ist zu gewährleisten, dass „die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitssituation in Supervisionsarbeit zu reflektieren“ (Heimgartner 2004, S. 125). Dazu gehört auch konstruktive Kritik und Feedback an die Freiwilligen. (vgl. ebd.)

Es sollte den Engagierten auch die Möglichkeit geboten werden, in bestimmten Angelegenheiten mitbestimmen zu können. Um Vorschläge einzubringen und sich in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, müssen die Freiwilligen relevante Informationen erhalten. Der Grad der Mitbestimmung kann sehr stark variieren, es sollte jedoch vermieden werden, dass freiwillig Tätige aus Entscheidungsprozessen komplett ausgeschlossen werden. (vgl. ebd. S. 123) Auch für die längerfristige Bindung der Freiwilligen an die gemeinnützige Organisation könnten eine gute Integration und die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten entscheidend sein.

Die Möglichkeit der Mitbestimmung vermittelt den Freiwilligen auch Anerkennung ihnen gegenüber von Seiten der Organisation. Verschiedene Anerkennungsformen können wichtig sein für das Fortführen der freiwilligen Tätigkeit. Dabei geht es jedoch selten um finanzielle Vergünstigungen und Erstattungen, sondern eher um immaterielle Gegenleistungen, wie zum Beispiel die Anerkennung und Wertschätzung der Hauptamtlichen den Freiwilligen gegenüber oder der Dank der ‚KlientInnen‘. (vgl. Hübner 2010, S. 60-61; Eckardstein 2007, S. 288-289) Eine weitere Form der Anerkennung Engagierten gegenüber bildet der ermöglichte Zugang zu Fort- und Weiterbildungen. Hier stellt sich Frage, ob unter Fort- und Weiterbildung neben der fachlichen Qualifizierung auch die Persönlichkeitsentwicklung fallen sollte, was vor allem bei Tätigkeiten mit hohen psychischen Belastungen sinnvoll sein könnte. Eine mögliche Form stellt hierbei die Einzel- und Gruppensupervision dar, welche in vielen NPOs an Bedeutung gewonnen haben dürfte. (vgl. Eckardstein 2007, S. 286-287) Es ist anzunehmen, dass Freiwillige sich vor allem dann mit ihrer Tätigkeit identifizieren können, wenn diese ihrer Qualifikation entspricht.

Eine weitere Herausforderung für gemeinnützige Organisationen ist es, die unterschiedlichen Motivationen einzelner Personen auf die gemeinsamen Ziele der NPO hin zu bündeln. Diese Herausforderung bezieht sich auf freiwillige MitarbeiterInnen viel stärker als auf hauptamtliche MitarbeiterInnen, da Erstere aufgrund ihrer Unabhängigkeit von dieser Tätigkeit viel selbstbestimmter sind. (vgl. Eckardstein 2007, S. 275)

Für hauptamtliche MitarbeiterInnen ist das Personalmanagement meist klar definiert und an eine Person oder Abteilung zugeteilt. Die Zuständigkeit für die Freiwilligen ist im Gegensatz dazu in NPOs meist nicht klar definiert, da sie von der Administration weniger beachtet werden als hauptamtliche MitarbeiterInnen. Es sind diesbezüglich oft keine klaren Regeln festgelegt und folglich gibt es keinen Verantwortlichen/keine Verantwortliche für die Freiwilligen. Dies erschwert die Situation des Personalmanagements für freiwillige Tätige. (vgl. ebd. S. 277) Eine gute Möglichkeit für Organisationen besteht darin, einen „Freiwilligenkoordinator“ zu ernennen, „der sich in systematischer Weise dieses spezifischen Beschäftigungssegments annehmen soll“ (Biedermann 2000, S. 110f.; zit. nach Eckardstein 2007, S. 277).

Wie anhand der bisherigen Ausführungen schon deutlich wurde, sind NPOs also von einer „wachsenden Veränderungsgeschwindigkeit“ (Simsa 2002, S. 39) und von einem zunehmenden Veränderungsdruck geprägt. (vgl. Eckardstein und Zauner 2007, S. 479) Eine Tendenz dieser Entwicklung ist, dass es zu einer Zunahme von Fremdleistungs-NPOs und einem Rückgang von Eigenleistungs-NPOs kommt. Eine Ausnahme dabei bilden Selbsthilfebewegungen, die als einzige Eigenleistungs-NPO einen Zulauf zu verzeichnen haben. (vgl. Badelt et al. 2007, S. 629)

Die große Herausforderung an gemeinnützige Organisationen ist, auf der einen Seite die Professionalisierung zu verstärken und auf der anderen Seite aber die „spezifische »Mission« einer NPO weiterhin zu erfüllen“ (ebd. S. 627). Für den Erfolg von NPOs wird es daher von Bedeutung sein, an der „eigenen Identitätsentwicklung“ zu arbeiten. Die gemeinnützigen Organisationen werden sowohl nach außen als auch nach innen ein klares Selbstbild definieren müssen. (vgl. ebd. S. 633) Die zunehmenden Anforderungen übersteigen oft die Möglichkeiten kleiner NPOs und so kommt es zu Zusammenschlüssen mit anderen Organisationen, um „kooperierende Netzwerke“ (ebd.) zu bilden.

Für die Kooperation von NPOs mit anderen Organisationen gibt es zur Zeit zwei gängige Möglichkeiten. Zum einen ist dies die Zusammenarbeit von NPOs mit Freiwilligenagenturen, Freiwilligenzentren oder Freiwilligenbörsen, welche vor allem bei der Vermittlung und Beratung von Freiwilligen eine zentrale Rolle spielen. Dazu lassen sich auch verschiedene Online-Plattformen zählen. Zum anderen ist eine zunehmende Kooperation von NPOs mit gewinnorientierten Unternehmen zu verzeichnen.

Diese möglichen Kooperationsformen lassen sich als eine Art „Lösungsvorschläge“ für wachsende Herausforderungen an die gemeinnützigen Organisationen sehen. Beide Formen des Zusammenschlusses sind für das ‚Lernhaus‘ von großer Bedeutung. Die Zusammenarbeit der Lerneinrichtung mit Accenture ist eine Form der Kooperation mit der Wirtschaft, welche sich durch Finanzierung und ‚Corporate Volunteering‘ auszeichnet. Das ‚Lernbuddyprogramm‘ der Wirtschaftsuniversität Wien erfüllt für das ‚Lernhaus‘ ähnliche Aufgaben wie eine Freiwilligenagentur, indem Engagierte angeworben, vermittelt und während ihre Tätigkeit auch unterstützt werden.

Im folgenden Kapitel soll daher etwas genauer auf diese beiden Formen der Kooperation eingegangen werden.

3.3.4) Möglichkeiten des Umgangs mit wachsenden Anforderungen

a) PO-NPO-Kooperation

Wie zuvor erwähnt, können Nonprofit-Organisationen Kooperationen mit anderen Organisationen eingehen und nutzen diese Möglichkeit auch zunehmend. Wenn diese anderen Organisationen Profit-Organisationen sind, spricht man von einer „PO-NPO-Kooperation“ und versteht dabei die „Zusammenarbeit von Profit und Nonprofit Organisationen, die rechtlich selbstständig bleiben und durch Austausch bzw. Zusammenlegung von Ressourcen und Leistungen Erfolgspotentiale nutzen und entwickeln“ (Horak 2002, S. 178).

Die Wirtschaft und der Dritte Sektor standen eigentlich lange Zeit in starkem Gegensatz zueinander. In Profit-Organisationen entstanden jedoch zunehmend neue Modelle der Unternehmenskultur, welche begannen, die gesellschaftliche Verantwortung stärker ins Blickfeld zu rücken. In Folge kam es zu einer zunehmenden Hinwendung zum Dritten Sektor und damit zu Nonprofit-Organisationen. (vgl. Kaehlbrandt 1998, S. 384) Gewinnorientierte Unternehmen wollen also ihr Bemühen um soziale Verantwortung im Rahmen der Unternehmensstrategie »Corporate Social Responsibility« zeigen, wofür die Verbindung mit NPOs eine attraktive Möglichkeit bietet. (vgl. Badelt et al. 2007, S. 624)

Sowohl die Wirtschaft als auch der Dritte Sektor haben spezifische Stärken, welche sich in einem Austausch dieser beiden Bereiche gut verbinden lassen können. Nonprofit-Organisationen zeigen, wie „kreatives und vorausschauendes gesellschaftliches Engagement“ (Kaehlbrandt 1998, S. 384) funktionieren kann, Unternehmen dagegen verfügen über eine „Palette betriebswirtschaftlicher Instrumente und Kenntnisse“ (ebd.). Wie zuvor schon verdeutlicht wurde, gibt es im Dritten Sektor eine erhöhte Konkurrenz und es könnte daher wichtig werden, dass gemeinnützige Organisationen vom unternehmerischen Handeln in der Wirtschaft lernen. (vgl. ebd; vgl. Simsa 2002, S. 39) Den Unternehmen hingegen kommt die veränderte Unternehmenskultur zugute und eventuell gewinnen auch gewisse Werthaltungen und Zielsetzungen des Dritten Sektors eine zunehmende Bedeutung für sie. (vgl. Kaehlbrandt 1998, S. 385) NPOs können „in wichtigen Bereichen ihre Erfahrungen dem kommerziellen Sektor zu Verfügung stellen“ (Badelt et al. 2007, S. 635) und gewinnen in der Vermittlung von Wissen zunehmend Selbstbewusstsein. Eventuell kann durch die Teilnahme an gemeinnützigen Projekten auch die Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen verstärkt werden. Außerdem könnte das soziale Engagement von Unternehmen das öffentliche Bewusstsein für die Wichtigkeit der Arbeit von NPOs und für gesellschaftliche Fragen allgemein stärken sowie auch eine Form der Bestätigung für gemeinnützige Organisationen bringen. (vgl. Strasser 2014, Vortrag) Die Zusammenarbeit kann also für beide Seiten erhebliche Vorteile bringen.

Die Kooperation von Profit- und Nonprofit-Organisationen kann sich auf reines Sponsoring beschränken, jedoch auch weit darüber hinausgehen. Beim Sponsoring gibt es keine wirkliche Annäherung zwischen Wirtschaft und Drittem Sektor. Meist ist das Sponsoring nur kurzfristig angelegt und es kommt nicht wirklich zu einer erhöhten gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen. (vgl. Kaehlbrandt 1998, S. 385)

Weiter geht die Verbindung zwischen Wirtschaft und Drittem Sektor dann, wenn die Unternehmen auf eigene Initiative hin Träger von Projekten, Veranstaltungen oder Initiativen werden. (vgl. ebd. S. 386). „Unternehmerische Ressourcen – Know-how, Geld, Räumlichkeiten, Personal usw. – werden zum Potenzial für soziale Projekte“ (Heimgartner 2004, S. 159). Wenn Unternehmen Engagierte für die ehrenamtliche Arbeit in NPOs zur Verfügung stellen und somit auch Freiwillige vermitteln, nennt sich dies »Corporate Volunteering«. (vgl. Badelt und More-Hollerweger 2007, S. 525) Dabei entsteht nicht nur ein Vorteil für die Nonprofit-Organisationen, sondern diese freiwillige Tätigkeit von MitarbeiterInnen eines gewinnorientierten Unternehmens „erfüllt durch die erforderlichen sozialen Kompetenzen auch interne Ziele der Weiterbildung und Personalentwicklung“ (Kinds 1999; zit. nach Heimgartner 2004, S. 159).

Bezüglich der Situation in Österreich gibt Horak an, dass die „vielfältigen Möglichkeiten von PO-NPO-Kooperationen noch nicht ausgeschöpft werden“ (Horak 2002, S. 187).

Diesen Angaben zufolge dürfte die Kooperation des ‚Lernhauses‘ mit dem gewinnorientierten Unternehmen Accenture also eher eine Ausnahme in Österreich darstellen.

b) Freiwilligenagenturen/Freiwilligenzentren

Freiwilligenzentren und -agenturen sind seit Mitte der 1980er Jahre in Westeuropa entstanden. Sie entwickeln sich auf regionaler und nationaler Ebene und sind vor allem in Großbritannien, Norwegen und den Niederlanden stark vertreten. (vgl. Beher et al. 2000, S. 286-287) In Österreich sind Freiwilligenagenturen noch eine relativ neue Erscheinung. (vgl. Badelt und More-Hollerweger 2007, S. 507)

Freiwilligenagenturen bilden einen ganz neuen Organisationstyp mit der Aufgabe, Angebot und Nachfrage der Freiwilligenarbeit neu zu organisieren beziehungsweise einen neuen Rahmen dafür zu schaffen. Dadurch soll das freiwillige Engagement gestärkt werden. (vgl. ebd. S. 289)

Diese Agenturen reagieren auf die Individualisierung und Pluralisierung der Freiwilligenarbeit und sind daher ein wichtiger Bestandteil des ‚modernen Ehrenamtes‘. (vgl. Beher et al. 2000, S. 288; Heinze und Olk 1999, S. 95) Sie beziehen sich auf der einen Seite auf die veränderten Motive und Einstellungen der Freiwilligen und auf der anderen Seite auf die daraus resultierenden Probleme der gemeinnützigen Organisationen. Die Freiwilligenzentren und -agenturen versuchen sich sowohl auf die individuellen Freiwilligen als auch auf die Organisationen zu beziehen und dabei vorherrschende divergierende Interessen in Einklang zu bringen. (vgl. Beher et al. 2000, S. 288)

Sie helfen auf der einen Seite den Freiwilligen eine Organisation zu finden und beraten auf der anderen Seite auch die Organisation bezüglich ihres ‚Angebotes‘ für die Freiwilligen. Ein Ziel dabei ist es, den Organisationen zu zeigen, „wie sie ihre Angebote auf veränderte Motivlagen und Interessen zuschneiden könnten“ (Heinz und Olk 1999, S. 96).

Sie übernehmen also zum einen Vermittlungsaufgaben und zum anderen auch ganz viele andere Aufgaben, wie „Bildungsmaßnahmen, Organisationsberatung und Öffentlichkeitsarbeit“ (Heinze und Olk 1999, S. 95). Weiters erarbeiten sie gemeinsam mit den NPOs Tätigkeitsprofile, damit es für die Freiwilligen einfacher wird, sich unter einer bestimmten Tätigkeit etwas Spezielles vorzustellen. (vgl. ebd. S. 95-96) Zudem ist es auch bedeutsam, über die große Vielfalt an Bereichen, in denen Freiwilligenarbeit geleistet werden kann, zu informieren.

Dabei steht der Gedanke im Vordergrund „die Barrieren zwischen formuliertem Interesse und tatsächlichem Engagement abzubauen“ (Beher et al. 2000, S. 259-260). Es soll also den an der Freiwilligenarbeit interessierten Menschen eine Orientierungshilfe geboten werden. (vgl. Heinz und Olk 1999, S. 96)

Freiwilligenzentren bieten besonders flexible Strukturen, welche eventuell den Erwartungen der Freiwilligen näher sind. (vgl. Beher et al. 2000, S. 289) Badelt und More-Hollerweger (2007) geben an, dass Freiwilligenagenturen zum Teil sogar die Qualifizierung und Weiterbildung von freiwilligen MitarbeiterInnen

übernehmen. (vgl. S. 507) Die Möglichkeit der Auslagerung von Qualifizierungsangebot könnte vor allem für kleine Organisationen von Bedeutung sein.

Freiwilligenagenturen nutzen auch Medien für „Vermittlungs- und Werbeaktivitäten“ (vgl. ebd. S. 517).

Zwei Beispiele für Online-Plattformen in Österreich, welche auch Vermittlung und Beratung für Freiwillige anbieten, sind das freiwilligenweb.at und diehelferwiens.at. Diese Homepages bieten eine Sammlung von Organisationen sowie auch Bildungsangeboten für freiwillig Tätige.

Das ‚Lernhaus‘ arbeitet nicht direkt mit einer Freiwilligenagentur zusammen. Es ist in diesem Zusammenhang jedoch die Kooperation der Einrichtung mit der Wirtschaftsuniversität Wien zu nennen, da das ‚Lernbuddyprogramm‘ ähnliche Funktionen für das Lernhaus erfüllt. Im Unterschied zu Freiwilligenzentren und -agenturen übernimmt die Wirtschaftsuniversität Wien jedoch keine Beratung der Organisationen, sondern konzentriert sich nur auf die Freiwilligen.

3.3.5) Das Lernhaus als Bildungsprojekt des Österreichischen Roten Kreuzes

Da das ‚Lernhaus‘ zur Abteilung Migration des Österreichischen Roten Kreuzes gehört und ein Teil der freiwillig Tätigen in der Lerneinrichtung Freiwillige des ÖRK sind, soll in Folge kurz auf die organisatorische Einbettung des ‚Lernhauses‘ eingegangen werden.

Das Österreichische Rote Kreuz wurde 1880 als Verein gegründet. Da es nicht auf Gewinn ausgerichtet ist, kann das ÖRK als Nonprofit-Organisation bezeichnet werden und genauer als Dienstleistungsorganisation. (vgl. Zimmer und Vilain 2005, S. 35) Weiters ist das ÖRK in Landesverbände, Bezirksstellen und Ortsstellen unterteilt. (vgl. Spitzl 2001, S. 22)

„Der Grundsatz der Unabhängigkeit verpflichtet das ÖRK auf seine wirtschaftliche Eigenständigkeit zu achten, wozu vor allem die unentgeltlichen Leistungen seiner freiwilligen MitarbeiterInnen beitragen“ (ebd.). Zusätzlich zu dem Einsatz freiwillig Tätiger sind auch Geldspenden wichtig für das ÖRK. Es gibt sowohl freiwillige als auch hauptamtliche MitarbeiterInnen in dieser NPO und es wird versucht, die Freiwilligenarbeit zu fördern. (vgl. ebd.)

Die typischen Aufgabenfelder des ÖRK sind: „Rettungs- und Krankentransportdienste, Gesundheits- und Soziale Dienste, Blutspendedienst, Katastrophenhilfe in Krieg und Frieden sowie Entwicklungshilfe, Suchdienst (Vermisstensuche, Familienzusammenführung, Nachrichtenübermittlung), Aus- und Fortbildung der Bevölkerung und der Mitarbeiter sowie, Verbreitung des Humanitären Völkerrechts und der Genfer Abkommen“ (ÖRK 2000a; zit. nach Spitzl 2001, S. 22).

Das ‚Lernhaus‘ bietet also ein neues und eher ‚untypisches‘ Betätigungsfeld für Freiwillige des ÖRK, welches jedoch den Anforderung des ‚moderne Ehrenamts‘ eventuell näher ist als die typischen freiwilligen Tätigkeiten. Das Aufnahmeverfahren beim Österreichischen Roten Kreuz ist relativ komplex und könnte auch eine Hürde für Freiwillige darstellen. Demgegenüber ist der Einstieg im ‚Lernhaus‘ einfacher und es bestehen nicht diese Barrieren. Es gibt nur ein persönliches Erstgespräch und die Anforderung an Freiwillige, in strafrechtlicher Hinsicht unbescholten zu sein. Für Studierende der Wirtschaftsuniversität Wien

wird der Einstieg über das Lernbuddyprogramm der Universität geregelt und für MitarbeiterInnen von Accenture direkt im Unternehmen.

Die Zugehörigkeit des Dachverbandes zu den Wohlfahrtsverbänden ist ein wichtiges Charakteristikum des ÖRK. Da Wohlfahrtsverbände einen speziellen Typ gemeinnütziger Organisation darstellen, soll kurz auf ihre wichtigsten Merkmale eingegangen werden. Es gibt keine andere Gruppe an NPOs, welche so eng mit dem Ehrenamt verbunden ist. Der Wohlfahrtsverband hat eine spezifische Organisation „mit eigenen kulturellen, sozialen und strukturellen Dimensionen“ (Beher et al. 2000, S. 35).

Das ÖRK gehört zur Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG). „In der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt arbeiten seit 1995 die großen Trägerorganisationen Caritas, Diakonie, Hilfswerk, Rotes Kreuz und Volkshilfe zusammen, um gemeinsame sozialpolitische Anliegen zu artikulieren sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeit privater gemeinnütziger Träger in Österreich zu erreichen. Themenschwerpunkte der BAG sind Pflege, Sozialhilfe, Armut, Integration und Kinderbetreuung“ (www.freiewohlfahrt.at).

Es ist auch in diesem Bereich ein bestimmter Verlagerungsprozess zu erkennen, der unter dem Konzept des „Strukturwandels des Ehrenamtes“ gefasst werden kann. (vgl. Beher et al. 2000, S. 43) Deshalb sehen sich die Wohlfahrtsverbände gezwungen, „ihre Strukturen und Arbeitsweisen den gewandelten Ansprüchen, Erwartungen und Interessen der potentiell freiwillig Engagierten anzupassen und die beschriebenen Verlagerungsprozesse als Anlaß für vielfältige Reformen wahrzunehmen“ (Freier 1997; zit. nach Beher et al. 2000, S. 44). Traditionelle Wohlfahrtsverbände haben sich noch nicht ausreichend den wandelnden Bedürfnissen, Motiven, Einstellungen und Erwartungen der Engagierten angepasst. Die Organisationen müssen bereit sein, sich auf gewisse Veränderungen einzulassen. Dies wird entscheidend dafür sein, ob zukünftig genügend Freiwillige für Wohlfahrtsverbände gefunden werden. (vgl. ebd. S. 94)

Nach genauerer Betrachtung der Strukturen des Österreichischen Roten Kreuzes wird deutlich, dass das Projekt ‚Lernhaus‘ sehr innovativ ist. NPOs können sowohl Innovationen vorantreiben als auch selbst Innovationen sein (vgl. Schüller 1997, S. 426). Innovationen können einen Wettbewerbsvorteil für gemeinnützige Organisationen bringen, was zum Beispiel generelle Ressourcen, Spenden oder auch die Beteiligung freiwilliger MitarbeiterInnen betreffen kann. (vgl. ebd. S. 429) Als Unterorganisation ist das ‚Lernhaus‘ den Anforderungen des ‚modernen Ehrenamtes‘ sehr gut angepasst. Meine Annahme ist, dass dem Projekt ‚Lernhaus‘ bezüglich der Anpassung an den „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (Beher et al. 2000, S. 8) vor allem im Rahmen der Wohlfahrtsverbände die Rolle eines Vorzeigemodells zukommen könnte.

In Folge soll kurz gezeigt werden, wie sich diese Annahme begründen lässt.

Es werden vom ‚Lernhaus‘ die Vorteile der Zusammenschlüsse mit anderen Organisationen, wie gewinnorientierten Unternehmen und Einrichtungen, welche Vermittlungsaufgaben übernehmen, genutzt. Die positiven Aspekte und das Innovative an diesen Kooperationen wurden zuvor schon an einer anderen Stelle des Textes besprochen.

Aufgrund der Zusammenarbeit mit Partnern können im ‚Lernhaus‘ Freiwillige mit ganz unterschiedlichen Interessen und Motiven angesprochen werden. Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass das ‚Lernhaus‘ weniger als andere NPOs mit einem Mangel an Engagierten zu kämpfen hat.

Außerdem ist auch die freiwillige Tätigkeit an sich im ‚Lernhaus‘ den Erfordernissen eines ‚modernen Ehrenamtes‘ sehr gut angepasst. Zum Beispiel wird den Studierenden der Wirtschaftsuniversität Wien eine zeitlich begrenzte freiwillige Tätigkeit ermöglicht. Weiters gibt es für alle drei Gruppen an Freiwilligen beim Zugang zu dieser NPO keine großen Barrieren. Zudem werden die Engagierten durch zwei hauptamtliche MitarbeiterInnen in ihrer Tätigkeit begleitet und sehr gut betreut.

Aufgabe des nachfolgenden empirischen Teils der Arbeit wird es sein, diese ersten Ideen weiter zu verfolgen und das gewählte Fallbeispiel im Rahmen eines qualitativen Forschungsdesigns genauer zu analysieren. Die Umsetzung dieses qualitativen Forschungsdesigns wird im nächsten Kapitel eingehend erläutert.

4.) Darstellung des empirischen Vorgehens in der Fallstudie zum Bildungsprojekt Lernhaus

4.1) Vorstellung von Forschungsthema und Forschungsfrage

Im Mittelpunkt der Untersuchung stand nicht nur die subjektive Seite des Ehrenamtes mit den individuellen, und wie zuvor beschrieben gewandelten und vielfältigen Motiven der Freiwilligen, sondern auch die strukturellen Bedingungen, also die organisationsbezogene Seite der Freiwilligenarbeit. Denn formelle Freiwilligenarbeit findet in NPOs statt, die wie schon aufgezeigt wurde einige Besonderheiten aufweisen und von den Freiwilligen im ‚modernen Ehrenamt‘ herausgefordert werden. Die Strukturen des Feldes der Freiwilligenarbeit und im Speziellen jene der gemeinnützigen Organisation wirken auch wieder zurück auf die freiwillig Tätigen.

Aus diesem Untersuchungsinteresse heraus wurde die folgende forschungsleitende Fragestellung formuliert:

Wie lassen sich die vielfältigen individuellen Motive Freiwilliger und die daraus resultierenden wachsenden Anforderungen an NPOs im ‚modernen Ehrenamt‘ in einer gemeinnützigen Einrichtung vereinbaren?

Zusätzlich zu der Hauptforschungsfrage wurden noch drei Unterfragen formuliert, um die forschungsleitende Frage etwas zu präzisieren:

Wie können Freiwillige ihre Motive in der gemeinnützigen Tätigkeit verwirklichen und was leistet diesbezüglich der organisatorische Rahmen?

Aufgrund der Kooperationen des Lernhauses ist davon auszugehen, dass auch Accenture und das Lernbuddyprogramm der WU einen Einfluss auf die freiwillige Tätigkeit der Befragten haben. Deswegen ist hier der gesamte ‚organisatorische Rahmen‘ von Interesse und nicht nur die NPO an sich.

Welche Ansprüche gibt es von den Freiwilligen an ihre Tätigkeit und damit an den organisatorischen Rahmen?

Auch bei dieser Frage sollen die Partner des Lernhauses nicht außer Acht gelassen werden.

Welchen Herausforderungen muss sich eine NPO stellen, um im ‚modernen Ehrenamt‘ bestehen zu können?

Da es nicht vermieden wurde, sich vorab mit verschiedenen theoretischen Konzepten und Studien zu diesem Thema zu beschäftigen, musste die Fragestellung zu Beginn des Forschungsprozesses einige Male geändert werden.

Im ersten Teil der Arbeit wurde die theoretische Aufarbeitung des Themas relativ breit gefächert, um möglichst viele Perspektiven, welche rund um die Diskussion der Freiwilligenarbeit die letzten Jahre relevant waren und noch immer sind, miteinzubeziehen. Ohne die gesamte Auswahl der zuvor dargestellten theoretischen Anhaltspunkte zu ignorieren, wurde für das Vorgehen im Forschungsprozess ein theoretischer Bezugspunkt als besonders interessant und daher beachtenswert beurteilt.

Daher bildete für die weitere Verfahrensweise die Anwendung des Konzeptes des sozialen Tausches auf die Freiwilligenarbeit nach Jütting (1998) den theoretischen Bezugsrahmen. Die Idee des „subjektorientierten, reflexiven sozialen Tausches“ (Jütting 1998, S. 272) wurde schon in Kapitel 3.2.2 genauer dargestellt. Dieser theoretische Bezugspunkt fand sowohl bei der Erstellung der Leitfäden als auch bei der Auswertung der Interviews besondere Beachtung.

Aus diesem Grund soll in Folge kurz auf die Hintergründe des Konzeptes des sozialen Tausches, welches Jütting weiterentwickelte und konkret auf die Freiwilligenarbeit anwendete, eingegangen werden.

Die soziologische Tauschtheorie ist eine Theorie mittlerer Reichweite, welche die individualistische und die kollektivistische Theorietradition umfasst (vgl. Endruweit et al. 2014, S. 538). Ursprünglich wurde der Tausch als ein Tausch von Waren und Produkten, also in einem ökonomischen Sinn gesehen. Vor allem spieltheoretische Erklärungen befassen sich mit dem Tauschverhalten von Individuen. (vgl. Badelt 1985, S. 70) Die Theorie des sozialen Tausches ist von G.C. Homans und P.M. Blau begründet worden. Die ursprüngliche Annahme zum sozialen Tausch war, dass sich jedes soziale Handeln als ein Austausch von Belohnung und/oder Sanktionen charakterisieren lässt. (vgl. Hillmann 2007, S. 884)

In aktuelleren Ansätzen wird angenommen, dass sozialer Tausch allgemeiner durch Gaben und Gegengaben gekennzeichnet ist, für welche im Gegensatz zu ökonomischem Tausch eine längere Abfolge von Tauschakten charakteristisch ist. Außerdem findet sozialer Tausch immer innerhalb von sozialen Beziehungen statt. (vgl. Endruweit et al. 2014, S. 538) „Dabei ist sowohl die Art der ausgetauschten Güter als auch die zeitliche Taktung überaus vielgestaltig und variabel“ (ebd.). Für den sozialen Tausch ist entscheidend, dass sich die beteiligten AkteurInnen auf eine gewisse Gegenseitigkeit verlassen können. (vgl. ebd.) Dies lässt sich auch als die Reziprozität des Tausches beschreiben und meint eine wechselseitige Verpflichtung zwischen den AkteurInnen. Reziprozität kann spezifisch oder generalisiert sein. (vgl. Endruweit et al. 1989, S. 722) „Im letzteren Fall erfolgt eine Gabe oder Leistung ohne Erwartung einer konkreten Gegengabe – wohl aber in der Erwartung, daß man langfristig gesehen von anderen in eben solcher Weise Gaben oder Hilfe empfängt, so daß in langfristiger (oder gar nur in gesamtgesellschaftlicher) Perspektive ein Ausgleich stattfindet“ (ebd.).

Die generalisierte Reziprozität des sozialen Tausches bildet ein entscheidendes Kriterium für die Freiwilligenarbeit, da sie für größere Gemeinschaften charakteristisch ist, „innerhalb derer dann die entspre-

chenden Pflichten (...) zu ‚Selbstverständlichkeiten‘ werden“ (ebd.). Die am Tausch beteiligten AkteurInnen handeln nicht als Individuen, sondern als VertreterInnen ihrer Gruppe, wodurch „normativ verpflichtende und ritualisierte Tauschformen“ (Endruweit et al. 2014, S. 538) zustande kommen. Es entsteht ein Netzwerk an Tauschbeziehungen, in dem die Verbindung der Mitglieder durch Verpflichtungen gekennzeichnet ist. (ebd.) Dies sind also indirekte oder komplexe Formen des Tausches, welche auf eine moralische Stütze angewiesen sind und „auch selbst durch ihre Funktionsweise wieder Vertrauen, soziales Kapital und soziale Solidarität“ (ebd.) erzeugen.

Jene Charakteristika des sozialen Tausches zeigen, dass sich dieses Konzept auf die Freiwilligenarbeit anwenden lässt. Neben Jütting ist auch Badelt (1985) der Meinung, dass Freiwilligenarbeit durch Tausch oder „tauschähnliche Prozesse“ erklärt werden kann. (vgl. Badelt 1985, S. 70)

Laut Badelt kann der Tauschprozess so aufgefasst werden, dass die Freiwilligen auf eine Gegenleistung von den LeistungsempfängerInnen warten, vor allem wenn zwischen diesen Personen eine enge Beziehung besteht. (vgl. ebd. S. 72) Als erwartbare Gegenleistungen werden Informationen und die Möglichkeit zur Partizipation genannt sowie allgemeiner ein „breites Spektrum an Produkten, die Freiwillige durch ihre Arbeitsleistung erwerben können“ (ebd. S. 74). Wie zuvor schon im Zuge der generalisierten Reziprozität erwähnt, gibt es jedoch auch eine abstraktere, weniger mittelbare Form der Gegengabe, welche sogar langfristig und auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene erfolgen kann.

„Ein Vorteil, der für die soziale Tauschtheorie reklamiert wird, besteht darin, dass diese nicht nur paarweises Tauschen, sondern auch komplexe Beziehungen innerhalb von Organisationen erklären kann“ (Vanberg 1978, S. 13; zit. nach Badelt 1985, S. 75). Daher ist dieser theoretische Bezugsrahmen für das von mir entwickelte Untersuchungsinteresse und für das ausgewählte Fallbeispiel besonders passend.

4.2) Forschungsdesign

Warum wurde angenommen, dass ein qualitatives Forschungsdesign zielführend ist, um dem entwickelten Forschungsinteresse nachzugehen?

In vielen quantitativen Studien zum Thema Motivation Freiwilliger wird als das wichtigste Motiv ‚Spaß zu haben‘ genannt. Doch was steht hinter dieser Kategorisierung? Was bereitet den Freiwilligen in ihrer Tätigkeit Spaß? Es war also von Anfang an das Ziel, nicht in vorgefertigten Kategorien Motive abzufragen, sondern wirklich die subjektiven Haltungen, Wertungen, Einstellungen, Beweggründe und Einschätzungen der Freiwilligen zu hinterfragen und dabei das organisatorische Setting, in dem sich diese Befragten befinden, nicht außer Acht zu lassen. Schon allein diese Anforderung machte ein qualitatives Forschungsdesign nötig.

Weiters sollte eine Offenheit für Neues und Unerwartetes im Forschungsprozess gewährt werden, welche auf eine gewisse Bandbreite an möglichen Ergebnissen hoffen lässt. Die Befragten sollten über das für sie selbst Wichtige in den Interviews sprechen können, wodurch Antworten in Form von Deutungs- und Handlungsmustern auf die Forschungsfrage erwartet wurden. Zudem werden sowohl der Forschungsakt

als auch der Untersuchungsgegenstand nicht als statisch angesehen. Dies ermöglicht es, die „Prozesshaftigkeit sozialer Phänomene (...) zu berücksichtigen“ (Lamnek 2010, S. 21), um somit den „Entstehungszusammenhang sozialer Phänomene“ (ebd. S. 22) zu erfassen.

Außerdem war es für das Untersuchungsinteresse bedeutsam, die Differenzen in den Perspektiven der Beteiligten zu beachten (vgl. Flick et al. 2003, S. 23) und die Vielfalt der Ansichten verschiedenster AkteurInnen, die für das Fallbeispiel eine entscheidende Rolle spielen, zu berücksichtigen. Weiters erfordert die Orientierung am Alltagswissen und -handeln der AkteurInnen die Auswahl eines qualitativen Forschungsansatzes. (vgl. ebd.) Im Zentrum des eigenen Forschungsprozesses sollte zudem das „Verstehen von komplexen Zusammenhängen“ (ebd.) und der „Nachvollzug der Perspektive des anderen“ (ebd.) stehen.

Um der forschungsleitenden Frage nachzugehen, musste der Fokus darauf liegen, die von den InterviewpartnerInnen beschriebenen Erfahrungen im Bereich der Freiwilligenarbeit zu verstehen und nicht diesen mit einem vorab definierten Kategoriensystem zu begegnen.

„Ein weiteres Kennzeichen qualitativer Forschung ist, dass die Reflexivität des Forschers über sein Handeln und seine Wahrnehmungen im untersuchten Feld als ein wesentlicher Teil der Erkenntnis und nicht als eine zu kontrollierende bzw. auszuschaltende Störquelle verstanden wird“ (Flick et al. 2003, S. 23).

Die Auswahl eines qualitativen Forschungsdesigns ist auch aufgrund der Tatsache, dass der zu untersuchende Gegenstandsbereich noch nicht hinreichend exploriert ist, sinnvoll. Zum einen gibt es vor allem rund um das Thema der Motivation der Freiwilligen eher quantitative Studien und zum anderen gibt es nur sehr wenige Untersuchungen, in denen die subjektive und individuelle Ebene gemeinsam mit den strukturellen Bedingungen, also der organisationsbezogenen Seite der Freiwilligenarbeit, betrachtet wird.

4.2.1) Die Fallstudie

Das qualitative Forschungsdesign wurde im Rahmen einer Fallstudie umgesetzt, da in dieser Arbeit ein bestimmtes Fallbeispiel zu einer NPO aus dem Bildungsbereich im Mittelpunkt steht. In Folge soll daher kurz darauf eingegangen werden, was für eine Fallstudie charakteristisch ist.

Das Lernhaus als gemeinnützige Einrichtung kann hier als spezieller ‚case‘ gesehen werden. Die Einrichtung wurde als Fall ausgewählt, da sie wie zuvor schon erwähnt sehr viele Charakteristika des so genannten ‚modernen Ehrenamtes‘ aufweist aufgrund ihrer Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien und dem Unternehmen Accenture. Diese beiden Kooperationen machen das Fallbeispiel Lernhaus auch sehr einzigartig. Weiters war davon auszugehen, dass die Motive der Freiwilligen in dieser NPO sehr vielfältig sind aufgrund der spezifischen Zusammensetzung der Gruppen an freiwillig Tätigen. Außerdem bestand die Erwartung, dass sich aus diesen Gegebenheiten heraus sehr viele Herausforderungen für die Einrichtung und für NPOs im Allgemeinen zeigen.

Es wurde darauf geachtet, den ‚case‘ klar zu definieren und seine Grenzen gezielt zu setzen. (vgl. ebd. S. 26)

Trotz der Fokussierung auf einen ‚case‘ ist es wichtig, eine holistische Perspektive zu bewahren, da auf das Verstehen eines komplexen sozialen Phänomens gezielt wird. (vgl. Yin 2014, S. 4) Eine Fallstudie beschreibt nicht nur die Art und Weise der Erhebung und Auswertung, sondern meint ein komplettes Forschungsdesign, welches auch schon die Literaturrecherche sowie die Formulierung einer Forschungsfrage und eines Forschungsziels beinhaltet. (vgl. ebd.) In dieser Arbeit handelt es sich ganz klar um eine „single-case study“ (ebd. S. 51).

Was macht nun eine ‚case study‘ aus?

„The method (...) is relevant the more that your questions require an extensive and ‚in-depth‘ description of some social phenomenon“ (Yin 2014, S. 4). Dies trifft auf meine Fragestellung sehr gut zu, da es mir nicht nur um das Abfragen von Motiven der Freiwilligen und Herausforderungen für NPOs geht, sondern um das komplexe Zusammenspiel dieser beiden Seiten. Im Setting des Lernhauses sind viele verschiedene AkteurInnen oder Gruppen involviert und es bestehen eben auch Kooperationen mit Partner außerhalb der Organisation. Daher wurde versucht, den gesamten ‚case‘ unter Einbezug der verschiedensten Gruppen, welche in diesem Fallbeispiel entscheidend sind, abzudecken und zu beleuchten. Konkret ging es dabei um die Freiwilligen aus den verschiedenen Gruppen, die Projektleiterin des ÖRK, die Projektkoordinatorin des Lernbuddyprogramms, die Projektkoordinatoren von Accenture sowie die Hauptamtlichen. Folglich handelt es sich auch um eine „embedded case study“ (ebd. S. 53): „The same single-case study may involve units of analysis at more than one level. This occurs when, within a single case, attention is also given to a subunit or subunits“ (ebd.).

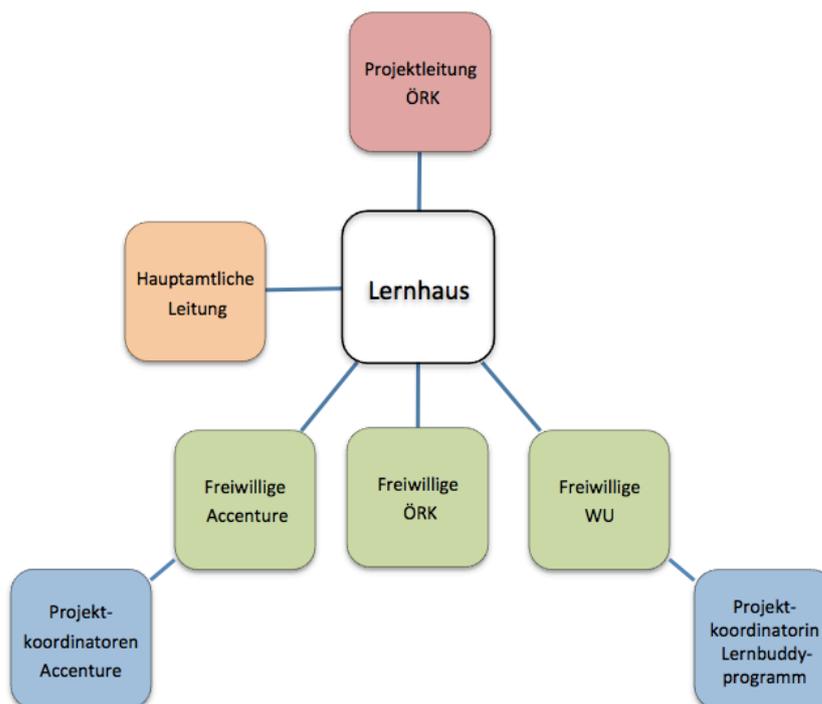
Die ‚case study‘ ist auf mehrere Quellen des Nachweises angewiesen. Daraus ergibt sich die Herausforderung, die vielen verschiedenen Daten wieder in einer Triangulation analytisch zu verbinden. (vgl. ebd. S. 17)

Für eine Fallstudie sei es sowohl für die Erhebung als auch für die Auswertung sehr sinnvoll, sich schon vorab mit theoretischen Annahmen zu beschäftigen und sich auf diese zu beziehen. (vgl. ebd.) Dies war auch für meine Vorgehensweise entscheidend. „Good theoretical propositions also lay the groundwork for generalizing the findings from the case study to other situations, by making analytical rather than statistical generalizations“ (ebd. S. 26) Durch diese „analytical generalization“ (ebd.) war es in meiner Arbeit möglich, das theoretische Konzept, auf welches ich mich bezogen hatte, zu erweitern. (vgl. S. 26) Entscheidend dabei ist, dass die Generalisierung auf dem konzeptionellem Level höher liegen muss als der Fall. (vgl. ebd.) Bedeutend für die Durchführung einer Fallstudie ist es, nicht nur den „real-world case“ (ebd. S. 16) zu verstehen, sondern auch die kontextuellen Bedingungen, die für den Fall relevant sind. (vgl. ebd.) Das Kritische und Herausfordernde an einer ‚case study‘ ist, dass man als Forscher/Forscherin schon vorab einiges Wissen über den Fall braucht, man dann aber trotzdem möglichst offen an die Untersuchung herangehen sollte. Es ist also immer auch eine Offenheit für Neues, Unerwartetes und Konträres zu dem, was man über den ‚case‘ weiß, relevant. Deshalb sollten andere Personen, denen der Fall fremd ist, in den Forschungsprozess miteinbezogen werden. (vgl. ebd. S. 76) Diese Anforderung wurde im Rahmen der Auswertung durch Gruppeninterpretation einiger Interviewpassagen erfüllt.

4.2.2) Das Auswahlverfahren der Interviewfälle und ihre Vorstellung

Wie schon zuvor erwähnt, wurde also versucht, diesen gesamten ‚case‘ unter Einbezug der verschiedensten Gruppen, die im Lernhaus eine entscheidende Rolle einnehmen, zu beleuchten. So war es bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen, also des Samples, das Ziel, den ganzen Fall abzudecken, um einen möglichst breit gefächerten Blick auf die NPO zu bekommen. „Bei Fallstudien erfolgt das Sampling gezielt“ (Flick 2014, S. 178).

Die folgende Grafik soll dies veranschaulichen:



Zu Beginn wurde ein Interview mit der Projektleiterin des Lernhauses beim Österreichischen Roten Kreuz geführt. Dieses war als exploratives Gespräch, ohne von mir vorab formulierte Fragen konzipiert und diente dazu, einen ersten Überblick über den ‚case‘ zu bekommen. Weiters brachte es entscheidende Informationen für die Auswahl der InterviewpartnerInnen. Für den weiteren Verlauf der Erhebung erwies sich diese Vorgehensweise als sehr sinnvoll, da somit die Auswahl der InterviewpartnerInnen auf jeden Fall überlegter getroffen werden konnte. Zum Zeitpunkt dieses Interviews wurde schon einiges an Literatur sondiert, das Gespräch war dann jedoch auch für die weitere Auswahl der theoretischen Bezugspunkte für die Arbeit sehr hilfreich.

In einem nächsten Schritt wurden Interviews mit den Freiwilligen im Lernhaus geführt. Hier war für die Auswahl der InterviewpartnerInnen entscheidend, alle Gruppen an freiwillig Tätigen abzudecken, und es wurde entschieden, zwei Freiwillige pro Gruppe zu interviewen. Weiters sollten alle InterviewpartnerInnen mindestens schon ein Semester in der Einrichtung verbracht haben, wobei vier der sechs Befragten zum Zeitpunkt des Interviews schon mindestens ein Jahr als Lerncoaches tätig waren. Außerdem war die

Festlegung einer Altersgruppe entscheidend. Niemand der befragten Freiwilligen sollte über vierzig sein, da sich die Motive für die Freiwilligenarbeit zwischen verschiedenen Altersgruppen stark unterscheiden und vor allem die ältere Gruppe diesbezüglich starke Differenzen aufweist. Die Kontaktaufnahme zu den Freiwilligen wurde durch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus unterstützt. Entscheidend für die Auswahl der InterviewpartnerInnen war in meinem Fall auch, darauf zu achten, diese nicht persönlich aus dem Lernhaus zu kennen.

Nachdem diese Interviews geführt wurden und ich einen ersten Eindruck über die Motive der Freiwilligen erlangt hatte, bildeten die ExpertInneninterviews den nächsten Schritt.

Diese wurden mit der Projektkoordinatorin des Lernbuddyprogramms an der Wirtschaftsuniversität Wien und mit dem Projektkoordinator von Accenture geführt. Letzterer zog eine weitere Person zu dem Interview hinzu, welche auch für die Koordinierung der Freiwilligen und der Projekte im Rahmen von Corporate Social Responsibility zuständig ist.

Diese beiden Interviews wurden von mir als ExpertInneninterviews konzeptualisiert, da ich den interviewten Personen ein Sonderwissen in einem gewissen Bereich zuschrieb und von ihnen annahm, dass sie sich diesem auch bewusst sind. (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 118) Przyborski und Wohlrab-Sahr verwenden den Begriff der ExpertInnen für solche Personen, „die-soziologisch gesprochen – über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, solches zugeschrieben bekommen und diese besondere Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen“ (ebd. S. 119)

Es gibt unterschiedliche Zugänge zum ExpertInnenwissen, zum einen das ExpertInnenwissen als ein spezialisiertes Wissen und zum anderen die Betrachtung des Experten/der Expertin als Person mit bestimmter Deutungsmacht. (vgl. ebd. S. 119) In meinen Interviews ging es um die erste Art des ExpertInnenwissens, also das Wissen einer Person über Zusammenhänge, Abläufe und Mechanismen in – mein Fallbeispiel betreffend – einer Organisation. (vgl. ebd. S. 119)

Die endgültige Auswahl der InterviewpartnerInnen für die ExpertInneninterviews erfolgte durch die Absprache mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen, welche die zuständigen Personen kennen und mir auch die Kontaktdaten zukommen ließen. Dies stellte auf jeden Fall einen großen Vorteil für mich dar und erleichterte die Kontaktaufnahme immens. In einem ersten Mail an die ExpertInnen wurde diesen signalisiert, dass aufgrund meines Forschungsinteresses ihr Sonderwissen entscheidend für mein Forschungsvorhaben ist.

Im Anschluss an die Auswertung der bis zu diesem Zeitpunkt geführten Interviews, wurde, unter Berücksichtigung der bisher erlangten Ergebnisse, eine der hauptamtlichen MitarbeiterInnen interviewt, um noch die letzte, für den ‚case‘ entscheidende, Perspektive miteinzubeziehen. Auch dieses Interview wurde als ExpertInneninterview definiert.

Alle geführten Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgenommen und später vollständig transkribiert. Die „Anonymisierung des erhobenen Materials und die vertrauliche Behandlung der Daten“ (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 63) wurden den Befragten zugesichert.

Der Erhebungsort war jeweils ganz unterschiedlich und wurde an die Bedürfnisse und Wünsche der Interviewpersonen angepasst, da es die Qualität eines Interviews stark erhöhen kann, wenn sich die Interviewten wohl fühlen (vgl. ebd. S. 63). Es gab nur ein Interview an einem öffentlichen Ort (in einem Café), und dieses gestaltete sich wegen der verschiedensten Störungen am schwierigsten. Zudem litt die Qualität der Aufnahme darunter. Ein Interview in der Wohnung einer Befragten funktionierte sehr gut. Ein weiteres Interview fand auf Wunsch der Befragten direkt in der Einrichtung statt. Eine sehr gute Interviewsituation konnte am Arbeitsplatz zweier befragter Personen entstehen. Es wurde bei keinem Interview von mir oder von den Befragten ein Zeitlimit gesetzt, was sich sehr positiv auf die Gesprächsdynamik auswirkte.

Zudem hat es in den Interviews so gewirkt, als wären die Befragten sehr stolz darüber, sich freiwillig zu engagieren, und als würden sie daher gerne über ihr Engagement sprechen. Für das Zustandekommen der Interviews war es auf jeden Fall hilfreich, dass ich selbst in derselben Organisation als Freiwillige tätig bin. Die Verbindung durch das gemeinsame Engagement schuf ein gewisses Vertrauen sowie Entgegenkommen und wirkte sich außerdem positiv auf den Gesprächsverlauf aus.

Auffällig war, dass die Befragten zum Teil während des Interviews begonnen hatten, verschiedene Themen, welche in ihrer freiwilligen Tätigkeit entscheidend sind, zu reflektieren. Das Interview dürfte bei den Freiwilligen also auch eine gewisse Reflexion ihrer Situation ausgelöst haben.

Der Interviewkontext besagt über den Untersuchungsgegenstand, dass das Feld der Freiwilligenarbeit anscheinend sehr offen ist und man auch als Forscher/Forscherin gut Einblick bekommen kann. Eventuell ist dieser Einblick sogar gewünscht, um das Feld auch nach außen hin zu präsentieren. Dies wurde nicht nur bei den Interviews mit den Freiwilligen beobachtet, sondern auch bei allen ExpertInneninterviews sowie dem Gespräch mit der Projektleiterin des ÖRK. Zum Teil hatte ich auch das Gefühl, dass das Projekt Lernhaus an sich gerne vorgestellt wird, vor allem von den ExpertInnen.

4.2.3) Erhebung

Alle Interviews, bis auf das erste explorative Gespräch, wurden als Leitfadeninterviews konzipiert, da mein Forschungsvorhaben eine klar abgegrenzte Fragestellung hat, was die Auswahl dieser Erhebungsmethode sinnvoll macht (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 126)

Außerdem würde sich ein Leitfadeninterview nach Gläser und Laudel (2010) immer dann eignen, „wenn in einem Interview mehrere unterschiedliche Themen behandelt werden müssen, die durch das Ziel der Untersuchung und nicht durch die Antworten des Interviewpartners bestimmt werden“ (S. 111). Auch für die ExpertInnengespräche hat das Leitfadeninterview in meinem Fall sehr gut gepasst. „Der Leitfaden wird dabei meist als eine Reihe von Sachfragen verstanden, die aus dem Forschungsinteresse abgeleitet sind“ (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 121).

„Da es um die Rekonstruktion von sozialen Sachverhalten geht, ist es zweckmäßig, über eine Frageliste sicherzustellen, dass der Gesprächspartner zu allen wichtigen Aspekten Informationen gibt“ (Gläser und Laudel 2010, S. 43) Das Interview kann somit auf bestimmte Themen hin fokussiert werden (vgl. Bogner et al. 2009, S. 56) und dient daher dem „Informationszweck“ (ebd. S. 14).

Was war nun für die Durchführung der Leitfadeninterviews entscheidend?

Man sollte sich auch beim Leitfadeninterview um eine offene Eingangsfrage bemühen. Diese Einstiegsfrage sollte so gewählt sein, „dass sie den Interviewpartner in die Lage versetzt, den zur Diskussion stehenden Sachverhalt aus seiner Sicht zu umreißen bzw. – wo es sich anbietet – die Vorgeschichte dieses Sachverhaltes zu erzählen“ (Przyborski und Wohlrab-Sahr 201, S. 128). Die erste Frage wurde daher auch in meinem Leitfaden sehr offen gestellt, um das Interview mit einer noch nicht stark themenspezifischen Erzählung der Befragten zu beginnen. An diese erste eher offene Darstellung wurde dann mit spezifischeren Nachfragen angesetzt. (vgl. ebd.) Przyborski und Wohlrab-Sahr sind der Ansicht, dass es wichtig ist, vom offeneren Teil des Gesprächs zum spezifischeren überzugehen und nicht umgekehrt. (vgl. ebd.) Dies wurde nicht nur am Beginn des Interviews umgesetzt, sondern auch bei jedem neuen Themenkomplex im Gespräch, wie auch von den AutorInnen vorgeschlagen (vgl. ebd. S. 129). Weiters wurde versucht, immer eine Überleitung zu neuen Themen im Interview zu schaffen.

Ich habe also vorab einen Leitfaden vorbereitet, aber auch versucht, während des Interviews flexibel mit diesem umzugehen. Zum Beispiel wurde die Reihenfolge der Fragen nicht allzu strikt eingehalten, wenn das Gespräch einen anderen Verlauf nahm. Außerdem sollte man „wenn Problemzusammenhänge angesprochen werden, die im Leitfaden ursprünglich gar nicht vorgesehen waren, für den Interviewten aber von offensichtlicher Relevanz sind, (...) darauf eingehen und ggf. das Themenspektrum erweitern“ (ebd. S. 130). Trotzdem wurden die Fragen des Interviewleitfadens einmal ausformuliert und sind im Anhang zu finden. Ob dies sinnvoll ist oder nicht, darüber gibt es in der einschlägigen Literatur unterschiedliche Ansichten. Gläser und Laudel (2010) plädieren eher für das Ausformulieren der Fragen, da diese dann den unterschiedlichen Befragten in einer ähnlichen Art und Weise gestellt werden. Wenn man Fragen ausformuliert, besteht ein Vorteil auch darin, dass man sich mit diesen auseinandersetzen muss und sich dadurch während des Interviews auch sicherer fühlt. (vgl. ebd. S. 144)

Zur Reflexion der eigenen Durchführung der Interviews ist zu sagen, dass ich zum Teil zu strikt an dem Leitfaden geblieben bin und zu wenig spontan war, was auch auf die fehlende Routine zurückzuführen ist. Ein weiteres Problem war das Stellen multipler Fragen – es werden im Prinzip zwei Fragen gestellt, aber diese werden in einer Frage formuliert. Dies kann laut Gläser und Laudel (2010) zu einer Überforderung der Befragten führen. (vgl. S. 142)

Im Prozess der Erhebung von Daten wurde, so wie es Froschauer und Lueger (2003) raten, für jedes Interview ein „Interviewprotokoll“ (S. 74) angefertigt, welches der „Dokumentation des Interviewkontextes“ (ebd.) dient. Dieses enthält:

- Anmerkungen zum Zustandekommen des Interviews
- Informationen über die Rahmenbedingungen (Zeit, Dauer, Raum)
- Gesprächsverlauf, Dynamik und Auffälligkeiten (vgl. ebd.)
- „Anmerkungen zu möglichen Auswirkungen der sozialen Situation im Interview auf die Aussagen“ (ebd.)
- „Aufzeichnung über informelle Gespräche“ (ebd.) vor und nach der Tonaufnahme
- Auflistung erster Thesen und Fragen zum Interviewkontext:
 - „Welche Bedeutung könnte das Interview für die befragte Person gehabt haben?“ (ebd.)

- „Welche Bedeutung könnte das spezifische Zustandekommen des Interviews für den Gesprächsverlauf gehabt haben?“ (ebd.)
- „Welche Gesprächsstellen sind hinsichtlich des Interviewkontextes besonders sorgfältig zu analysieren?“ (ebd.)
- „Was besagt der Interviewkontext über den Untersuchungsgegenstand?“ (ebd. S. 75)

Im nächsten Kapitel wird auch auf den Einbezug dieses Interviewprotokolls in die Auswertung eingegangen.

4.2.4) Auswertung der Interviews

Wie zuvor schon erwähnt, wurden alle Interviews vollständig mit dem Transkriptionsprogramm F5 transkribiert. Im Zuge der Auswertung wurden nicht nur Auszüge der Interviews interpretiert, sondern jeweils das gesamte Gespräch.

Für die Auswertung der Interviews wurde eine Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) durchgeführt, angelehnt an einige Aspekte der induktiven Kategorienbildung im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010).

Zur qualitativen Inhaltsanalyse ist vorab zu erwähnen, dass Kategorien hier ursprünglich vor der Analyse auf Basis der Theorie entwickelt werden und somit dann deduktiv angewendet werden. (vgl. Mayring und Gläser-Zikuda 2008, S. 11) „Im Folgenden hat sich das Interesse immer mehr zur induktiven Kategorienentwicklung aus dem Material heraus verlagert, also der umgekehrten Analyserichtung“ (ebd.). Die induktive Kategorienbildung wurde bisher in der qualitativen Inhaltsanalyse eher vernachlässigt, wird jetzt aber zunehmend in Betracht gezogen und in der neueren Literatur diskutiert. (vgl. ebd.)

„Mit ‚induktiv‘ ist dabei gemeint, dass das Textmaterial Ausgangspunkt ist und die Kategorien möglichst eng an den Textpassagen orientiert formuliert werden. Dabei spielt allerdings die Fragestellung und der theoretische Hintergrund der Untersuchung mit hinein“ (ebd.). Das „Kodieren kann (dabei) am Text ansetzen, um daraus ein Kategoriensystem zu entwickeln“ (Flick 2011, S. 419). Diese Art des Vorgehens ist im Grunde auch bei der Themenanalyse entscheidend.

Welche Anleihen aus der qualitativen Inhaltsanalyse bzw. konkret aus der induktiven Kategorienbildung für meine Vorgehensweise in der Auswertung gemacht wurden, wird an späterer Stelle im Text gezeigt. Der Fokus der Auswertung liegt jedoch auf der Themenanalyse.

Laut Froschauer und Lueger eignet sich diese Auswertungsmethode für die „zusammenfassende Aufbereitung von Inhalten zu verschiedenen Themen“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 158), um etwas über deren „interne Differenziertheit“ (ebd.) herauszufinden oder auch wenn „die Argumentationsstruktur in einem Gespräch“ (ebd.) beschrieben werden soll. Für mein Forschungsinteresse und aufgrund der vielen verschiedenen Gruppen, die interviewt wurden, ist vor allem die Möglichkeit der „Analyse der Spezifika einer Themendarstellung und des Zusammenhangs verschiedener Themen“ (ebd. S. 111) von Bedeutung. Außerdem bietet diese Auswertungsmethode die Möglichkeit zur „Analyse von Meinungen aus der Perspektive unterschiedlicher Akteursgruppen“ (Lueger 2010, S. 206).

Froschauer und Lueger (2003) geben jedoch zu bedenken, dass der Entstehungshintergrund des Textes und die latenten Sinnstrukturen nicht mit dieser Methode zu erfassen sind (vgl. ebd. S. 159), da sie sich eher für größere Textmengen eignet und stärker auf den manifesten Inhalt von Aussagen abzielt (vgl. ebd. S. 158)

Die in Folge beschriebenen Schritte der Auswertung wurden auf alle Interviews angewendet.

Laut Lueger (2010) eignet sich die Themenanalyse auch für die Auswertung von ExpertInneninterviews. (vgl. S. 206)

Den ersten Schritt der Themenanalyse bildet das Textreduktionsverfahren. Vorrangiges Ziel dabei ist es, eine Zusammenfassung zu schaffen, die einen ersten Überblick über Themen, „ihre Darstellungsweise“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 159) und ihre Zusammenhänge ermöglicht.

Zu Beginn zielt die Themenanalyse also darauf ab, die „die zusammengehörigen Textstellen zu einem Thema (zu) identifizieren“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 160). Dabei sollte man sich an der Fragestellung orientieren. Um die Themenanalyse systematisch durchzuführen, lässt man sich in einem ersten Schritt von den folgenden Fragen, welche chronologisch an den Text gestellt werden, leiten:

- „Was ist ein wichtiges Thema und in welchen Textstellen kommt dieses zum Ausdruck“ (ebd.)?
- „Was sind zusammengefasst die wichtigsten Charakteristika eines Themas und in welchen Zusammenhängen taucht es auf“ (ebd. S. 161)? Hier wurde, wie es auch Froschauer und Lueger empfehlen, darauf geachtet, ob ein Thema von der Forscherin oder von den interviewten Personen selbst eingebracht wurde. Dies ist zentral, da es „Aufschlüsse über die Bedeutung eines Themas für die GesprächspartnerInnen gibt“ (ebd.).
- „In welcher Abfolge werden Themen zu Sprache gebracht“ (ebd.)? Dieser Schritt ist bei Leitfadeninterviews nicht immer sinnvoll und wurde daher zum Teil auch weggelassen.
- „Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen Gesprächen Unterschiede in den Themen auf“ (ebd.)? In einem ersten Schritt wurden im Rahmen der Auswertung nur die Unterschiede in den Themen innerhalb eines Gespräches beachtet, da zu Beginn die Interviews nur als einzelne Fälle betrachtet wurden.
- „Wie lassen sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren“ (ebd. S. 162)?

Als Ergänzung zur Textreduktion schlagen Froschauer und Lueger (2003) ein Codierverfahren vor, welches den Text nicht wie zuvor bloß zusammenfasst, sondern auch „analytisch erweitert“ (ebd. S. 163). Diese Form des „empirischen Codierens“ eignet sich meiner Meinung nach sehr gut, um Kategorien induktiv am Material zu bilden. Auch für diese Vorgehensweise wird wieder eine systematische Abfolge verschiedener Schritte vorgeschlagen, welche im Zuge meiner Auswertung eingehalten wurde.

- Im Zuge der Themencodierung kommt es anschließend an den ersten Schritt zur Bildung von Kategorien zu den verschiedenen Themen. (vgl. ebd.)
- Passend zum zweiten Schritt des Textreduktionsverfahrens erfolgt die „Analyse der Themenkategorien nach Subkategorien, die ihrerseits nach weiteren untergeordneten Kategorien abgesehen werden können“ (ebd.).
- Den nächsten Schritt bildet die „Strukturierung der Themenkategorien, indem sie nach ihren relativen Bedeutungen im Text bzw. für die Forschungsfrage miteinander verbunden werden“ (ebd.).

- Anschließend erfolgt die „Verknüpfung der Themenkategorien mit Subkategorien“ (ebd. S. 164), wobei das Ziel ein „hierarchisches Netzwerk von Kategorien“ (ebd.) darstellt.
- Den Abschluss bildet die „Interpretation des hierarchischen Kategoriensystems, in dem daraus Thesen zur Forschungsfrage abgeleitet werden“ (ebd.).

Bei all diesen Schritten wurden jeweils nur die einzelnen Interviews für sich analysiert und es ging noch nicht darum, die Ergebnisse aus den Interviews zu vergleichen beziehungsweise gesammelt zu betrachten. Da die drei ExpertInneninterviews sowie das explorative Gespräch nur als einzelne Interviews ausgewertet wurden, endete ihre Analyse an dieser Stelle.

Um einen Querschnitt über die Einzelinterviews der Freiwilligen zu bekommen, wurde in einem weiteren Schritt die vergleichende Analyse verschiedener Texte, wie sie von Froschauer und Lueger (2003) vorgeschlagen wird, durchgeführt. Dieser Querschnitt der Interviews war nötig, um die daraus gewonnenen Ergebnisse jenen aus den ExpertInneninterviews und dem explorativen Gespräch gegenüberzustellen. Damit konnte eine holistische Perspektive auf das Fallbeispiel erlangt werden.

Das Ziel dieser vergleichenden Analyse war es ...

- ... die „verschiedenen Texte auf Ähnlichkeiten und Unterschiede ihrer Themen und ihrer Struktur“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 164) zu vergleichen.
- ... auch eine „textübergreifende Kategorisierung“ (ebd.) zu entwickeln und „Schlüsselkategorien“ (ebd.) zu identifizieren.
- ... die Schlüssel- und Subkategorien zu analysieren vor allem „in Hinblick auf ihre Substruktur bzw. (auf) die Vernetzung mit anderen Kategorien“ (ebd.).
- ... „die inhaltliche Dimension der Kategorien mittels vergleichender Analyse der konkreten Inhalte über verschiedene Texte“ (ebd.) zu untersuchen.

Von der qualitativen Inhaltsanalyse wurde für das eigene Vorgehen der Versuch übernommen, systematisch und regelgeleitet vorzugehen. (vgl. Mayring 2010, S. 13). Mayring (2010) gibt hilfreiche Anleitungen zur Systematisierung der induktiven Kategorienbildung wie die Beachtung des Selektionskriteriums oder des Abstraktionsniveaus.

Die Anwendung des Selektionskriteriums nach Mayring (2010) geschieht durch den Ausschluss von „Unwesentlichem, Ausschmückendem vom Thema Abweichendem“ (S. 85). Dieser Vorgang wird geleitet durch die Fragestellung und die dazugehörigen Unterfragen. Weiters war für mein Vorgehen die Beschäftigung mit dem „Abstraktionsniveau der zu bildenden Kategorien“ (ebd.) entscheidend. Mayring empfiehlt, das angestrebte Abstraktionsniveau der Kategorien vorab festzulegen. (vgl. ebd. S. 12) Für meine Auswertung habe ich mich darauf konzentriert, das Abstraktionsniveau der Kategorien in einem zweiten Durchgang zu erhöhen, da bei einem ersten Durchgang der Kategorienbildung oft noch weniger abstrakte Kategorien herausgearbeitet wurden. Außerdem wurde immer abgewogen, ob eine Textstelle unter eine bereits gebildete Kategorie fällt oder eine neue Kategorie gebildet werden muss. (vgl. ebd. S. 85)

Für die Auswertung der Interviews sei es auch von Bedeutung, die Entstehungsbedingungen des Materials zu berücksichtigen. (vgl. ebd. S. 32) Dies geschieht durch den Einbezug des – nach den Empfehlungen von Froschauer und Lueger – angefertigten Interviewprotokolls in die Analyse.

Um sicherzustellen, dass für den Leser/die Leserin nachvollziehbar ist, wie die im nächsten Kapitel dargestellten Ergebnisse zustande gekommen sind, wird in Folge des eigenen Vorgehens während der Auswertung der Interviews genauer besprochen:

1. Zuerst wurden Themen in den Interviews gesucht und benannt. Dabei kam es zu einer ganz vorläufigen Kategorienbestimmung und zu ersten Kategoriennahmen.
2. Danach wurde pro Interview eine Tabelle generiert, die Folgendes enthielt: Themen; Themencharakteristika; Angabe darüber, in welchem Zusammenhang ein Thema angesprochen wird; Kennzeichnung, ob dieses Thema von der Interviewerin oder von den Befragten eingebracht wurde; dazugehörige Textstelle. Die Relevanzen der Befragten kamen meiner Meinung nach zum Teil auch sehr gut dadurch zum Ausdruck, wie diese eine Frage überhaupt verstanden, was sie also mit einer Frage verbunden haben und auf welche Themen sie somit zu sprechen kamen. Interessanterweise war dies bei der gleichen Frage oft komplett unterschiedlich zwischen den Freiwilligen.
Weiters wurden nach einer weiteren Durchsicht der Tabelle mit Einbezug der Interviewprotokolle noch einige Anmerkungen zu verschiedenen Themen gemacht.
3. Bei der nächsten Überprüfung dieser Übersichtstabellen wurde dann auch das „Selektionskriterium“ (Mayring 2010, S. 85) explizit angewendet und Themen, welche nur einmal im Interview vorkamen und in keinen weiteren Zusammenhang mit anderen Themen gebracht werden konnten bzw. auch für die Forschungsfrage nicht relevant waren, gestrichen.
4. In einem nächsten Schritt wurden dann – unter Zuhilfenahme der vorher gebildeten Übersichtstabellen – Themenkategorien, Subkategorien und weiter untergeordnete Kategorien gebildet. Diese Themenkategorien und ihre Subkategorien wurden strukturiert, indem Themenkategorien untereinander vernetzt wurden und Zentralkategorien entwickelt wurden. Dies geschah immer mit Blick auf die Forschungsfrage und die Unterfragen. Ziel war es, in diesem Schritt zu einem „hierarchischen Netzwerk von Kategorien“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 164) zu kommen.
Weiters wurde auch immer wieder darauf geachtet, wie Mayring (2010) es vorschlägt, das „Abstraktionsniveau“ (S. 85) der Kategorien zu erhöhen.
5. Im Anschluss daran wurde, im Hinblick auf die Forschungsfrage und die Unterfragen, eine zusammenfassende kurze Interpretation des Kategoriensystems für jedes einzelne Interview angefertigt. Das Ergebnis war die Darstellung eines jeden ‚Einzelfalles‘, welche dabei half, auch einen Überblick darüber zu bewahren, was in jedem einzelnen Interview die wichtigsten Charakteristika sind.
Wie schon zuvor erwähnt, endete die Auswertung der drei ExpertInneninterviews sowie jene des explorativen Gespräches an dieser Stelle, da jeweils das einzelne Interview die Bezugsgröße darstellte. Beim Kodieren der ExpertInneninterviews wurde darauf geachtet „textnah vorzugehen“ (Bogner et al. 2009, S. 56) und die Terminologie der Befragten aufzugreifen. (vgl. ebd.)
6. Mit Hilfe der zuvor gebildeten Kategoriensysteme wurde danach in einer vergleichenden Analyse ein Querschnitt über die Ergebnisse der Interviews mit den Freiwilligen gelegt.
7. Um einen Überblick über den ‚case‘ zu bekommen, wurden die Ergebnisse aus diesem Querschnitt den Ergebnissen aus den ExpertInneninterviews gegenübergestellt und auch zusätzlich die Resultate aus dem explorativen Gespräch mit der Projektleiterin des ÖRK miteinbezogen.

In der Analyse wurde auf eine „schrittweise und chronologische Auslegung“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 93) der Interviews geachtet, „um die Entwicklungslogik (des) Textes zu erhalten“ (ebd.). Wie Froschauer und Lueger (2003) es vorschlagen, war ich in der Auswertung außerdem darauf bedacht, dass sich „offene Interpretationen (Entwicklung von Thesen, Einschätzungen, Beschreibungen)“ (ebd. S. 99) immer mit „geschlossenen Interpretationen (Überprüfungen)“ (ebd.) abwechseln.

Froschauer und Lueger (2003) nennen auch verschiedene formale Anforderungen an die Interpretation, von denen einige von mir erfüllt werden konnten. Die Interpretation der Interviews wurde zum Teil in der Gruppe durchgeführt. (vgl. Froschauer und Lueger 2003, S. 104) Es konnte allerdings nicht das gesamte

Material in der Gruppe interpretiert werden und auch die „gemischte Zusammensetzung der Interpretationsgruppe“ (ebd.) konnte nicht erfüllt werden, da die Gruppe nur aus SoziologiestudentInnen bestand. Wie zuvor schon erwähnt, erfolgte die Interpretation „schrittweise und chronologisch“ (ebd. S. 106), und das gesamte Interview war der Interpretationsgruppe nicht vorab bekannt. (vgl. ebd.) Weiteres wurde das Textmaterial wie empfohlen zerstückelt und „es wurde nach möglichst vielfältigen Lesearten (des) Textes“ (ebd.) gesucht. Zudem wurde während der Auswertung auf eine Prüfung und Kritik der eigenen Interpretation geachtet und versucht, „Annahmen immer mit alternativen Verständnisansätzen (zu) kontrastieren“ (ebd.).

Außerdem wurden die von Yin (2014) vorgeschlagenen vier allgemeinen Strategien für die Auswertung einer ‚case study‘ beachtet. (vgl. S. 132) Es wurden Annahmen aus der Theorie in die Auswertung miteinbezogen, da diese helfen können, die Analyse zu organisieren. (vgl. ebd. S. 136) Mit der Anforderung „working your data from the ‚ground up““ (ebd.) bildet die zweite Strategie den Kontrast zur ersten. Die dritte Strategie ist es, während der Auswertung immer wieder eine erste Beschreibung des Falles zu entwickeln. (vgl. ebd. S. 138) Diesem Punkt kam in meinem Vorgehen nicht allzu große Bedeutung zu. Die vierte Strategie besagt, dass die Auswertung der Daten durch „examining plausible rival explanations“ (ebd. S. 140) vorangetrieben werden soll. Dies wurde in meinem Auswertungsprozess durch die Beschäftigung mit gegensätzlichen Annahmen aus der Theorie oder aus anderen Studien zu diesem Thema, und der Gegenüberstellung dieser zu meinen ersten Ergebnissen, umgesetzt.

Mein Vorgehen in der Auswertung und auch in der Erhebung war trotz induktiver Kategorienbildung theoriegeleitet, da ich mich vorab mit Theorien zu meinem Forschungsthema beschäftigt hatte, eine Fragestellung sowie Unterfragen formulierte und mit dem vertiefenden theoretischen Konzept des ‚sozialen Tausches‘ an den ‚case‘ herangegangen bin.

‚Theoriegeleitet‘ meint Mayring zufolge, dass man an den von anderen gewonnenen Erfahrungen anknüpft, „um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen“ (Mayring 2010, S. 58). Konkret bedeutet dies, dass man sich mit dem bisherigen Forschungsstand beschäftigt hat und vorab eine Fragestellung mit eventuell zusätzlichen Unterfragen formuliert hat. (vgl. ebd.)

Da ich aufgrund meiner eigenen freiwilligen Tätigkeit im Lernhaus die Einrichtung gut kenne, war es gerade in meinem Fall essentiell, sich das eigene Vorwissen immer wieder bewusst zu machen und es auch zu reflektieren.

*„Man muss die grundsätzliche Einschränkung akzeptieren, dass jede Wahrnehmung nur unter Rückbezug auf die je eigenen Deutungsschemata Bedeutung gewinnt, also das Vorwissen unsere Wahrnehmungen unvermeidlich strukturiert und somit als Grundlage jeder Forschung anzusehen ist“
(Meinefeld 2003, S. 271-272).*

Trotzdem ist anzumerken, dass in meinem Fall besonderes Vorwissen über den bearbeiteten ‚case‘ und das Feld bestand. Die eigene Involviertheit in das Feld brachte auch Vorteile, wie zum Beispiel die Tatsache, dass keine Planung bezüglich des Zuganges zum Feld nötig war, die Auswahl der InterviewpartnerIn-

nen einfacher war und auch ihre Bereitschaft, an der Untersuchung teilzunehmen, bestimmt höher war. Trotzdem musste dem Vorwissen und der Involviertheit begegnet werden. Dies geschah dadurch, dass Teile der Interviews, wie zuvor schon erwähnt, in der Gruppe interpretiert wurden und Ergebnisse immer wieder mit außenstehenden Personen diskutiert wurden, jedoch zu keiner Zeit mit im Feld involvierten AkteurInnen. Außerdem wurde, wie bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen schon besprochen, darauf geachtet, die befragten Personen nicht aus der Einrichtung zu kennen.

Es muss jedoch an dieser Stelle auch ganz offen dargelegt werden, dass in der qualitativen Forschung „die Involviertheit des Forschers (...) konstitutiver Bestandteil des Forschungsprozesses und damit auch des Ergebnisses dieses Prozesses (ist)“ (Lamnek 2010, S. 22).

5.) Präsentation der Ergebnisse aus der Fallstudie

5.1) Vom Geben und Nehmen der Freiwilligen

Mit Bezug auf die Theorie des sozialen Tausches wird auch hier davon ausgegangen, dass Tausch als ein Prozess der Gabe und Gegengabe in einer längeren Abfolge von Handlungen gesehen werden kann. Der soziale Tausch findet meist in sozialen Beziehungen statt und ist abhängig von einer gewissen Reziprozität, AkteurInnen haben also eine gegenseitige Verpflichtung. Natürlich ist dabei immer eine generalisierte Form der Reziprozität gemeint, welche nicht von einer konkreten Gegengabe, sondern von einem längerfristig gesehenen Ausgleich ausgeht. Es wird in den Ergebnissen also auf indirekte und komplexere Formen des sozialen Tausches verwiesen oder wie Badelt es nennt auf „tauschähnliche Prozesse“ (1985, S. 70)

Wie schon im ersten Teil der Arbeit erwähnt, geht auch Jütting davon aus, dass Freiwillige sowohl am Gemeinwohl orientiert sind und Gutes tun wollen als auch einen eigenen subjektiven Nutzen aus ihrem Engagement ziehen wollen. Er beschreibt den „aufgeklärten Engagierten“ (1998, S. 285) als eine Person, die für sich abwägt, was sie im Zuge ihrer freiwilligen Tätigkeit im Rahmen einer gemeinnützigen Organisation gibt und was sie dann für sich daraus nehmen kann. In meinem Fallbeispiel ist dies komplexer, da es ein Zusammenspiel mehrere Organisationen gibt, die alle einen entscheidenden Einfluss haben.

Oftmals wird in der Diskussion um das ‚moderne Ehrenamt‘ der Fokus stark darauf gelegt, was Freiwillige eben für sich zurückbekommen, was das Nehmen ist und wie der Eigennutzen vermehrt werden kann. Jüttings Idee zufolge beobachtet die freiwillig tätige Person den Prozess des Tausches und bewertet beziehungsweise beurteilt ihn dahingehend, ob er fair abläuft und man gleich viel zurückbekommt wie man zuvor investiert hat.

In Abgrenzung zu Jüttings „aufgeklärten Engagierten“ (ebd.) wird von einem/einer ‚reflektierten und kritischen Engagierten‘ ausgegangen, der/die viel mehr beobachtet, bewertet, beurteilt, abwägt und reflektiert als das Geben und Nehmen in der freiwilligen Tätigkeit. Dies wird sich bei der folgenden Präsentation der Ergebnisse immer wieder zeigen.

In meiner Weiterentwicklung der Theorie Jüttings über den „subjektorientierten, reflexiven sozialen Tausch“ (Jütting 1998, S. 272) soll nicht abgestritten werden, dass es sowohl das Geben als auch das Nehmen gibt und dass die Freiwilligen diesen reziproken Prozess abwägen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass der Fokus der Freiwilligen stärker auf dem Geben an sich als auf dem Abwägen und Beobachten des Prozesses zwischen Geben und Nehmen liegt.

Meine Annahme ist also, dass ‚reflektierte und kritische Engagierte‘ statt der Beurteilung der Ausgewogenheit von Geben und Nehmen vor allem ihr Geben in der freiwilligen Tätigkeit sehr stark reflektieren. Es geht also nicht so sehr darum, zu fragen, ob jemandem nur geben oder nur nehmen oder beides zu gleichen, ausgewogenen Teilen wichtig ist, sondern darum, wie Freiwillige ihr eigenes Geben, ihre Hilfe, ihr Engagement in einer gemeinnützigen Einrichtung bewerten und reflektieren.

Den Engagierten ist also, so die These, ‚gutes‘ und ‚sinnvolles‘ Geben sehr wichtig. Freiwillige wollen, dass ihre eigene ‚Arbeit‘, ihr Input sinnvoll genutzt und verwertet wird, was in erster Linie einen Anspruch an die gemeinnützige Organisation darstellt. In der Reflexion ihrer Tätigkeit auf der Seite des Gebens wollen die freiwillig Tätigen zu einer für sie positiven Bewertung kommen. Es ist für die Engagierten von Bedeutung, dass mit den Ressourcen, die sie selbst in die freiwillige Tätigkeit einbringen, sorgsam und effizient umgegangen wird und diese nicht verschwendet werden. Für die Freiwilligen ist also zum einen entscheidend, wie sich das Geben in der konkreten Organisation gestaltet, und zum anderen, welcher Output mit der eigenen Tätigkeit erzielt werden kann.

Aufgrund des kleinen Samples bestand nicht die Idee, explizit Unterschiede zwischen den Gruppen an Freiwilligen herauszuarbeiten, da für dieses Vorhaben mehrere Interviews mit Freiwilligen nötig gewesen wären. In ersten Überlegungen und Thesen vor der Auswertung der Interviews wurde trotzdem davon ausgegangen, dass sich selbst im kleinen Sample Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen an Freiwilligen hinsichtlich der Beweggründe für und Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit zeigen werden. Erstaunlicherweise konnten in der Auswertung keine Unterschiede in der Motivation entlang der drei Gruppen an Engagierten ausgemacht werden. Vielmehr kam in allen Gruppen die hier geschilderte Fokussierung auf die Seite des Gebens im sozialen Tauschprozess der Freiwilligenarbeit als Gemeinsamkeit zum Ausdruck.⁷

Folglich wird sich das Kapitel 5.3 dem Aspekt des Gebens widmen und dabei nicht Themen wie Altruismus und Gemeinwohlorientierung fokussieren, sondern darauf eingehen, wie sich das Geben der Freiwilligen gestaltet und welche Ansprüche sie daran haben. Da trotzdem nicht abgestritten wird, dass es auch Gegenleistungen und den Aspekt des Eigennutzens in der Freiwilligenarbeit gibt, wird in Kapitel 5.4 etwas genauer auf die Seite des Nehmens eingegangen. Ein weiteres Kapitel behandelt ganz allgemein das Thema Motivation, wobei der Leser/die Leserin keine Aufzählung von Motiven, freiwillige Arbeit zu leisten, erwarten darf.

Wie auch schon aus der Fragestellung ersichtlich wird, geht es im vorletzten Kapitel darum, welche Herausforderungen sich im Hinblick auf die bisher dargestellten Ergebnisse der subjektiven, individuellen Ebene für die NPO ergeben. In diesem Zusammenhang wird im letzten Kapitel auch die Rolle der hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus beschrieben. Um auf diese beiden Punkte eingehen zu können, wird in Kapitel 5.6 zusammengefasst, welche Erwartungen Freiwillige an ihre Tätigkeit und damit an die gemeinnützige Einrichtung haben.

Für die Nachvollziehbarkeit orientiert sich die Reihenfolge der Kapitel an einer Chronologie der Freiwilligenarbeit und somit wird in Kapitel 5.2 mit dem Thema Einstieg in die freiwillige Tätigkeit begonnen. Dieser Punkt wird genauer behandelt, da der Einstieg nicht automatisch und selbstverständlich passiert und gerade vor dem Hintergrund, dass die Rekrutierung Freiwilliger immer schwieriger wird, essentiell ist. Weiters darf dieses Thema in der Diskussion nicht fehlen, da das Lernhaus aufgrund seiner Kooperati-

⁷ Unterschiede entlang anderer Dimensionen – wie zum Beispiel zwischen Studierenden und Berufstätigen – werden in den folgenden Ergebnissen an der jeweiligen Stelle ausgewiesen.

on mit Accenture und der Wirtschaftsuniversität Wien hier einige Besonderheiten aufzuweisen hat. Sowohl das Unternehmen als auch das Projekt an der Universität können als Vermittlungsstellen für die Freiwilligenarbeit angesehen werden. Diesen wird, wie zuvor schon im theoretischen Teil der Arbeit erwähnt, zunehmende Bedeutung im Feld der Freiwilligenarbeit beigemessen. Außerdem werden auch beim Einstieg in die Freiwilligenarbeit schon einige Charakteristika der „reflektierten, kritischen Freiwilligen“ erkenntlich.

Zuvor sollen einige wichtige Merkmale des Lernbuddyprogramms und des Corporate Volunteerings von Accenture beleuchtet werden, da diese den Einstieg in die Freiwilligenarbeit für zwei von drei Gruppen an Freiwilligen im Lernhaus entscheidend beeinflussen und wichtige Charakteristika für das behandelte Fallbeispiel darstellen.

Was macht die spezielle Vermittlungsleistung des ‚Lernbuddyprogramms‘ sowie des ‚Corporate Volunteerings‘ aus und was wird den Freiwilligen in diesem Rahmen geboten? Was sind die Ziele solcher Programme? Diesen Fragen soll hier kurz nachgegangen werden, wobei auch in der anschließenden Darstellung der wichtigsten Ergebnisse immer wieder auf die Rolle des ‚Lernbuddyprogramms‘ und des ‚Corporate Volunteerings‘, welche dieses Fallbeispiel so besonders und interessant machen, verwiesen wird.

5.1.1) ‚Das Lernbuddyprogramm‘

Im Rahmen des ‚Lernbuddyprogramms‘ der Wirtschaftsuniversität Wien wird den Studierenden eine zeitlich begrenzte freiwillige Tätigkeit für ein bis zwei Semester angeboten, wobei eine Verlängerung des Engagements möglich ist. Die freiwillige Tätigkeit kann sowohl im Wintersemester als auch im Sommersemester begonnen werden. Die StudentInnen können sich eine 2-semesterige Teilnahme am ‚Lernbuddyprogramm‘ als freies Wahlfach im Studium anerkennen lassen. Nach Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms sind die anzurechnenden ECTS jedoch nur ein Äquivalent für die Ausbildung, Supervision und eine Reflexionsarbeit nach Beendigung der freiwilligen Tätigkeit, wobei die Arbeit der StudentInnen mit den Jugendlichen in der Einrichtung trotzdem als freiwilliger Zusatz zu sehen ist. Dieses Modell soll zum einen Interesse bei den Studierenden wecken, die Kommunikation der Möglichkeit einer freiwilligen Tätigkeit erleichtern und ein längerfristiges Engagement über ein ganzes Jahr fördern.

„Die TrägerInnen des Projekts“ seien jedoch StudentInnen, welche die Anerkennung für das Wahlfach nicht in Anspruch nehmen. Das Aus- und Weiterbildungsangebot für die Engagierten ist an beide Gruppen adressiert und setzt sich zusammen aus einer Einführungsveranstaltung beziehungsweise Grundausbildung vor Beginn der Tätigkeit sowie Supervisionsterminen und Praxisseminaren, welche im Laufe des Semesters absolviert werden müssen. Die Aus- und Weiterbildung der StudentInnen wird als ein mit den Einrichtungen vereinbartes „Qualitätskriterium“ des Lernbuddyprogramms gesehen und ist mit Themen wie Entwicklungspsychologie, Lernen in der Zweitsprache, Motivations- und Konzentrationsförderung sowie pädagogische Beziehungsgestaltung auf die Arbeit mit Jugendlichen zugeschnitten.

Auf der einen Seite besteht die besondere Vermittlungsleistung des Lernbuddyprogramms darin, den Studierenden eine Auswahl an Tätigkeiten in bestimmten Einrichtungen anzubieten, welche auf die Art der Hilfe, die sie leisten können, sowie auf ihre Qualifikation und auf die durch das Programm erhaltene Fortbildung abgestimmt ist. Während die StudentInnen Jugendliche beim Lernen unterstützen und positive Rollenvorbilder für diese darstellen, soll es auch für sie einen Lerneffekt aus der freiwilligen Tätigkeit geben. Dieser wird von der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms wie folgt charakterisiert: StudentInnen lernen andere Lebenswelten, soziale Milieus und Kulturkreise kennen, bekommen Einblick in soziale Problemlagen und daher auch in das Thema soziale Ungleichheit, lernen soziale Kompetenzen in der Anwendung, entwickeln „prosoziale Werthaltungen“ in der Arbeit mit Jugendlichen und setzen sich im Sinne einer Persönlichkeitsbildung mit sich selbst auseinander. Auch von Seiten des ‚Lernbuddyprogrammes‘ wird also das Geben der StudentInnen in der freiwilligen Tätigkeit mit der Möglichkeit des Nehmens, im Sinne eines Nutzens aus dem Engagement, in Beziehung gesetzt.

Auf der anderen Seite ist es das Ziel der Wirtschaftsuniversität, die Kooperation mit den NPOs bestmöglich zu gestalten und gute Leistungen anzubieten. Für die Entscheidung, welcher Freiwillige in welche Organisation passt, wird auf einen „*Matching-Prozess*“ gesetzt, der versucht, sowohl auf die Interessen der StudentInnen als auch auf die Wünsche der Einrichtungen einzugehen. Letztere können dem Lernbuddyprogramm ihren Bedarf an Freiwilligen bekannt geben und auch Angaben zu bevorzugten Merkmalen der Engagierten machen, wie zum Beispiel, dass mehr Männer oder ältere Freiwillige gebraucht werden oder ein bestimmter sprachlicher Hintergrund der StudentInnen gut wäre. Auf diese Weise wird versucht, jeden Platz in den gemeinnützigen Einrichtungen gut zu besetzen. Weitere Vorteile für NPOs bei der Kooperation mit dem Lernbuddyprogramm sind zum einen die bereits vorhandene Ausbildung der Freiwilligen für die Tätigkeit und zum anderen die Betreuung der StudentInnen während ihres freiwilligen Engagements mittels Supervision. Weiters kann eine Universität vor allem junge Freiwillige zur Verfügung stellen, welche im Sozial- und Bildungsbereich oft fehlen. Auch die Projektleiterin des ÖRK gibt an, dass junge Engagierte vor allem aufgrund der Wirtschaftsuniversität im Lernhaus vertreten wären. ‚Klassische‘ ÖRK-Freiwillige seien ihren Erfahrungen zufolge eher älter und es wäre daher ohne die Universität schwieriger, junge freiwillig Tätige zu rekrutieren.

Aufgrund dieser Strukturen bezeichnet die Koordinatorin des Lernbuddyprogramms dieses sehr treffend als „*intermediäre Instanz*“ zwischen den Freiwilligen und den gemeinnützigen Einrichtungen.

Das Lernbuddyprogramm wurde immer wieder von der Wirtschaftsuniversität evaluiert sowie verbessert – es gibt Qualitätsstandards für das Trägerprojekt ‚Lernen macht Schule‘ – und konnte somit im Laufe der Zeit auch weiterentwickelt werden.

Es wird hier an den Ausführungen ersichtlich, dass es einen gewissen Tauschprozess zwischen Lernhaus, Lernbuddyprogramm und den Studierenden gibt. In welchen Kombinationen an AkteurInnen dieser soziale Tausch stattfindet, wird sich in den nachfolgenden Erläuterungen noch zeigen.

5.1.2) ‚Corporate Volunteering‘ bei Accenture

Accenture ist ein langjähriger Partner des Roten Kreuzes und macht daher schon seit zehn Jahren gemeinsame Projekte mit der NPO. Die Projektkoordinatoren von Accenture betonten, dass man daher die gegenseitigen „Erwartungshaltungen“ und „Zielsetzungen“ schon kennen würde. Die Idee für das Nachmittagsprojekt im Lernhaus stammte vom Roten Kreuz selbst. Der Plan, dieses Projekt auch auf Jugendliche auszuweiten, welche vor dem Pflichtschulabschluss stehen und eine NMS besuchen, ist jedoch von Accenture ins Leben gerufen worden. Von Seiten des Unternehmens wird sehr stark die gemeinsame Zusammenarbeit in der Planung mit dem Roten Kreuz betont, da der Fokus von Accenture auf der gemeinsamen Entwicklung von Projekten liege und nicht darin, in bereits vorhandene Projekte einzusteigen. Dies würde für das Unternehmen auch eine starke Bindung an das Lernhaus schaffen.

Die Projektkoordinatoren von Accenture sind der Meinung, dass in einer PO-NPO-Kooperation die Teilbereiche von beiden Seiten vereint werden für ein Projekt. Dabei bringen die Unternehmen den betriebswirtschaftlichen Aspekt in die Zusammenarbeit mit ein und können sich außerdem in der Kooperation mit einer gemeinnützigen Organisation sozialen und gesellschaftlichen Themen annehmen. Die NPO wiederum steuert einen großen Wissensschatz über den Sozialbereich für das gemeinsame Projekt bei. Folglich könne es dem Unternehmen durch die Zusammenarbeit gelingen, „die gesellschaftliche Brille aufzusetzen“. In diesen Kooperationen können also die verschiedenen Wissensbereiche beziehungsweise Kompetenzen einer Profit-Organisation und einer Nonprofit-Organisation kombiniert werden und sich somit gegenseitig ergänzen.

Bildung und Ausbildung sind die „Kern-CSR-Themen“ für das Unternehmen. Gemeinnützige Projekte sind im Sozial- und Bildungsbereich verortet, wo Accenture seine Stärken sowie sein Wissen anbieten und „einbringen“ kann. Wie schon im einleitenden Kapitel erwähnt, ist das Projekt Lernhaus bei Accenture in das weltweite ‚skills to succeed‘ Programm, welches schon seit acht Jahre besteht, eingegliedert. Das Ziel dieses Programmes wird von einem der Projektkoordinatoren von Accenture wie folgt beschrieben:

„(...) Leute darin zu unterstützen die Fähigkeiten zu bekommen erfolgreich zu sein am Arbeitsmarkt um sich selbstständig zu machen um da sich einfach weiterbilden zu können. Und dadurch sind eben alle Projekte weltweit immer nach diesen übergeordneten Zielen ausgerichtet und jedes Land sucht sich dann trotzdem noch immer wo passt es halt, wo ist in diesem Land dann eben dieses Programm auch am besten umzusetzen“ (Int_8).

Die Unternehmensstrategie Corporate Social Responsibility setzt sich bei Accenture aus drei Säulen zusammen. Zum einen bietet das Unternehmen Finanzierung und Spenden für Projekte an. Weiters führt Accenture einzelne Projekte pro bono durch. Dies sind meist größere Projekte, welche inhaltlich wie kommerzielle Projekte mit Kunden angelegt sind. Drittens arbeiten MitarbeiterInnen im Rahmen von Corporate Volunteering freiwillig in gemeinnützigen Einrichtungen. So leisten MitarbeiterInnen von Accenture einmal pro Woche freiwillige Arbeit im Lernhaus und verpflichten sich für ein halbes Jahr für

diese Tätigkeit. Die Verpflichtung für einen bestimmten Zeitraum würde laut Angaben der Projektkoordinatoren positiv zur Qualität der Lernunterstützung beitragen.

Zu Beginn der Zusammenarbeit mit dem Lernhaus konnten MitarbeiterInnen von Accenture ein paar als Freiwilligenarbeit geleistete Stunden als Arbeitsstunden geltend machen. Diese Möglichkeit bestand jedoch nur für zwei Monate, da sie nicht die Motive der MitarbeiterInnen beeinflussen sollte. Die Projektkoordinatoren von Accenture gaben an, dass diese Möglichkeit eventuell das Projekt ins Laufen gebracht hat, es jedoch dann das Ziel war, dass MitarbeiterInnen sich in ihrer Freizeit engagieren. Für MitarbeiterInnen von Accenture besteht die Möglichkeit, nach ihren Interessen aus verschiedenen gemeinnützigen Projekten auszuwählen, wobei die Freiwilligenarbeit im Lernhaus die zeitintensivste Variante für Corporate Volunteering darstellt.

Wie auch das Lernbuddyprogramm hat Accenture also eine gewisse Vermittlungsfunktion zwischen Personen, die an Freiwilligenarbeit interessiert sind, und der gemeinnützigen Einrichtung Lernhaus inne. Diese Vermittlungsfunktion besteht darin, dass das Unternehmen seinen MitarbeiterInnen überhaupt die Möglichkeit zu freiwilligem Engagement aufzeigt und diese auch bewirbt. Weiters bietet Accenture den Interessierten eine Auswahl an Projekten an. Die MitarbeiterInnen werden zum Teil in persönlichen Gesprächen mit den Koordinatoren über mögliche Tätigkeiten und kooperierende Einrichtungen informiert. Von den Projektkoordinatoren wurde betont, dass es keinen „Bewerbungsprozess“ gibt und jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin mitmachen kann, der oder die Interesse hat.

Außerdem leistet Accenture auch Koordinations- und Organisationsarbeit zwischen dem Lernhaus, beziehungsweise den Hauptamtlichen der Einrichtung, und den MitarbeiterInnen, welche dadurch entlastet werden. Die Leistung des Unternehmens an das Lernhaus beinhaltet daher neben der Finanzierung auch die gemeinsame Absprache und Planung mit den Hauptamtlichen darüber, wie viele Freiwillige von Accenture im Lernhaus gebraucht werden und an welchen Tagen.

Ähnlich zum Lernbuddyprogramm besteht in diesem Fall also – auch in den verschiedensten Ausführungen – ein Tauschprozess zwischen Lernhaus, Accenture und den MitarbeiterInnen des Unternehmens.

5.2) Der Einstieg in die Freiwilligenarbeit

Bei keinem/keiner der Befragten gibt es einen einzigen eindeutigen Grund für die Entscheidung, die freiwillige Tätigkeit im Lernhaus zu beginnen. Trotzdem war es möglich, einige Bedingungen herauszufinden, welche für die Aufnahme einer Freiwilligenarbeit relevant sind. Diese werden hier vorgestellt.

In allen Interviews wurde deutlich, dass die Entscheidung für das freiwillige Engagement bei niemandem ganz zufällig war. Schon im ersten Punkt wird sich zeigen, dass es meist einen unbewussten oder bewussten Hintergrund in der Biografie der Befragten gibt, auch wenn diesen ihre Entscheidung oft zufällig erscheint.

5.2.1) Biografische und persönliche Einflussfaktoren im Entscheidungsprozess

Das erste wichtige Ergebnis zum Einstieg in die Freiwilligenarbeit in diesem Fallbeispiel ist also, dass Freiwillige in der Entscheidung eine ehrenamtliche Tätigkeit aufzunehmen und in der Auswahl dieser durch persönliche und biografische Einflussfaktoren geleitet sind. Es handelt sich dabei um wichtige persönliche Bezugspunkte der Befragten zu ihrer freiwilligen Tätigkeit und daher können diese auch von Freiwilligem zu Freiwilliger sehr unterschiedlich sein. Trotzdem sollen hier einige Aspekte beispielhaft angeführt werden, um den hohen Stellenwert dieser persönlichen und biografischen Einflussfaktoren deutlich zu machen. Entscheidend ist auch, dass Freiwillige in der Erzählung ihr gegenwärtiges Engagement in ihre Biografie einordnen. Dux spricht in diesem Zusammenhang von der „Passung des Ehrenamtes in den biografischen Lebenskontext“ (Dux 2000, S. 141).

Ein Beispiel wäre das Interesse an der Arbeit mit Kindern oder am Bildungsbereich generell. Weiters wurde von den Freiwilligen auch auf die Verbindung zur eigenen Schulzeit eingegangen und klar der eigene Bildungsvorteil gesehen. Außerdem wurde von manchen Befragten auch ein sehr persönliches Interesse am Thema Bildungsbenachteiligung formuliert. Aus einer Kritik an der Ungleichheit in der Bildung resultiert daher bei manchen eine Motivation, Kinder aus bildungsferneren Schichten zu unterstützen. Die eigene Überzeugung für den großen gesellschaftlichen Bedarf dieser Lerneinrichtung geht bei den Befragten einher mit einer Orientierung am gesamtgesellschaftlichen Nutzen und dem Gemeinwohl.

Zu diesen persönlichen und biografischen Einflussfaktoren zählen bei manchen Freiwilligen auch der eigene Migrationshintergrund und das daraus erwachsende Interesse am Thema Interkulturalität sowie auch das Verständnis für gewisse Probleme der Jugendlichen im Lernhaus. Auch die Projektkoordinatoren von Accenture gaben an, dass sich sehr viele MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund für das Projekt interessieren. Weiters sind auch der familiäre Background und die Sozialisation, also die freiwillige Tätigkeit von Familienmitgliedern, entscheidend für die Aufnahme des Engagements.

Ein meiner Ansicht nach sehr interessantes Ergebnis ist, dass die Freiwilligenarbeit für die Befragten zum Teil eine Kompensation von Interessen ermöglicht, denen bisher nicht nachgekommen wurde. So können Interessen, die nicht durch Studium oder Beruf verfolgt werden und auch keine typischen ‚Freizeitinteressen‘ wie zum Beispiel Sport sind, durch eine freiwillige Tätigkeit kompensiert werden. Als Beispiel wurden von einer Befragten die Überlegungen genannt, Lehramt zu studieren oder nach der Schule au pair zu machen, welche dann beide nicht umgesetzt wurden. Für diese Freiwillige schafft ihr ehrenamtliches Engagement somit eine Kompensationsmöglichkeit für zusätzliche Interessen und Bereiche. Außerdem wurde auch deutlich, dass bei den Studierenden eine Unsicherheit über die spätere Berufswahl durch die Freiwilligenarbeit kompensiert werden kann. Ein Indiz für die Möglichkeit der Kompensation war in den Interviews zum Beispiel, dass sehr viel über das Interesse an Neuem, neuen Leuten und neuen Bereichen gesprochen wurde, also über die Erweiterung zum ‚eigenen Bereich‘ des Studiums oder Berufes.

Der Einstieg in die Freiwilligenarbeit wird von den Befragten auch durch die Eignung der eigenen Persönlichkeit und der eigenen Charaktereigenschaften für diese bestimmte freiwillige Tätigkeit im Bildungsbereich begründet.

„Also ja ich mach's ja gerne, ich erkläre ja gerne Dinge und habe ja einfach auch da, ich denk, dass ich da auch eine gute Stärke habe, die ich dann halt eben da zeigen kann“ (Int_1).

Zu den so genannten „biografieimmanenten Faktoren“ (Hübner 2010, S. 41) für den Beginn einer Freiwilligenarbeit zählen auch die bisherigen Erfahrungen mit freiwilligem Engagement, welche alle bis auf eine Befragte vorweisen konnten.

„Dadurch, dass ich sowieso schon immer mich wieder engagiert habe weil ich da Jungschar-Leiterin war und so weiter und das dann eine Zeit lang still brach gelegen ist, habe ich mir schon gedacht, ja machst halt wieder etwas, ja“ (Int_6).

Die Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms zeigen jedoch ein konträres Bild, da diesen zufolge die Hälfte der Studierenden, welche an freiwilligen Projekten teilnehmen, bisher noch keine Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit haben. Die freiwillige Tätigkeit im Lernhaus ist jedoch in einem Bereich verortet, in dem fast jeder/jede schon irgendwelche Erfahrungen gemacht hat, und wenn es nur die persönlichen Schul- und Lernerfahrungen sind. Über den Rahmen dieses Fallbeispiels hinaus ist die Annahme naheliegend, dass der Bildungsbereich in der Freiwilligenarbeit bei vielen Leuten Interesse weckt, da man leicht mit irgendwelchen eigenen Erfahrungen daran anknüpfen kann. Auch wenn Freiwillige oft schon die unterschiedlichsten Tätigkeiten ausprobiert haben, sind sie trotzdem dabei in einem Bereich verhaftet. Ehrenamtlich Engagierte setzen also auf bekannte Tätigkeiten.

In diesem Kapitel ist eine klare Parallele zu erkennen zu der im ersten Teil der Arbeit besprochenen Theorie über die „biographische Passung“ der freiwilligen Tätigkeit von Gisela Jakob. Dieser Ansatz besagt zum einen, dass das ehrenamtliche Engagement für die Freiwilligen zu ihrer Biografie passen muss und zum anderen beeinflussen Veränderungen in der eigenen Biografie auch die Entscheidung für die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit. (vgl. Jakob 1993, S. 280-281) Beide Aspekte kamen auch sehr deutlich in den Ausführungen der Engagierten des Lernhauses zum Ausdruck.

5.2.2) Verbindung zu Studium oder Beruf

Neben der zuvor erwähnten Kompensation von nicht erfüllten Interessen ist es für die Freiwilligen jedoch auch bedeutsam, eine Verbindung entweder zum Beruf oder zum Studium zu haben beziehungsweise zu sehen. Diese Verbindung ist in allen Interviews zur Sprache gekommen. Sie ist den Befragten unterschiedlich wichtig, schafft jedoch in den meisten Fällen überhaupt erst das Bewusstsein für das Feld der Freiwilligenarbeit.

Für StudentInnen ist es nicht nur möglich, eine Verbindung zwischen Freiwilligenarbeit und Studium zu sehen, sondern eventuell auch zum möglichen zukünftigen Beruf im Sinne einer beruflichen Orientierung. Diesbezüglich wurde auch die Spekulation geäußert, dass das Studium und die freiwillige Tätigkeit in der

späteren Berufswahl eine Übereinstimmung finden könnten. Die extremste Variante zeigt die Angabe einer Befragten, einen zum Studium passenden Nebenjob gesucht zu haben und dann aber die Freiwilligenarbeit im Lernhaus begonnen zu haben. Hier wird das freiwillige Engagement als eine Art ‚Berufspraktikum‘ gesehen. Die Koordinatorin des Lernbuddyprogramms berichtet von Fällen, in denen sich sogar die Berufswünsche der Studierenden verändert hatten aufgrund ihres freiwilligen Engagements.

Wenn für Freiwillige ihre Tätigkeit einen Bezug zur späteren beruflichen Karriere darstellt, dann ist ihre Motivation für den Einstieg dadurch geprägt, ihr Engagement auch als Zusatzqualifikation anzusehen. Eine Befragte sieht einen besonders starken Zusammenhang zwischen ihrem Studium und ihrer freiwilligen Tätigkeit, da diese einen Beitrag dazu leisten würde, fehlende praktische Erfahrungen in der Ausbildung auszugleichen.

Parallelen zwischen dem freiwilligen Engagement und der Tätigkeit im aktuellen oder zukünftigen Beruf werden nicht nur von Studierenden, sondern von allen Befragten gesehen. Oft wurde in der Argumentation in den Interviews nach Anknüpfungspunkten zum Beruf gesucht und sogar Aufgaben beider Bereiche als ähnlich beurteilt. Im Argumentations- und Definitionsrahmen des Erwerbslebens wird die Freiwilligenarbeit als ein Zusatz zum Beruf gesehen, durch welchen man als Engagierter/Engagierte nicht nur 100, sondern 110 Prozent gibt. Die freiwillige Tätigkeit wird in dieser Argumentation also nicht im Bereich der Freizeit verortet. Es kommt hier zu einer Definition der Freiwilligenarbeit mit Hilfe eines Argumentationsrahmens, welcher der beruflichen Sphäre immanent ist.

Es ist anzunehmen, dass dieses Thema der Verbindung von Freiwilligenarbeit zu Studium oder Beruf gerade im Fallbeispiel Lernhaus stark ausgeprägt ist, da für zwei Gruppen an Freiwilligen schon allein auf organisatorischer Ebene die erwähnte Verbindung besteht.

Gegensätzlich zu dem hier erläuterten Aspekt muss jedoch erwähnt werden, dass auch die Abgrenzung zu Beruf oder Studium für die Freiwilligen wichtig sein kann. Dieses Thema wird später in Kapitel 5.4 mit Bezug auf das Nehmen aus dem freiwilligen Engagement diskutiert.

5.2.3) Passung und Übereinstimmung mit individuellen Lebensumständen

Auch in diesem Punkt sind für die unterschiedlichen Freiwilligen verschiedene Aspekte wichtig, aber generell ist die Passung des freiwilligen Engagements mit bestimmten, individuell präferierten Merkmalen der Lebensumstände essentiell für die Befragten. Als Beispiel wurde hier unter anderem genannt, keine familiären Verpflichtungen zu haben und somit genug Zeit für eine freiwillige Tätigkeit zu Verfügung zu haben. Für Studierende der WU ist es entscheidend, nicht im letzten Semester zu studieren und noch länger an der Universität zu sein oder auch nicht kurz vor einem Auslandssemester zu stehen.

Die Koordinatorin des Lernbuddyprogramms fasst das hier besprochene Thema sehr passend zusammen:

„Also da rennt viel über, ich sehe das machen andere, vielleicht habe ich es früher schon mal gemacht aber bin von meinem Heimatort, jetzt seitdem ich weggezogen bin nach Wien habe ich das nicht mehr und eigentlich hätte es mir wieder gefallen aber ich habe noch keine Anknüpfungspunkte in Wien gefunden, dann ist das (das Lernbuddyprogramm) jetzt mein Anknüpfungspunkt“ (Int_9).

Die folgenden beiden Punkte unterscheiden sich von den ersten darin, dass die Entscheidung für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements auch von außen beeinflusst sein kann.

5.2.4) Das ‚gate‘ in die Freiwilligenarbeit

Für alle befragten Freiwilligen gab es in den unterschiedlichsten Formen ‚gates‘, welche einen Einfluss auf ihren Einstieg ins Lernhaus hatten. In diesem Fallbeispiel ist es die generelle Aufgabe so eines ‚gates‘, dass man als Freiwilliger/Freiwillige die Möglichkeit bekommt, von einer gemeinnützigen Einrichtung oder einem Projekt zu erfahren, von der/dem man sonst eventuell keine Kenntnis erhalten hätte.

„Ehrlich gesagt weiß ich nicht, wenn es nicht über die WU das Angebot gegeben hätte, weiß ich nicht ob ich das überhaupt so wahrgenommen hätte also ja“ (Int_2).

Als von den Befragten angegebene ‚gates‘ sind nicht nur die Wirtschaftsuniversität und Accenture, deren Vermittlungsleistung schon zuvor genauer beschrieben wurde, zu erwähnen, sondern auch zum Beispiel das Berufsförderungsinstitut oder der Beruf generell. ‚Gates‘ ermöglichen den Freiwilligen einen spontanen und oftmals zufälligen Einstieg in die Freiwilligenarbeit. Mit ihrer Funktion geht einher, dass die Interessierten meist keine Präferenzen für eine bestimmte gemeinnützige Organisation haben, da sonst die Notwendigkeit einer Vermittlungsstelle nicht gegeben wäre. In diesem Fall sind die Engagierten daher meist von einer Entscheidung für die Freiwilligenarbeit generell geleitet und nicht explizit für ein Projekt. ‚Gates‘ schaffen durch ihre Begleitung des Aufnahmeprozesses der Freiwilligen in die Einrichtung einen klaren Rahmen für Interessierte, welcher ihnen Sicherheit bietet.

Jene für dieses Fallbeispiel beschriebenen ‚gates‘ könnten mitunter für die verschiedensten gemeinnützigen Organisationen einen gewinnbringenden Effekt aufweisen.

Vermittlungsstellen treffen immer schon eine erste Auswahl an freiwilligen Tätigkeiten und Organisationen. Da zum Beispiel beim Lernbuddyprogramm, wie zuvor erwähnt, sehr stark auf ein Matching zwischen den Interessen der Freiwilligen und den Wünschen der NPOs geachtet wird, müssen die Engagierten nicht selbst herausfinden, welche Einrichtung zu ihnen und ihren Wünschen passt. Das Lernbuddyprogramm wird von der Koordinatorin als eine „Brücke“ für Studierende bezeichnet, welche generell an Freiwilligenarbeit interessiert sind, jedoch selbst noch nicht die Initiative ergriffen haben, eine Einrichtung zu suchen. Die Wirtschaftsuniversität bietet also einen „Anknüpfungspunkt“ für interessierte Studierende. Das Programm würde bei StudentInnen Interesse wecken, da es an eine für sie selbst wichtige Institution angebunden ist. Die Universität stellt also einen vertrauten Rahmen für Interessierte bereit.

„Weil die Leute vielleicht jetzt nicht diejenigen sind, die zur Caritas zum Roten Kreuz gehen und sagen ‚Hallo da bin ich‘, ich würde gerne und was kann ich bei euch tun, ja. Da ist die Hürde zu groß aber dadurch, dass die eigene Universität sagt, macht's mit, bewirbt euch, dass das ein vertrauter Rahmen ist wo man sozusagen die Brücke gelegt bekommt dazu“ (Int_9; Koordinatorin des Lernbuddyprogramms)

Auf alle Befragten trifft zu, dass es für sie überhaupt weniger Aufwand für das Einholen von Information und die Suche nach einer passenden freiwilligen Tätigkeit gab. Vermittlungsstellen machen also den Zugang zu NPOs einfacher und mindern Barrieren, da die Hürde der Kontaktaufnahme mit einer Einrichtung dann nicht gegeben ist. Dieser Vorteil, den die Zusammenarbeit mit Vermittlungsstellen bringt, würde sich meiner Beurteilung zufolge auch auf andere NPOs übertragen lassen. Ohne ‚gates‘ würde die Aufnahme einer Freiwilligenarbeit mehr eigene Initiative benötigen. Die Projektleiterin vom ÖRK gibt dazu an, dass die Zugangsbarrieren beim Lernhaus geringer sind als bei anderen freiwilligen Tätigkeiten des Roten Kreuzes, da vor dem Einstieg keine Ausbildung absolviert werden muss.

Ein weiteres Merkmal der Vermittlungsstellen ist, dass sie die Freiwilligenarbeit beziehungsweise bestimmte Projekte bewerben. Diese Notwendigkeit der Bewerbung eines freiwilligen Engagements, also dass Personen nicht von selbst zu den NPOs kommen, kann als ein Charakteristikum des ‚modernen Ehrenamtes‘ gesehen werden. Überhaupt implizieren Vermittlungsstellen, dass die Möglichkeit für eine freiwillige Tätigkeit den Leuten erst aufgezeigt werden muss, beziehungsweise sie erst dazu motiviert werden müssen. Vor allem von Seiten der WU gibt es eine sehr starke und aktive Bewerbung des Lernbuddyprogramms.

Von Seiten Accentures wird diesbezüglich angegeben, dass es etliche Kanäle braucht, um die Freiwilligenarbeit zu bewerben, da verschiedene MitarbeiterInnen auf unterschiedliche Art und Weise gut erreicht werden können. Manche MitarbeiterInnen seien hier aktiver und würden sich selbst über die Website informieren, andere wiederum seien passiver und müssten daher direkter angesprochen werden. Generell nimmt die Werbung für ‚Corporate Volunteering‘ im Unternehmen die letzten Jahre zu.

Da alle Befragten über ein ‚gate‘ zum Lernhaus gekommen sind, hat niemand von ihnen eine besondere Verbindung oder Identifikation mit dem Roten Kreuz. Die Freiwilligen sind also nicht in dieser gemeinnützigen Einrichtung, weil sie unbedingt das Rote Kreuz unterstützen wollten. Mit den ‚gates‘ sinkt also die Bedeutung der NPO an sich, oder wie beim Lernhaus des Trägervereins, für die Engagierten und dadurch auch der Bezug zu und die Identifikation mit der Einrichtung.

„Also es war ganz Zufall, also es hätte genauso gut vom Samariterbund, Volkshilfe oder irgendwas sein können“ (Int_3).

Ob das „gate“ dann wirklich der Auslöser ist, sich freiwillig zu engagieren, weil man zuvor noch gar nicht darüber nachgedacht hat, oder generell an Freiwilligenarbeit interessierte Leute nur in eine Richtung lenkt und ihnen Möglichkeiten aufzeigt, ist von Freiwilligem zu Freiwilliger ganz unterschiedlich und kann

nicht verallgemeinert werden. Auch die Projektkoordinatoren von Accenture sind der Meinung, dass generell nie alle MitarbeiterInnen durch die Vermittlung erreicht werden. Außerdem sei das Engagement bei manchen MitarbeiterInnen wahrscheinlicher als bei anderen.

„(...) also es sind also auch Wiederholungstäter, die dann auch immer wieder kommen“ (Int_8).

Es ist jedoch auch zu beachten, dass Vermittlungsstellen die Freiwilligenarbeit unterschiedlich stark antreiben können. Vor allem ein Unternehmen könnte hier sehr viel Macht auf seine MitarbeiterInnen ausüben. Wie frei MitarbeiterInnen in ihrer Entscheidung für oder gegen Corporate Volunteering sind, ist hier also kritisch zu hinterfragen. Dieses Thema bietet eine gute Überleitung zum nächsten Aspekt, welcher für den Einstieg in die Freiwilligenarbeit im Fallbeispiel Lernhaus entscheidend sein kann.

5.2.5) Beeinflussung durch andere im Entscheidungsprozess

Auf welche Art und Weise ist man von anderen als Freiwilliger/Freiwillige beeinflusst?

Wie sich zeigen wird, ist diese Frage vor allem für Freiwillige der Wirtschaftsuniversität und Freiwillige von Accenture relevant. Interessierte können vor allem durch StudienkollegInnen oder ArbeitskollegInnen in ihrer Entscheidung beeinflusst werden, da persönliche Kontakte zu bereits Tätigen eine wichtige Entscheidungshilfe darstellen können. Daher ist es im Rahmen des ‚Lernbuddyprogramms‘ oder des ‚Corporate Volunteering‘ möglich, dass sich Beteiligte untereinander motivieren oder gegenseitig durch die unbewusste oder bewusste Bewerbung eines Projektes beeinflussen.

„Also er hat einfach das so, so aktiv schön beworben, wo ich mir denke, he das, da hat er recht, da muss was passieren, das muss man machen“ (Int_8; Freiwillige/r)

Gerade bei Accenture ist die direkte Rekrutierung neuer Freiwilliger durch bereits tätige MitarbeiterInnen laut Projektkoordinatoren von Bedeutung, da *„persönliche Ansprache“* dafür die beste Möglichkeit darstellt. Entscheidend dabei ist, dass bereits Tätige andere Interessierte persönlich *„aus erster Hand“* über die Tätigkeit informieren können. Die Mund-zu-Mund-Propaganda dürfte gerade für Vermittlungsstellen, wo potenzielle Freiwillige mit bereits ehrenamtlich Tätigen in Kontakt treten können, wichtig sein. Wenn man an die Wirtschaftsuniversität oder an Accenture denkt, ist diese Art der Bewerbung aufgrund der Größe jedoch auf keinen Fall ausreichend.

Die Beeinflussung durch andere im Entscheidungsprozess kann vor allem im Rahmen von Corporate Volunteering in einem Unternehmen, wie in diesem Fall Accenture, gegeben sein. Dies ist natürlich stark davon abhängig, welches Ansehen Corporate Volunteering bei den Vorgesetzten genießt.

Bei Accenture dürfte neben den Vorgesetzten auch der so genannte Counsellor eine entscheidende Rolle einnehmen. Dieser ist eine Art Vertrauensperson für die MitarbeiterInnen, welche im Unternehmen hierarchisch höher gestellt ist und deren Karriere begleitet. Ein Counsellor unterstützt immer mehrere Counsellor. Diese können sich bei allen möglichen Fragen, Problemen und Anliegen an ihren Mentor/ihre Mentorin wenden und Rat einholen. Da Accenture eine eher kompliziert aufgebaute *„Matrixorganisation“* darstellt, gibt es keine klaren Vorgesetzten für die MitarbeiterInnen, weshalb die Position des Counsellors

bedeutsam ist. Der Counsellor wird in diesem Zusammenhang erwähnt, da die Counsellee auch ihre freiwillige Tätigkeit mit ihrem Mentor/ihrer Mentorin besprechen. Weiters kann es sein, dass auch der Counsellor die Möglichkeit für das Corporate Volunteering an seine Counsellee heranträgt. Allerdings gebe es hier nach Angaben der Projektkoordinatoren von Accenture keinen Zwang und auch keine Empfehlung von ihrer Seite.

Der/die Counsellee steht in einer gewissen Abhängigkeit zu seinem/ihrer Counsellor, da Letzterer in den Bewertungsprozess des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, bei welchem es auch um das Gehalt des nächsten Jahres geht, eingebunden ist. Der Mentor/die Mentorin zeigt in diesem Bewertungsprozess auch auf, welche zusätzlichen Aktivitäten sein/ihr Counsellee macht und wo er/sie sich freiwillig engagiert. Diese Informationen durch den Counsellor seien aufgrund der „komplexen Organisationsstruktur“ notwendig. Das freiwillige Engagement bringt also gewisse Vorteile für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in dem Bewertungsprozess über ihn oder sie, da es im Unternehmen gesamt und vor allem bei den Vorgesetzten sehr positiv konnotiert ist und daher auch honoriert wird.

„(...) wenn man's macht dann nimmt das ein Counsellor positiv auf und platziert es auch innerhalb der Firma. Und die Firma honoriert es dann schon wieder. Also es ist so, natürlich muss man am Projekt seine Leistung zeigen und die Arbeit erledigen und gut machen aber es ist so ein bisschen der sich sage jetzt das Schlagobers am Kakao und es wird auch von der Firma honoriert“ (Int_8; Projektkoordinatoren Accenture).

In einem Unternehmen ist – auch über das konkrete Fallbeispiel hinaus – eine Beeinflussung durch die Vorgesetzten immer möglich, wenn soziales Engagement dokumentiert wird und eventuell ‚Pluspunkte‘ für die MitarbeiterInnen bringt oder als eine anerkannte Mehrleistung gesehen wird. Gerade im Arbeitsleben können auch immer Leistungsgedanken und ökonomisches Denken mitschwingen. Daher ist es möglich, dass es zu einem internen Messen unter den KollegInnen im Unternehmen kommt. In diesem Prozess kann es von Bedeutung sein, sich von KollegInnen, welche sich nicht freiwillig engagieren, abzugrenzen.

Es könnte also für die MitarbeiterInnen in einem Unternehmen, welches die Möglichkeit zu Corporate Volunteering anbietet, einen gewissen Zwang geben, sich in Projekten zu engagieren. Daher ist dieses Thema auch immer etwas kritisch zu sehen und es ist zu hinterfragen, wie sehr der Einstieg in die Freiwilligenarbeit sogar fremdbestimmt sein könnte. Die Projektkoordinatoren von Accenture haben dieses Thema auch selbst reflektiert im Interview. Aufgrund zweier Interviews mit MitarbeiterInnen von Accenture kann hier nicht beurteilt werden, ob es diese Beeinflussung durch die Führungskräfte im Unternehmen gibt oder wie stark diese ist. Weiters ist es nicht das Ziel dieser Arbeit, das Thema ‚Corporate Volunteering‘ an sich zu beforschen. Trotzdem ist es meiner Ansicht nach wichtig, dass dieser Aspekt in einer kritischen und reflektierenden Manier hier Erwähnung gefunden hat.

Weiters wurden im Fallbeispiel Lernhaus Überlegungen zur zeitlichen Vereinbarkeit als sehr relevant für die Entscheidung, eine Freiwilligenarbeit zu beginnen, hervorgehoben und müssen daher vorab geklärt werden.

5.2.6) Die eigene zeitliche Verfügbarkeit für das freiwillige Engagement

Vor Beginn einer Freiwilligenarbeit steht für Interessierte die Überlegung an, ob man selbst überhaupt wirklich genug Zeit für eine zusätzliche Tätigkeit übrig hat. Da ein ehrenamtliches Engagement vor allem im Sozialbereich längerfristig angelegt werden sollte, ist der zeitliche Rahmen im Vorhinein abzustecken.

Die Freiwilligen sprachen sich gegen einen unüberlegten Einstieg in eine NPO aus und haben ihre Tätigkeit daher längerfristig geplant. Im Rahmen des Lernbuddyprogramms müssen sich die Engagierten mindestens für ein halbes Jahr für die Tätigkeit verpflichten, wobei nach Angaben der Projektkoordinatorin die meisten Studierenden ihr Engagement danach verlängern.

Auch für die Projektkoordinatoren von Accenture ist die Abklärung der zeitlichen Vereinbarkeit mit den MitarbeiterInnen zu Beginn sehr bedeutend. Dabei wird mit den MitarbeiterInnen abgeklärt, ob eine regelmäßige Tätigkeit möglich ist oder eher ein einmaliges, unregelmäßiges und nicht so zeitintensives Engagement bei Bewerbungsworkshops besser für sie geeignet ist. Gerade für die Unterstützung im Lernhaus müsste mit den MitarbeiterInnen eine Einigung über einen sinnvollen zeitlichen Rahmen gefunden werden. Es könne in diesem Punkt auch eine Absage an die MitarbeiterInnen von Seiten der Projektkoordinatoren geben.

Generell hängt die zeitlicher Vereinbarkeit einer Freiwilligenarbeit für die Befragten vor allem an der Abstimmung mit Studium und Beruf. Für die Freiwilligen von Accenture dürfte die zeitliche Vereinbarkeit aufgrund der generellen Jobstruktur – der Beraterberuf ist sehr intensiv und durch lange Arbeitszeiten gekennzeichnet – eine besondere Herausforderung darstellen. Außerdem sind die MitarbeiterInnen oft bei Projekten im Ausland tätig. Die Projektkoordinatoren von Accenture sind der Meinung, dass die Motivation der MitarbeiterInnen eine große Rolle spielt, da die Vereinbarkeit für jeden/jede schwierig ist, sich manche jedoch trotzdem Zeit für ein freiwilliges Engagement nehmen.

MitarbeiterInnen von Accenture leisten im Vergleich zu anderen freiwillig Tätigen nach Absprache mit dem ÖRK und mit den Hauptamtlichen in der Einrichtung verkürzte Lernhilfe. Folglich gab es für die MitarbeiterInnen von Accenture eine Anpassung, da ein strikter zeitlicher Rahmen für sie nicht möglich ist. Die NPO kommt also einer gewissen Gruppe an Freiwilligen stark entgegen und ordnet ihre Strukturen zum Teil den Anforderungen und Wünschen dieser unter. In der Zusammenarbeit mit dem Lernhaus ist für Accenture nach Angaben der Projektkoordinatoren daher die Flexibilität der Einrichtung wichtig, also dass es anscheinend auch eine Anpassung an die Wünsche des Unternehmens gibt. Trotzdem bestehen gewisse Richtlinien von Seiten der NPO für einen sinnvollen zeitlichen Rahmen, denen sich Accenture und auch alle anderen Beteiligten anpassen müssen.

Neben Studium und Beruf geben die Befragten jedoch auch an, dass ihnen die Vereinbarkeit der Freiwilligenarbeit mit ihren Hobbys von Bedeutung ist. Die Engagierten sind der Meinung, dass die eigene Prioritätensetzung entscheidend sei, da man sich aktiv Zeit für eine freiwillige Tätigkeit nehmen müsse. Der Ansicht der Freiwilligen zufolge hängt die zeitliche Vereinbarkeit am Wollen, also an der Motivation, und nicht am Können. In diesem Zusammenhang wird eher begründet, dass das freiwillige Engagement eine

Freizeitbeschäftigung darstellt und es daher bezüglich der zeitlichen Vereinbarkeit keinen Zwang geben sollte. Dieser Argumentation zufolge ist auf der anderen Seite zeitliche Unvereinbarkeit ein Vorwand für nicht vorhandene Motivation.

„Ich mein für andere Dinge nimmt man sich genauso Zeit. Also, dass man jetzt fortgeht oder sonst irgendwie, Freizeitaktivitäten macht, also ja. glaube ich ist es Einteilungssache“ (Int_2).

In dieser gesamten Diskussion um die zeitliche Vereinbarkeit muss jedoch beachtet werden, dass die freiwillige Tätigkeit im Lernhaus im Vergleich zu anderen gemeinnützigen Projekten oder NPOs doch relativ zeitaufwendig ist und eine gewisse Kontinuität verlangt.

5.2.7) Bedingungen für die Auswahl einer freiwilligen Tätigkeit und einer gemeinnützigen Organisation

Was sind zusammenfassend die wichtigsten Aspekte für die Auswahl einer Freiwilligenarbeit in einer NPO? Die folgenden Punkte wurden von den Befragten in einer Reflexion über den Einstieg in die Freiwilligenarbeit genannt.

Nach Angaben der Freiwilligen ist es bedeutend, Vorinformationen über die Tätigkeit zu bekommen, um eine Entscheidung treffen zu können. Eine Einführung in die gemeinnützige Einrichtung kann dabei Sicherheit bringen.

„Beachten sollten sie (potenzielle Freiwillige), dass sie erst einmal sich mit den hauptamtlichen Mitarbeitern abstimmen, also dass sie da erst einmal sagen ok, was erwartet mich da, dass man einfach mal ein bisschen abklopft was kommt auf einen zu“ (Int_1).

Das Anbieten von Vorinformationen gehört in diesem Fallbeispiel zu den besonderen Leistungen der Vermittlungsstellen WU Wien und Accenture.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Möglichkeit des Schnupperns und Ausprobierens in der gemeinnützigen Organisation besonders hervorgehoben, obwohl dies direkt im Lernhaus nicht möglich ist. Eine Schnuppermöglichkeit könnte jedoch überhaupt auch Leute auf die Möglichkeit zur Freiwilligenarbeit aufmerksam machen.

„Also irgendwie glaube ich wenn man es einfach selber erlebt, dann ist ja das die beste Werbung“ (Int_5).

Wenn auch nicht direkt in der Einrichtung, so bietet doch die Einführungsveranstaltung des Lernbuddyprogramms eine erste Schnuppermöglichkeit für die Studierenden. Es wird den StudentInnen mit der Entscheidung geholfen, indem mit ihnen abgeklärt wird, ob sie sich in der für die Freiwilligenarbeit nötigen Rolle sehen oder nicht. So soll auch eine Reflexion bei den Interessierten angeleitet werden. Weiters bietet dieser Rahmen die Möglichkeit, die Entscheidung noch zurückzuziehen, und laut Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms revidieren Studierende auch nach der Einführungsveranstaltung ihre Zusage noch.

Für MitarbeiterInnen von Accenture gibt es „Kurzevents“ oder „punktuellen Events“ als Schnupper- und Einstiegsmöglichkeit. Als Beispiel dafür ist das einmalige Bewerbungstraining für Jugendliche im Lernhaus, welches einmal pro Jahr oder pro Halbjahr stattfindet, zu nennen. Dies erlaubt ein erstes Kennenlernen der Einrichtung sowie der Jugendlichen und kann als eine Möglichkeit gesehen werden, die Schwelle des Einstiegs zu überwinden, um dann regelmäßig und längerfristig als Lerncoach ins Lernhaus zu kommen.

„(...) diese Kurzevents, glaube ich, sind schon ein Hemmschwellensenker für konstantes Engagement“ (Int._8; Projektkoordinatoren Accenture).

Direkt im Lernhaus wird den Freiwilligen eine Vorbesprechung vor Beginn der Tätigkeit mit den Hauptamtlichen angeboten. Alle Befragten waren sich einig darüber, dass man als Engagierter/Engagierte vorab Informationen über die Bedingungen der Lernbetreuung einholen sollte und auch darüber, welche Anforderungen es an die eigene Person gibt. Außerdem bietet dies der NPO die Möglichkeit, sich vorzustellen.

Von Freiwilligen wird es auch als entscheidend angesehen, sich über die gemeinnützige Organisation und zum Beispiel ihren politischen Hintergrund zu informieren. Die Befragten sind jedoch der Meinung, dass man den Fokus bei der Auswahl eher auf die Tätigkeit als auf die Organisation legen sollte.

„Ich würde den Blick gar nicht so auf die Organisation legen sondern eher auf die Tätigkeit, also, in erster Linie. Ich glaube, wenn ich überlege, dass ich so etwas machen möchte dann muss die Idee ganz klar sein oder die Identifikation mit dem, was man unterstützen möchte, dass man sagt genau das ist eine super Idee, das macht mir Spaß, das möchte ich tun“ (Int._5).

Die Überzeugung für das Projekt an sich muss also gegeben sein. Es wurde jedoch argumentiert, dass man sich trotzdem neben der freiwilligen Tätigkeit auch mit der NPO identifizieren können sollte, da dies auch für die spätere Motivation entscheidend sei. Als Freiwilliger/Freiwillige sollte man sich also im Klaren über die eigenen Motive, Erwartungen sowie Vorstellungen sein und keine unüberlegten Entscheidungen treffen. Dies ist auch als ein Kennzeichen für reflektierte, kritische Freiwillige zu sehen.

Ausschlaggebend war bei allen Befragten für ihre Entscheidung, die Freiwilligenarbeit in einem institutionellen Rahmen zu leisten beziehungsweise in einer NPO, und nicht jemandem zum Beispiel privat Nachhilfe zu geben. Formelle Freiwilligenarbeit wurde also gegenüber informeller klar bevorzugt.

Die hier erwähnten Aspekte für die Auswahl einer freiwilligen Tätigkeit und gemeinnützigen Organisation könnten meiner Meinung nach auch auf andere Settings in der Freiwilligenarbeit übertragbar sein.

5.3.) Die Seite des Gebens im Tauschprozess der Freiwilligenarbeit

Wie schon in Kapitel 5.1 erwähnt, wurde in diesem Fallbeispiel deutlich, dass Freiwillige nicht reflektieren, ob sie so viel nehmen können wie sie geben, sondern sie wollen in der Reflexion ihres Gebens zu einer positiven Bewertung kommen. Engagierte bewerten also, wie sich in Folge zeigen wird, nicht so sehr den Ausgleich zwischen Geben und Nehmen, sondern reflektieren stark den Output der eigenen Tätigkeit, welcher vom Setting, in dem das Geben stattfindet, abhängig ist.

Für die Freiwilligen ist ‚gutes‘ und ‚sinnvolles‘ Geben von großer Bedeutung, weil sie darin ihre Tätigkeit definiert sehen beziehungsweise für sich selbst definieren. Es ist für die freiwillig Tätigen in dem Zusammenhang auch bedeutend, sich mit dem Engagement identifizieren zu können. Ganz allgemein geht es also in diesem Kapitel um die Beschaffenheit des Gebens in einer gemeinnützigen Organisation und die Bedeutung dieser für die Freiwilligen.

Es gibt zwei Aspekte, die das Geben der Freiwilligen bestimmen: zum einen das Setting für das Geben, welches sie im Lernhaus vorfinden und das für ihre Tätigkeit entscheidend ist, und zum anderen das Engagement, welches sie selbst zusätzlich in dieses Setting einbringen. Beide Seiten werden in Folge dargestellt.

5.3.1) Bedingungen für die Tätigkeit als Lernhilfe im Lernhaus

Wie organisiert die gemeinnützige Einrichtung das Geben?

In Folge wird auf die Bedingungen eingegangen, welche nach Angaben der freiwillig Tätigen für die Gestaltung ihres Gebens im Lernhaus relevant sind.

a) Die Rolle der Freiwilligen im Lernhaus

Die Befragten sehen sich selbst in einer gewissen Rolle, mit welcher für sie auch einige Aufgaben einhergehen. So geben Freiwillige an, dass ihnen von der NPO die große Wichtigkeit ihrer Tätigkeit vermittelt wird und sie sich daher von der gemeinnützigen Organisation auch ernst genommen fühlen. Die Befragten betrachten sich selbst in einer wichtigen und verantwortungsvollen Rolle gegenüber den Jugendlichen. Ihre Aufgabe sehen sie darin, mit den Jugendlichen nicht nur zu lernen, sondern ihnen auch emotionale Unterstützung zukommen zu lassen.

Für die Freiwilligen sind ihre Aufgaben klar abgesteckt, da diese auch durch die Hauptamtlichen explizit an sie kommuniziert werden. So ist zum Beispiel die Lernbetreuung verpflichtend, etwaige Zusatzevents jedoch nicht. Weiters müssen sich die Befragten nicht auf die freiwillige Tätigkeit im Lernhaus vorbereiten und sie müssen die Lernbetreuung auch nicht selbst organisieren. Nach Angaben der Projektkoordinatoren von Accenture ist es deshalb auch für Personen mit einem stressigen Beruf und wenig Zeit möglich, sich im Lernhaus zu engagieren.

Die Befragten vergleichen sich mit den Hauptamtlichen und sehen Unterschiede bezüglich der Rollen, die beide Gruppen in der Einrichtung einnehmen. Zum Beispiel gibt es für Freiwillige und für Hauptamtliche unterschiedliche Möglichkeiten der Mitsprache und Mitgestaltung, auf die später noch etwas genauer eingegangen wird. Außerdem würden sich die beiden Gruppen in ihrer Autorität gegenüber den Jugendlichen unterscheiden, was sich die Freiwilligen dadurch erklären, dass Hauptamtliche viel mehr Zeit im Lernhaus verbringen. Aus diesem Grund haben hauptamtliche MitarbeiterInnen andere Kompetenzen und Aufgaben in der NPO. Die Freiwilligen zeigen Verständnis für diese Abgrenzung zwischen ihnen und den Hauptamtlichen sowie für die damit einhergehende klare Rollenverteilung. Auf jeden Fall ist diesen verschiedenen Positionen im Lernhaus und darüber hinaus wahrscheinlich in allen gemeinnützigen Einrichtungen auch immer ein Machtgefälle immanent.

Es wurde in den Interviews deutlich, dass zur Rolle der Engagierten auch ihr Wissen darüber gehört, dass das Lernhaus auf sie angewiesen ist. Sie fühlen sich also nicht nur direkt von den Jugendlichen gebraucht, sondern auch von der Einrichtung an sich. Gerade das Gefühl, gebraucht zu werden, dürfte generell die Rolle freiwillig Tätiger sehr stark definieren.

b) Die Rolle der Jugendlichen

Die Freiwilligen sind der Meinung, dass die Unterstützung der Jugendlichen wichtig ist und diese eventuell sogar auf die Hilfe, welche sie im Lernhaus bekommen, angewiesen sind, da sie selbst zum Teil nur begrenzte Möglichkeiten haben. Weiters geben die Engagierten an, dass die Jugendlichen aufgrund ihres bildungsfernen Hintergrundes frühe Förderung brauchen. Trotzdem sehen die freiwillig Tätigen, dass ihre Möglichkeiten den Jugendlichen zu helfen zum Teil auch begrenzt sind, da es neben der Lernbetreuung in der gemeinnützigen Einrichtung auch viel andere Einflussfaktoren auf die SchülerInnen gibt. Diesen Aspekt müssen sie auch in ihren Erwartungen an die Tätigkeit miteinbeziehen.

Die Möglichkeit, einen Jugendlichen/eine Jugendliche länger zu betreuen und auch eine stärkere Bindung zu einem Schüler/einer Schülerin aufzubauen, hat hohen Stellenwert für die Befragten. Einen persönlichen Bezug zu einem Schüler oder einer Schülerin zu haben, bedeutet für die Freiwilligen ihn oder sie über das Lernen hinaus zu betreuen, Mitgefühl zu haben und ein gutes Verhältnis aufzubauen. Dieser Aspekt hat insgesamt hohe Relevanz für die Befragten und ist auch aus dem Setting der Einzelbetreuung von Jugendlichen heraus im Lernhaus gut möglich.

Die Engagierten nahmen außerdem immer wieder Bezug auf die Motivation der Jugendlichen. Es scheint für sie wesentlich zu sein, auf motivierte Jugendlichen zu treffen, auch um die eigenen Ansprüche an die freiwillige Tätigkeit gut umsetzen zu können. In diesem Zusammenhang ist es für die Freiwilligen weiters bedeutend, dass die SchülerInnen ihre Hilfe wertschätzen. Denn die Jugendlichen sollen die Unterstützung annehmen, um somit einen Nutzen aus der Lernhilfe zu ziehen. Den Angaben der Projektleiterin des ÖRK zufolge hätten die Freiwilligen jedoch auch großes Verständnis für die zum Teil schwierige Situation der SchülerInnen.

c) Vorgaben für die freiwillige Tätigkeit

Für die Freiwilligen gibt es bestimmte Regeln im Lernhaus. Dazu gehört, dass die freiwillige Tätigkeit auf einen längeren Zeitraum von mindestens einem Semester angelegt sein sollte. Ein längerfristiges Engagement ist vor allem für eine Unterstützung, die sich an Jugendliche richtet, von Bedeutung. Weiters gibt es klare zeitliche Richtlinien, da die Lernbetreuung immer zur gleichen Uhrzeit und für eine geregelte Zeitspanne stattfindet. Zudem wird eine Regelmäßigkeit im Engagement von den Freiwilligen erwartet. Diese Vorgaben stammen vom ÖRK sowie von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus und sind für die Freiwilligen durch die Kompetenz der Zuständigen legitimiert. Dies ist meiner Ansicht nach ein entscheidender Punkt, damit die Zusammenarbeit zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen gut funktioniert.

d) Die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Partizipation

Die Möglichkeit zur Mitgestaltung wurde von den Befragten auf drei verschiedene Arten gesehen. Erstens wurde die Mitgestaltung im Sinne von Autonomie und Selbstbestimmung in der Tätigkeit beurteilt, was für die Freiwilligen sehr große Bedeutung hat. Dazu gehört zum Beispiel die Möglichkeit Vorschläge für die Betreuungssituation des Jugendlichen, mit dem der jeweilige Freiwillige/die jeweilige Freiwillige immer lernt, einbringen zu können. Generell bedeutet dies, das Engagement an sich mitgestalten zu können beziehungsweise überhaupt selbst gestalten zu können. Von den Freiwilligen wird diesbezüglich auch die Anforderung genannt, eigene Ideen verwirklichen zu können.

Zweitens kann Mitgestaltung auch im Sinne von Mitsprache bei Entscheidungen in der Organisation gesehen werden. Dieser Punkt ist für die Freiwilligen nicht so wichtig und wird eher der Rolle der Hauptamtlichen zugeschrieben. Die Engagierten vergleichen sich in diesem Aspekt der Mitgestaltung stark mit den Hauptamtlichen. Sie grenzen sich diesbezüglich von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen ab und sehen, dass es für die beiden Gruppen unterschiedliche Möglichkeiten gibt. Ihre im Gegensatz zu den hauptamtlichen geringeren Gestaltungsmöglichkeiten sind für die Freiwilligen durch die verschiedenen Rollen, die jenen Positionen innewohnen, legitimiert. Diese Art der Mitgestaltung hängt also auch an einer Machtfrage in der Organisation.

Drittens kann auch die Möglichkeit, in der Einrichtung Feedback an die LeiterInnen zu geben, als eine Form der Mitgestaltung gesehen werden.

Beim Thema der Partizipation ist es den Freiwilligen bedeutsam, selbst entscheiden zu können, ob und wie sehr man sich einbringen möchte, vor allem bezüglich zusätzlicher Events.

„Also ich brauche nicht noch mehr Partizipation, ich muss nicht noch mehr eingebunden werden. Also so wie es ist, ist es sehr gut weil ich sehr viel allein machen kann“ (Int._6).

Wie sehr man sich mit anderen Freiwilligen im Zuge von zusätzlichen Veranstaltungen austauschen möchte, oder ob man die Tätigkeit und das Eingebundensein auf die Betreuung der Jugendlichen beschränkt,

sollte nach Ermessen der Befragten von ihnen selbst gestaltbar sein. Es besteht zwischen den Engagierten jedoch Konsens darüber, dass zumindest die Möglichkeit zur Partizipation gegeben sein sollte. Für diesen Aspekt wurde also von den Freiwilligen eine Unterscheidung getroffen zwischen Partizipation während der Tätigkeit und jener über den festgelegten zeitlichen Rahmen hinaus. Letztere ist stark abhängig von den eigenen zeitlichen Ressourcen der Engagierten.

Insgesamt ist zu erkennen, dass es bei der Intensität der Mitgestaltung und der Partizipation für die Freiwilligen im Lernhaus viele Abstufungen gibt. Es muss beachtet werden, dass sowohl Mitgestaltung als auch Partizipation nicht immer nur positiv beurteilt werden müssen von den freiwillig Tätigen, da beide Themen nicht ausschließlich als Möglichkeit, sondern auch als Zwang gesehen werden können. Dies ist stark dadurch beeinflusst, wie die NPO diese Themen an die Engagierten kommuniziert.

e) Herausforderungen in der freiwilligen Tätigkeit

Die Befragten gaben an, dass sie ihre Freiwilligenarbeit im Lernhaus aufgrund des sehr breit gefächerten Aufgabenfeldes als anspruchsvoll bezeichnen würden. Weiters sehen sie die Arbeit und den Umgang mit Jugendlichen als eine Herausforderung. Es ist anzunehmen, dass dies auf jede Freiwilligenarbeit zutreffend ist, in der sich das Engagement der freiwillig Tätigen an KlientInnen richtet. Eine spezielle Herausforderung in genau diesem Bereich sind für die Befragten das Lernverhalten der Jugendlichen und ihre möglichen Konzentrations- und Motivationsprobleme.

Die Freiwilligen sehen sich selbst in einem Lernprozess, welcher sie zunehmend besser mit Herausforderungen umgehen lässt. Sie müssen bestimmte Dinge im Umgang mit den Jugendlichen erst lernen, da sie mit diesen Themen außerhalb ihrer freiwilligen Tätigkeit nicht konfrontiert sind und es daher auch viele unbekannte Situationen für sie gibt. Daher kann es für die Befragten auch zu Situationen kommen, in denen sie sich selbst ratlos und eventuell sogar überfordert fühlen. Unsicherheit besteht bei den Engagierten außerdem auch darüber, ob ihre Hilfe den Jugendlichen auf lange Sicht etwas bringt, da sie nicht uneingeschränkten Einfluss auf den Output ihrer Tätigkeit hätten.

Zusammenfassend ist hervorzuheben, dass die Freiwilligen sehr genau benennen können, welche Herausforderungen die Tätigkeit im Lernhaus für sie bringt. Es zeigt sich also, dass sie einen sehr reflektierten Umgang mit diesem Thema haben.

In einem nächsten Schritt ist es wichtig, darauf einzugehen, wie sich das Geben des Lernhauses an die Freiwilligen charakterisieren lässt, da dies einen relevanten Einfluss auf die Bedingungen ihrer freiwilligen Tätigkeit hat. Die folgenden Punkte beschreiben den Beitrag vor allem der Hauptamtlichen und zu einem geringeren Teil auch des Trägervereins ÖRK, welcher für die Freiwilligen bezüglich der Gestaltung ihres Gebens bedeutungsvoll ist.

Die Ausführungen der Unterkapitel (f) bis inklusive (i) sind neben dem Geben und Nehmen der Freiwilligen als weitere Ausprägungen des sozialen Tauschprozesses im Lernhaus zu sehen.

f) Begleitung der Freiwilligen in der Tätigkeit

Die Befragten gaben an, sich zum Beispiel Ratschläge von den Hauptamtlichen für die Lernbetreuung und Lernhilfe einholen zu können. Weiters gibt es für sie die Möglichkeit eines Gespräches mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen am Ende der Lerneinheit. Dieses Angebot soll den Freiwilligen Supervision und Reflexion ihrer Tätigkeit ermöglichen. Dabei wird den Engagierten Feedback zu ihrer Tätigkeit gegeben und sie bekommen die Möglichkeit, auch selbst Feedback zu äußern und damit Vorschläge einzubringen.

Am Beginn gibt es für Freiwillige das Angebot einer Einführung in die Tätigkeit und einer Vorstellung der Organisation. Die Projektkoordinatoren von Accenture sehen darin auch die Möglichkeit der Abklärung „gegenseitiger Erwartungshaltungen“. Ihren Angaben zufolge sei vor allem am Beginn der Tätigkeit die Betreuung durch die Hauptamtlichen entscheidend, da es in dieser Phase die größten Unsicherheiten bei den Freiwilligen gäbe.

Die Befragten betonen auch, in einen Informationsaustausch über die Jugendlichen mit den Hauptamtlichen eingebunden zu sein.

„Also wir haben quasi immer auch über das gesprochen, was gemacht wurde und über das wo halt die entsprechende, der entsprechende Jugendliche oder die Jugendliche eben noch ein paar Schwachstellen hat, wo man einfach noch ein bisschen verbessern muss“ (Int_1).

Nach Angaben der Freiwilligen ist dieses Angebot von den Hauptamtlichen für sie grundlegend, um ihr Geben an die Jugendlichen gut gestalten zu können. Weiters stellen die hauptamtlichen MitarbeiterInnen wichtige Vertrauenspersonen für die Freiwilligen dar und bemühen sich auch um ein gutes Verhältnis zueinander. Die Befragten schätzen es, dass Probleme im Lernhaus offen angesprochen werden können und ihnen das Gefühl vermittelt wird, Rückhalt bei schwierigen Situationen, Fragen und Anliegen zu haben.

Die hauptamtlichen MitarbeiterInnen nehmen die Freiwilligen ernst und vermitteln ihnen, Vertrauen in ihre Tätigkeit zu haben. Von Seiten der Befragten wird dieser respektvolle Umgang sehr geschätzt und es wurde von ihnen betont, dass mit den Hauptamtlichen auch eine Ausverhandlung über die Aufwendung eigener zeitlicher Ressourcen für das Engagement möglich ist. Die Freiwilligen sind der Meinung, dass die Lernbetreuung und der Ablauf im Lernhaus sehr gut organisiert sind. Die Hauptamtlichen schaffen eine Struktur, Regeln und einen fixen Rahmen. Die Projektkoordinatoren von Accenture geben an, dass die Hauptamtlichen professionelle Unterstützung für die freiwillig Tätigen anbieten, was den „Erfolgsfaktor“ des Lernhauses ausmachen würde. Durch die Rolle und Arbeit der Hauptamtlichen hätte das Projekt außerdem eine gewisse Professionalität. Den Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms zufolge hat die persönliche Betreuung der StudentInnen durch die Hauptamtlichen großen Einfluss darauf, wie es diesen in der Einrichtung gefällt. Eine direkte Ansprechperson im Lernhaus zu haben sei sehr wichtig für

die Studierenden. Daher sei auch das Commitment der Studierenden in NPOs mit einer guten Betreuung stärker.⁸

Auf das Thema der Begleitung in der Tätigkeit wurde von den Befragten insgesamt sehr stark eingegangen. Folglich dürfte dieses Geben der gemeinnützigen Einrichtung an ihre Freiwilligen ein entscheidendes Erfolgsrezept für das Funktionieren der Arbeitsweise des Lernhauses sein.

Dieses Ergebnis ist meiner Ansicht nach für den gesamten Nonprofit-Sektor zutreffend.

g) Gebotene Weiterbildung

Im Zusammenhang mit der vom Lernhaus angebotenen Weiterbildung für Freiwillige berichten die Engagierten vor allem von Vorträgen. Ein Befragter gibt diesbezüglich an, dass das Angebot schon einmal stärker vorhanden war. Die Weiterbildung sollte, der Meinung der Freiwilligen zufolge, vor allem Themen rund um den Umgang mit Jugendlichen abdecken. Welche Wichtigkeit dieses Angebot für die Befragten hat, ist stark abhängig von ihrem Know-how und ihren bisherigen Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit in diesem Bereich. Daher haben Freiwillige bezüglich der Weiterbildung ganz unterschiedliche Bedürfnisse und Ansprüche.

h) Das Gefühl der Zugehörigkeit zum Lernhaus

Zu diesem Gefühl der Freiwilligen tragen sowohl das Lernhaus als auch der Dachverband bei. So kann für die Engagierten zum Beispiel die Mitgliedschaft beim ÖRK Zugehörigkeit zum Dachverband vermitteln. Im Lernhaus selbst ist vor allem das Zugehörigkeitsgefühl zu einem Team, also der „*team spirit*“, von Bedeutung für die Freiwilligen. Dies beinhaltet die Möglichkeit, Anschluss an andere freiwillig Tätige in der Einrichtung zu bekommen. Ausschlaggebend für einen „*team spirit*“ in der NPO könnten gemeinsame Aktivitäten von Freiwilligen und Hauptamtlichen sein. Ob sich die Befragten in die Einrichtung integriert fühlen oder nicht, hängt ihren Angaben zufolge auch daran, wie viele und welche Aufgaben ihnen in der Tätigkeit übertragen werden.

Aufgrund der Kooperation des Lernhauses mit der Wirtschaftsuniversität hat für eine Gruppe der Freiwilligen auch das Geben des Lernbuddyprogramms eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die Gestaltung ihrer freiwilligen Tätigkeit.

i) Die Rolle des Lernbuddyprogramms in der Unterstützung der Freiwilligen

„Also wir bieten zusätzliche Ressourcen, die vielleicht beim Freiwilligen-Management in einer Einrichtung allein auch nicht angeboten werden können“ (Int_9)

⁸ Es gebe bezüglich der Betreuung Abstufungen und Unterschiede zwischen den gemeinnützigen Einrichtungen, mit denen das Lernbuddyprogramm zusammenarbeitet, deswegen ist es der Koordinatorin hier möglich, diese Beurteilung zu machen.

Die Studierenden beurteilen die Betreuung durch das Lernbuddyprogramm als sehr hilfreich, da diese nicht nur zu Beginn der Tätigkeit gegeben ist, sondern im Rahmen von Supervisionen auch während des Engagements. Für eine Gruppe an Freiwilligen im Lernhaus bietet daher auch das Lernbuddyprogramm eine Ansprechperson für etwaige Probleme und Anliegen während der Tätigkeit.

Die Studierenden schätzen außerdem die ihnen gebotene Möglichkeit der Aus- und Fortbildung, welche den Schwerpunkt auf das Lernen über Kulturen legt. Nach Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms wird die Aus- und Weiterbildung der Freiwilligen von der WU selbst angeboten, da die Einrichtungen diese zum Teil nicht bereitstellen können beziehungsweise nur unverbindlich anbieten. Das Lernbuddyprogramm setzt jedoch auf eine verbindliche Ausbildung für die Studierenden. Weiters wird die Ausbildung vom Lernbuddyprogramm selbst angeboten, weil die freiwillige Tätigkeit, welche WU-Studierende in den Einrichtungen leisten, gute Qualität haben soll. Es wird von der Koordinatorin angegeben, dass die meisten StudentInnen wenige Erfahrungen im Sozial- und Bildungsbereich hätten – deshalb sei es wesentlich, ihnen Weiterbildung, Supervision und generell gute Betreuung zur Verfügung zu stellen.

Zudem bietet das Lernbuddyprogramm den Freiwilligen der WU durch gemeinsame Veranstaltungen die Chance, sich mit anderen Studierenden zu vernetzen und über Erfahrungen auszutauschen. Dieses mögliche Netzwerk durch die freiwillige Tätigkeit könnte vor allem für StudienanfängerInnen bedeutend sein. Verglichen mit den anderen Gruppen an Freiwilligen im Lernhaus gibt es wahrscheinlich am ehesten für die Studierenden der WU die Möglichkeit, Teil eines ‚Netzwerkes‘ zu sein.

Ein weiteres Geben des Lernbuddyprogramms an die StudentInnen ist das Angebot eines Zertifikates für die Tätigkeit sowie die Möglichkeit der Anrechnung der Teilnahme am Programm als freies Wahlfach. Wie schon eingangs erwähnt, müssen die Studierenden dafür zusätzliche Leistungen erbringen, da sie neben der Ausbildung, die generell alle Freiwilligen machen sollten, auch noch eine Reflexionsarbeit verfassen müssen.

Die Studierenden sind Teil einer Idee beziehungsweise eines Projektes ihrer Universität und fühlen sich daher eventuell integriert in das Programm oder auf größerer Ebene sogar integriert in die Institution. Zum Teil ist es auch der Anspruch der Freiwilligen, Teil des Lernbuddyprogramms zu sein und sich mit diesem identifizieren zu können.

Das Lernbuddyprogramm versucht also insgesamt gute Rahmenbedingungen für die StudentInnen in ihrer freiwilligen Tätigkeit zu schaffen.

„Hat sich eigentlich ziemlich bewährt das so anzubieten, also dass sich die Leute wohlfühlen“ (Int_9).

Die Gruppe der WU-Studierenden hat daher sehr persönliche und gute Betreuung von zwei Seiten, nämlich im Lernhaus von den Hauptamtlichen und zusätzlich auch von den MitarbeiterInnen des Lernbuddyprogramms. Diese zweifache und daher intensive Betreuung zumindest einer Gruppe an Freiwilligen ist in diesem Fallbeispiel gegenüber vielen anderen gemeinnützigen Organisationen auf jeden Fall eine hervorstechende Besonderheit. Für die StudentInnen ist jedoch vor allem bei einer längerfristig angelegten frei-

willigen Tätigkeit die Betreuung direkt in der Einrichtung wichtiger als jene durch das Programm, weil sie sehr viel Zeit in der NPO verbringen.

„Aber sonst jetzt unter der Zeit, unter dem Semester und so ist wirklich da (im Lernhaus) eigentlich schon die Betreuung auf jeden Fall präsenter weil man da halt wirklich jede Woche dann quasi mit den Hauptamtlichen zu tun hat“ (Int_2).

Ziel des Lernbuddyprogramms bei diesem gesamten Angebot ist es, den Studierenden auch ein Gefühl der Wertschätzung zu übermitteln. Dieses Geben des Programmes an die StudentInnen ist nach Angaben der Koordinatorin jedoch auch sehr aufwendig und benötigt daher viele Ressourcen.

5.3.2) Das Geben der Freiwilligen

Die Befragten haben in den Interviews auch beschrieben, was sie selbst als Leistung in das Lernhaus einbringen, also was ihr Geben an die Einrichtung und an die Jugendlichen ist. Dies ist im Gegensatz zu den Ausführungen in Kapitel 5.3.1 jene Seite des Gebens, welche Freiwillige großteils selbst definieren und gestalten können.

Eine Möglichkeit des Gebens an die gemeinnützige Einrichtung sehen die Befragten darin, ihre Kompetenzen in die Tätigkeit einzubringen. Dies trifft nicht auf alle freiwillig Tätigen auf gleiche Art und Weise zu. Manche Freiwillige gaben zum Beispiel an, besondere Kompetenzen im Hinblick auf das Unterrichten sowie die Wissensvermittlung zu haben. Eine mögliche Kompetenz kann es auch sein, die Probleme der Jugendlichen selbst zu kennen und sie daher gut unterstützen zu können. Je nachdem, wie Freiwillige ihre eigenen Kompetenzen beurteilen, sehen sie die Wichtigkeit der Anleitung durch die Hauptamtlichen gegeben oder nicht.

„Und ich glaube ich bin in gewisser Weise auch, also sagen wir mal so, ich glaube ich weiß zum Beispiel auch im Lernhaus, wenn man dann, wie man sozusagen dann noch mehr mit den Kindern arbeiten kann. Also ich brauche jetzt nicht von den pädagogischen Leitern eine Anleitung wie ich als Freiwillige arbeiten muss“ (Int_6).

Es wird von den Befragten jedoch auch betont, dass man für die freiwillige Tätigkeit im Lernhaus keine vorab angeeignete Qualifikation benötigt. Jeder/jede könne Freiwilliger/Freiwillige im Lernhaus werden, da das Helfen und Unterstützen an sich nicht schwierig seien. Auch von den Projektkoordinatoren von Accenture wird angegeben, dass alle MitarbeiterInnen ausreichend qualifiziert sind für das Engagement im Lernhaus. Zu diesem Thema meint die Projektleiterin des ÖRK, dass das Funktionieren der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen im Lernhaus eher auf ihre Persönlichkeit, Verlässlichkeit und Flexibilität in der Tätigkeit ankommt als auf ihre Qualifikation.

Das Geben der Freiwilligen an die Einrichtung und die Jugendlichen ist außerdem durch ein hohes Engagement, großen Ehrgeiz und den Willen, die Situation der Jugendlichen zu verbessern, gekennzeichnet. Die Befragten wollen eine gute Lernunterstützung bieten, und aufgrund der begrenzten Lernzeit diese

auch so effizient wie möglich nutzen. Sie zielen darauf ab, die eigene verantwortungsvolle Rolle in der Tätigkeit umzusetzen.

Auch die Projektleiterin des ÖRK berichtet, dass die freiwillig Tätigen im Lernhaus sehr großes Engagement zeigen. Sie vermutet, dass Menschen in einer Freiwilligenarbeit zum Teil motivierter sind als im Berufsalltag. Der Unterschied würde darin bestehen, dass die Tätigkeit der Erwerbsarbeit an einem bestimmten „Jobprofil“ hängt, welches Aufgaben vorgibt, die Freiwilligenarbeit sich jedoch „außerhalb dieser Grenzen“ befindet. Freiwillige übernehmen in einer gemeinnützigen Einrichtung die verschiedensten Aufgaben, da es kein feststehendes Tätigkeitsprofil gibt. Sie sind daher motivierter und wollen die Zeit, welche sie im Lernhaus verbringen, sinnvoll nutzen.

Es wird jedoch auch angenommen, dass sich die hauptamtlichen MitarbeiterInnen in NPOs stärker mit ihrer Arbeit identifizieren als MitarbeiterInnen in gewinnorientierten Unternehmen. (vgl. von Eckardstein 2007, S. 275)

Außerdem erwähnen die Befragten als ihr eigenes Einbringen in das Lernhaus, dass sie die Einrichtung unterstützen und sich an Regeln, Strukturen sowie Vorgaben dieser halten. Das Vertrauen in die NPO allgemein und in die Kompetenz der Hauptamtlichen im Speziellen ist dafür ausschlaggebend. Die Freiwilligen beurteilen die hauptamtlichen MitarbeiterInnen als routiniert und erfahren. Die Engagierten sehen als ihren Beitrag auch die gute Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen, welche aus einem vertrauensvollen Verhältnis resultiert. Auch darin lässt sich der gegenseitige Tauschprozess zwischen den Freiwilligen und den Hauptamtlichen einer NPO erkennen.

Zu ihrem Geben an das Lernhaus und die Jugendlichen zählen die Befragten auch ihre zeitliche Aufwendung für die Freiwilligenarbeit. Denn es gibt einen gewissen Spielraum bezüglich der Zeitaufwendung des Einzelnen/der Einzelnen für die freiwillige Tätigkeit. Es besteht die Möglichkeit eines Engagements über den ‚normalen‘ zeitlichen Rahmen hinaus. Wie Freiwillige dies gestalten, hängt an ihrer eigenen Motivation und ihren zeitlichen Ressourcen. Jeder/jede kann also seine/ihre zeitliche Verfügbarkeit im Lernhaus zu einem gewissen Maße auch selbst wählen. Die Befragten befinden sich ihren eigenen Angaben zufolge oft in dem Zwiespalt, dass sie gerne mehr Zeit in die Freiwilligenarbeit investieren würden, dies aber aufgrund anderer Verpflichtungen nicht möglich ist.

Es war auffällig, dass die Freiwilligen bei dem Thema, was ihr Geben ist und was sie selbst in das Setting des Lernhauses einbringen, zum Teil auch kritisch mit sich selbst waren. Darin wurde deutlich, dass die Befragten in ihrer freiwilligen Tätigkeit zum Teil Anforderungen an sich selbst stellen. Zum Beispiel ist es ihnen wichtig, in ihrem Engagement gewissenhaft zu sein und nicht frühzeitig auszusteigen, da sie das Gefühl haben, eine Verpflichtung gegenüber den Jugendlichen eingegangen zu sein.

„Aber sobald man eben einem Jugendlichen dann wirklich als, so das ist deine neue Lernhilfe, vorgestellt wird, dann sollte man nicht wieder gehen oder einfach nicht mehr auftauchen ja. Das ist auch ganz wichtig, weil dann ist man eigentlich vorgestellt und etabliert und dann sollte man den Schüler auch nicht im Stich lassen“ (Int_1).

Die Engagierten stellen also auch an sich selbst Regeln für die freiwillige Tätigkeit. Weiters beziehen die Befragten zum Teil das Ergebnis der Lernhilfe, wie zum Beispiel die Schularbeitsnote eines Jugendlichen, auf die eigene ‚Leistung‘ und suchen die Ursachen eines schlechten Outcomes in der eigenen Tätigkeit. Dabei hinterfragen sie zudem die eigene Qualifikation und Eignung für die Lernunterstützung. Trotzdem sind die Freiwilligen der Meinung, dass sie auch Probleme und Niederschläge in ihrem Engagement bewältigen müssen. In diesem Zusammenhang betonen sie, dass es von hoher Relevanz ist, die eigene Tätigkeit zu reflektieren.

Wie sich in den bisherigen Erläuterungen schon an einigen Stellen gezeigt hat, wird das Geben von den Freiwilligen sehr stark reflektiert. Aus dieser Reflexion lassen sich Erwartungen der Befragten an ihre Tätigkeit erkennen. Da dieses Thema in starkem Zusammenhang mit den Herausforderungen für NPOs steht und Letztere im Abschlusskapitel dargestellt werden, soll auch auf die Erwartungen der Freiwilligen an ihre Tätigkeit erst später eingegangen werden.

Im nächsten Kapitel wird daher die Seite des Nehmens, also des persönlichen Gewinnes, welcher sich aus der Freiwilligenarbeit ergibt, diskutiert. Anschließend an die Ausführungen am Beginn dieses Kapitels ist anzumerken, dass es eventuell sogar als eine Form des Nehmens gesehen werden kann, wenn für die Freiwilligen eine positive Bewertung ihres Gebens zu Stande kommt und sie sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren können.

5.4) „man bekommt sehr viel zurück“ – das Nehmen aus dem freiwilligen Engagement

Was erwerben Freiwillige aus ihrer Tätigkeit im Lernhaus? Welche Gegengabe erhalten sie in dem Tauschprozess der Freiwilligenarbeit? In diesem Kapitel soll gezeigt werden, wie freiwillig Tätige die Seite des Nehmens benennen und beurteilen. Die Gegengabe kann entweder direkt in sozialen Beziehungen erfolgen oder aber in einer viel abstrakteren Form auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. In beiden Fällen ist jedoch eine generalisierte Form der Reziprozität gemeint und nicht nur ein direkter Tausch zwischen zwei Personen.

In den Interviews haben sich, wie in Folge genauer dargestellt wird, ganz unterschiedliche Arten und Ausformungen des Nehmens gezeigt.

5.4.1) Unterschiedliche Lernmöglichkeiten in der Freiwilligenarbeit

Als eine Gegengabe, welche Freiwillige im Zuge ihres Engagements erlangen, kann schon das Weiterbildungsangebot an sich definiert werden, welches diese kostenlos in Anspruch nehmen können. Die Befragten nannten das Lernen aus dem Weiterbildungsangebot, entweder des Lernhauses oder des Lernbudgetprogramms, als einen persönlichen Gewinn, den sie im Zuge ihrer Freiwilligenarbeit erwerben können. Dieses Lernen bietet für alle Befragten – außer einer Person – eine Möglichkeit der Weiterbildung in ei-

nem anderen Bereich als dem Studium oder dem Beruf. Bedeutend dabei ist für alle Freiwilligen, dass das Weiterbildungsangebot nicht nur auf die Tätigkeit im Lernhaus anwendbar ist, sondern auch auf andere Bereiche. Erworbenes Wissen kann in Folge auch für das eigene Studium oder im Beruf nützlich sein. Der Anreiz liegt für die Engagierten darin, dass sich die Weiterbildung von den Kenntnissen unterscheidet, die sie im Beruf oder im Studium erlernen. Insgesamt ist es für die Freiwilligen entscheidend, auch einen persönlichen Gewinn aus dem Weiterbildungsangebot zu ziehen.

Wichtiger als die angebotene Weiterbildung ist für die Befragten jedoch das Lernen direkt aus der freiwilligen Tätigkeit im Lernhaus, welches in der Literatur als „informelles Lernen“ (Gensicke und Geiss 2010, S. 35) bezeichnet wird. Das Interesse der Freiwilligen besteht darin, praktische Erfahrungen sammeln zu können. Während das Weiterbildungsangebot sehr unterschiedlich sein kann, ist meines Erachtens die große Bedeutung des informellen Lernens für freiwillig Engagierte in NPOs aus den verschiedensten Bereichen gegeben.

Auf einer ganz persönlichen Ebene erwähnen die Befragten diesbezüglich zum Beispiel die Möglichkeit, Kenntnisse im Umgang mit Kindern zu erwerben. Von einer Freiwilligen, die nicht mit dem österreichischen Schulsystem vertraut ist, wird auch der Erwerb von Wissen über dieses als wichtig für die Zukunft angesehen. Es wird also zum Teil von den Freiwilligen zukunftsorientiert und vorausschauend ein sehr persönlicher Nutzen beschrieben.

Die Freiwilligen betonen auch Wissen aus der freiwilligen Tätigkeit zu ziehen, welches nicht nur für die Bereiche Lernen, Schule und Umgang mit Kindern relevant ist. Die von den Befragten in diesem Zusammenhang genannten vielfältigen Inputs aus dem Engagement sind gesammelt als soziale Kompetenzen zu bezeichnen. Konkret betrifft dies Kompetenzen in Interaktionen, Menschenkenntnis, Teamfähigkeit, Management Skills und Offenheit für die Vielfalt an Perspektiven und Lösungsansätzen. Weiters erwähnen die Freiwilligen die Möglichkeit, etwas über die Gesellschaft zu lernen und subsumieren darunter Wissen über unterschiedliche Kulturen, Religionen und soziale Milieus sowie das Kennenlernen unterschiedlicher Lebenssituationen.

„Dass man sich auch wirklich ein Bild von der Gesellschaft generell macht, nicht dass man nur in seinem Bereich bleibt, sondern auch weiter schaut. Also über den Tellerrand schaut, wie zum Beispiel andere denken. Weil meistens ist es ja so, gerade in unserer Umwelt, wenn wir nicht wirklich raus schauen, ist ein sehr homogenes Denkverständnis. Und das ist ganz schön, zum Beispiel mal raus zu schauen, auch mit anderen Kulturen zu arbeiten“ (Int_4).

Das Bewusstsein der freiwillig Tätigen, dass sich in der Freiwilligenarbeit Gelerntes auch auf andere Bereiche übertragen lässt, stellt sich erst im Laufe des Engagements ein. Dies kann daher nicht vorab kommuniziert werden, sondern muss für jeden/jede selbst ‚erfahrbar‘ sein und ist somit kein Motiv für den Einstieg in die Freiwilligenarbeit. Durch informelles und formelles Lernen können Freiwillige ihren Angaben zufolge Selbstständigkeit im Lernhaus erlangen, da sie dadurch somit weniger Absprache mit den Hauptamtlichen halten müssen.

5.4.2) Abgrenzung zu Studium oder Beruf und Ausgleich zum Alltag

Freiwillige schätzen es sehr, durch das Engagement ein anderes und neues Betätigungsfeld kennen zu lernen und somit einen Zusatz zu Studium oder Beruf zu haben. Accenture-MitarbeiterInnen geben an, dass eine neue Tätigkeit zur Projektarbeit, also eine „andere Art zu arbeiten“, Spaß bereitet.

Eine Studentin der Wirtschaftsuniversität kommt zu folgendem Schluss:

„Und das ist dann auch ganz gut wirklich was ganz anderes zu machen, glaub mir, das ist wirklich ganz schön, wenn man in einem ganz anderen Bereich arbeitet, wo man nix mit Wirtschaft zu tun hat“ (Int_4).

Befragte betonen in diesem Zusammenhang ihr Interesse am ‚Neuen‘/‚Unbekannten‘, das eine Erweiterung zum eigenen Bereich Studium oder Beruf darstellt. Zusätzliche Aktivitäten würden es ermöglichen, neue Situationen kennen zu lernen und neue Erfahrungen zu machen. „Auch heben sich die Arbeitsbedingungen oft positiv von jenen im Erwerbsleben ab, etwa durch weitgehende Zeitautonomie, was das Zufriedenheitsgefühl verstärken kann“ (Badelt 2007, S. 515). Die Möglichkeit, anderen Interessen zusätzlich zu Studium und Beruf nachzugehen, bietet für die Freiwilligen eine wichtige Abwechslung.

„Also ich fand das immer interessant. Also ich mag das persönlich sehr gern, zum Beispiel auch in die pädagogische Richtung zu gehen. Also nur privat einfach, weil beruflich wäre es überhaupt nichts für mich“ (Int_4).

Nadai beschreibt die besondere Qualität der Freiwilligenarbeit darin, dass sie „als Kontrasterfahrung zu Beruf oder Familie attraktiv sei“ (Nadai et al. 2005, S. 71). Die freiwillige Tätigkeit bietet den Engagierten außerdem die Chance, sich nicht nur über das Studium oder den Beruf zu definieren, was meiner Beurteilung zufolge auf viele verschiedene Bereiche der Freiwilligenarbeit anwendbar ist. Die Freiwilligen des Lernhauses geben an, aufgrund ihrer Tätigkeit die eigene Person in den Vordergrund stellen zu können, was eine Art der Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung mit sich bringen kann.

„Also ich glaube was (...) grundsätzlich finde ich es einmal total cool für mich selber, wenn ich jetzt mal die eigene Geschichte in den Vordergrund stellen kann“ (Int_5).

Die Veränderung der Erwerbsarbeit erschwert für viele Menschen die Identifikation mit ihrer Arbeit, wodurch der persönliche Sinn und die soziale Zugehörigkeit für sie nicht mehr ausreichend aus dem Berufsalltag abgeleitet werden kann. (vgl. Schulz 2010, S. 88) „Damit wächst der Anspruch an einen immer größer werdenden Personenkreis, die Lebensgestaltung so umzubauen, dass Identität und soziale Anerkennung über alternative Muster bezogen werden können, beispielsweise über Freizeitaktivitäten, Familienbelange oder Ehrenämter“ (ebd.).

Die Konzentration auf einen verschiedenartigen Tätigkeitsbereich ermöglicht außerdem den Ausgleich zum stressigen Alltag und einen Abstand zu anderen Verpflichtungen. Die Freiwilligen sprechen von der Möglichkeit abzuschalten und dem Alltag zu entfliehen.

„Wenn du dann dort bist, dann hast du die Zeit voll für diese eine Sache und blendest quasi alles andere aus. Und das ist eigentlich, gerade wenn man sonst viel Stress hat, irgendwie auch was Positives dabei, dass man wirklich dann andere Verpflichtungen oder so komplett mal wegschieben kann und sich auf was ganz anderes, Wesentliches, konzentriert, ja“ (Int_2).

Iris Strasser vom Projekt ‚Verantwortung zeigen‘⁹ resümiert, dass gerade Unternehmen oft Projekte bevorzugen, in denen sie nicht ihre fachliche Kompetenz weitergeben, sondern Tätigkeit ausführen, die sich vom Berufsalltag abgrenzen. (vgl. Strasser 2014, Vortrag) Die gegenteilige Sichtweise geht davon aus, dass gerade das „skill based volunteering“ von Unternehmen, also dass diese ihre besonderen Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit NPOs einbringen, immer wichtiger wird. (vgl. Reichl und Dengler 2014, Vortrag) Es könnte also ein Vereinbarkeitsproblem zwischen den Erwartungen sowie Wünschen der Unternehmen an die gemeinnützigen Projekte und den Erwartungen der NPOs an die Leistungen des Partners geben.

5.4.3) Persönlichkeitsentwicklung

Die Befragten sehen die Möglichkeit, sich auf „persönlicher, emotionaler und zwischenmenschlicher Ebene“ weiterzuentwickeln und den eigenen Horizont zu erweitern als einen persönlichen Gewinn aus der Freiwilligenarbeit im Lernhaus. Auch Gisela Jakob (1993) kommt in ihrer biografieanalytischen Untersuchung zu dem Ergebnis, dass Selbstentfaltung und Persönlichkeitsentwicklung in und durch die freiwillige Tätigkeit möglich werden. (vgl. ebd. S. 270-271) Als Beispiele hierfür wurden in den Interviews das Lernen von anderen Kulturen, die Toleranz gegenüber anderen Kulturen und Lebensweisen, das Verständnis für Unterschiede und Vielfalt in der Gesellschaft sowie das Einnehmen einer verantwortungsvollen Rolle genannt.

Dem Lernbuddyprogramm ist es diesbezüglich wichtig, dass die Studierenden gewisse Werte aus der Freiwilligenarbeit mitnehmen. Daher geht es schon in der Einführungsveranstaltung um die Vermittlung von Werten und nach Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms werden diese auch während der Tätigkeit geprägt. Eine Freiwillige der WU sieht das Ziel des Programms darin, das Bewusstsein der Studierenden für soziale Themen zu schärfen. Nach Angaben der Koordinatorin ist der Gedanke dahinter, dass die Studierenden diese Werte auch später in ihrem Berufsleben umsetzen. Einige StudentInnen werden künftig in Führungspositionen tätig sein, so die Annahme, und sollten daher für das eigene Führungsverhalten bestimmte Werte vermittelt bekommen. Die Freiwilligenarbeit wird in diesem Zusammenhang als ein lehrreicher, eine Person auf soziale Weise prägender Bereich gesehen. Außerdem wird die freiwillige Tätigkeit als eine Zusatzqualifikation beurteilt, die bestimmte Personen vorweisen sollten.

„Es lässt sich die Behauptung aufstellen, daß überall dort, wo die Menschen heute Lern-, Mitglieds-, oder Arbeitsrollen im Rahmen organisierter gesellschaftlicher Gebilde wahrnehmen, eine solche Steuerung

⁹ Das Netzwerk ‚Verantwortung zeigen‘ hat sektorenübergreifend 77 Partner, zusammengesetzt aus NPOs und POs. Das Netzwerk initiiert, organisiert und begleitet die Zusammenarbeit von Unternehmen und gemeinnützigen Einrichtungen/ Projekten/ Initiativen. (vgl. <http://www.verantwortung-zeigen.at>)

stattfindet, die ggf. auch in der Richtung eines »gewünschten« Wertetypus erfolgen könnte“ (Klages 1993, S. 38). Passend zu dem Thema der Persönlichkeitsentwicklung ist es Klages Ansicht zufolge für die Entfaltung der Werte entscheidend, „in welchem Maße Handlungsfelder eine Verwirklichung individueller Selbstentfaltungsleitbilder im Wege aktiver und verantwortlicher Betätigung begünstigen“ (ebd.).

5.4.4) Die soziale Komponente

Leute aus den unterschiedlichsten Bereichen kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen, wurde von den Befragten als ein weiteres Nehmen aus der freiwilligen Tätigkeit beurteilt. Die Möglichkeit sogar Freundschaften aufzubauen ist den Freiwilligen jedoch unterschiedlich wichtig. Bei Accenture gibt es zum Teil eine Vernetzung der freiwillig Tätigen, allerdings aufgrund der Größe des Unternehmens eher nur im engeren KollegInnenkreis. Trotzdem besteht für freiwillig tätige MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Teil einer bestimmten Gruppe zu sein. Das freiwillige Engagement kann also ausschlaggebend für ein Zugehörigkeitsgefühl oder Wir-Gefühl sein. Es besteht auch eine ‚etablierte Gruppe‘ im Unternehmen, welche sich besonders für den Bereich Corporate Social Responsibility interessiert. Davon kann ein Unternehmen, das diesen Bereich forcieren möchte, profitieren.

Gemäß den Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms besteht für die Studierenden die Chance, „Gleichgesinnte“ zu treffen, also StudentInnen, die das Interesse für die Freiwilligenarbeit sowie für den Sozial- und Bildungsbereich teilen und mit denen es vielleicht auch Gemeinsamkeiten auf mehreren Ebenen sowie Sympathien füreinander gibt.

Zusammenfassend könnte man die hier beschriebenen Aspekte als „gesellige Motive“ (Gensicke und Geiss 2009, S. 116) bezeichnen. Entgegen den Ausführungen in den meisten quantitativen Studien zu Motiven für das freiwillige Engagement, ist das „gesellige Motiv“ (ebd.) in den von mir geführten Interviews nicht sehr stark zum Ausdruck gekommen. Ein Grund dafür könnte die Zusammensetzung der Freiwilligen aus sehr unterschiedlichen Gruppen im Lernhaus sein.

5.4.5) Immaterielle Formen der Anerkennung

„(...) es ist der Anspruch der Individuen auf die intersubjektive Anerkennung ihrer Identität, der dem gesellschaftlichen Leben von Anfang an als eine moralische Spannung innewohnt“ (Honneth 1994, S. 11).

Anerkennung und Wertschätzung ist den Freiwilligen von verschiedenen Seiten bedeutend. Zum einen gibt es die direkte Anerkennung in der Tätigkeit von Personen, welchen die Engagierten helfen. Die Dankbarkeit der Jugendlichen ist eine sehr direkte Gegengabe für die Befragten.

„Und halt was wir noch kriegen, natürlich auch, das drückt ja niemand wirklich in sichtbarer Form aus, aber auch kleine Dankbarkeit oder große Dankbarkeit. Das merkt man schon, immer so das kleine Lächeln, "Danke ich wusste das nicht" oder so“ (Int_4).

Die Anerkennung von den Hauptamtlichen im Lernhaus zeige sich dadurch, dass sie das Vorgehen der Freiwilligen in der Tätigkeit gut finden. Eine weitere Form der Wertschätzung sei es, als freiwillig Tätiger/Tätige von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen ernst genommen zu werden und für die Erfolge der Jugendlichen Anerkennung zu bekommen.

„Die Rückmeldung zu hören: ‚Ja, das finde ich gut, dass du da bist und dass es gut läuft und du hilfst uns wirklich mit deiner Arbeit.‘ Natürlich ist das irgendwo auch indirekt Anerkennung, die man erfährt jetzt in der Organisation und ich glaube, klar, wenn da jetzt gar nie was kommen würde. Also ich glaube einfach dieses Feedback ist halt irgendwie wichtig, dass es einfach passt, was man macht“ (Int_2).

Den Angaben der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms zufolge, bekommen die Freiwilligen auch Anerkennung für ihre Tätigkeit durch die Wirtschaftsuniversität, jene direkt in den gemeinnützigen Einrichtungen sei jedoch trotzdem relevant für die Studierenden. Eine Form der Anerkennung in der NPO ist die Einladung zu gemeinsamen Veranstaltungen.

Die Projektkoordinatoren von Accenture erklären, dass die MitarbeiterInnen zusätzlich Anerkennung vom Counsellor und über diesen auch vom Unternehmen beziehungsweise den Vorgesetzten erlangen. Von den Freiwilligen selbst gab es dazu keine eindeutigen Angaben. Eine weitere Form der Anerkennung für die Befragten ist jene von Studien- und ArbeitskollegInnen.

Von den Engagierten wurde außerdem die gesellschaftliche/öffentliche Anerkennung der Freiwilligenarbeit angesprochen. Die Wichtigkeit der freiwilligen Tätigkeit sollte von der Öffentlichkeit gesehen und geschätzt werden. Es sollte nach Meinung der Freiwilligen angesehen sein, sich ehrenamtlich zu engagieren und die Freiwilligenarbeit, vor allem im Sozial- und Bildungsbereich, sollte eine gesellschaftliche Aufwertung erfahren. Die Befragten sind der Ansicht, dass die Wertschätzung des Feldes der Freiwilligenarbeit in der Gesellschaft noch zu gering ist.

Die dritte Form der wechselseitigen Anerkennung ist für Honneth (1994) neben der Liebe und dem Rechtsverhältnis die soziale Wertschätzung, für welche er auch den Begriff der Solidarität verwendet. Letztere erlaubt es den Individuen, „sich auf ihre konkreten Eigenschaften und Fähigkeiten positiv zu beziehen“ (Honneth 1994, S. 196). Dieses Muster der Anerkennung ist nur zu erfassen, „wenn als seine Voraussetzung die Existenz eines intersubjektiv geteilten Werthorizontes hinzugedacht wird“ (ebd.). Wie auch in der Forderung der Befragten nach einer Aufwertung der Freiwilligenarbeit im gesellschaftlichen Bewusstsein ersichtlich wird, brauchen die Individuen also geteilte Werte und Ziele um sich gegenseitig Anerkennung und Wertschätzung zukommen zu lassen. (vgl. ebd.) Es ist davon auszugehen, dass für die Freiwilligen daher neben einer direkten Anerkennung von Personen des eigenen Umfeldes, auch eine gesellschaftliche/öffentliche Anerkennung bedeutungsvoll ist.

„Das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft gibt die Kriterien vor, an denen sich die soziale Wertschätzung von Personen orientiert, weil deren Fähigkeiten und Leistungen intersubjektiv danach beurteilt werden, in welchem Maße sie an der Umsetzung der kulturell definierten Werte mitwirken können“ (ebd. S. 198).

Wie sich in den Ausführungen gezeigt hat, liegt Wertschätzung zu bekommen, abgesehen von der gesellschaftlichen/öffentlichen Anerkennung, für die Befragten zum Teil sehr stark an Einzelpersonen, wie an den Hauptamtlichen oder an den Jugendlichen. Es wurde jedoch deutlich, dass die Anerkennung von Freunden, Bekannten und Familie keine große Bedeutung für die Engagierten hat.

In einer zusammenfassenden Beurteilung kann zwischen nicht abstrakter Anerkennung und abstrakter Anerkennung für die Freiwilligenarbeit unterschieden werden. Mit der nicht abstrakten Anerkennung durch Einzelpersonen sind die Freiwilligen weitgehend zufrieden. Abstraktere Anerkennung durch die Gesellschaft oder überhaupt durch den Staat könnte jedoch ihrer Ansicht nach noch verbessert werden. Eventuell ist generell die Anerkennung auf abstrakter, nicht unmittelbarer Ebene schwer möglich.

Alle Befragten betonten, sich nicht wegen der Anerkennung freiwillig zu engagieren. Wertschätzung ist für die Freiwilligen gewiss bedeutend und eventuell auch ein Motivationsfaktor, aber es würde zu weit gehen zu sagen, dass Anerkennung für die Befragten im Lernhaus ein ausschlaggebendes Motiv ist, um die freiwillige Tätigkeit zu beginnen oder auch fortzuführen.

Durch die soziale Wertschätzung weiß das Individuum, dass seine Fähigkeiten oder Leistungen von anderen Gesellschaftsmitgliedern anerkannt werden. Das daraus resultierende Gefühl des Menschen, beziehungsweise dessen emotionalen Zustand, bezeichnet Honneth (1994) als „Selbstschätzung“ (S. 209).

Anerkennung kann daher auch als eine Form der Bestätigung durch andere gesehen werden, welche wiederum einen Beitrag zur Selbstbestätigung leisten kann.

5.4.6) Bestätigung in der freiwilligen Tätigkeit und durch das Engagement

Als eine weitere Gegengabe beurteilten die Befragten, im Lernhaus auf verschiedene Art und Weise Bestätigung in der ehrenamtlichen Tätigkeit für sich zu erlangen. Wie sich in den Interviews gezeigt hat, kann daraus wiederum Selbstbestätigung für die Engagierten resultieren.

Die direkteste Form der Bestätigung ist das gute Feedback und die positive Rückmeldung von den Jugendlichen. Die Freiwilligen sprechen in diesem Zusammenhang von sehr direkten Erfahrungen, welche auf der einen Seite Motivation bringen und auf der anderen Seite auch eine gewisse Sicherheit darüber, dass man wirklich jemandem geholfen hat. Für die Engagierten ist es von Bedeutung, in der Freiwilligenarbeit dahingehend bestätigt zu werden, dass man die Tätigkeit im Lernhaus gut macht. Die Selbstbestätigung kann auch dadurch gegeben sein, dass sich die Freiwilligen von den Jugendlichen gebraucht fühlen. Dies kann den Angaben der Befragten zufolge auch das Selbstbewusstsein stärken. Daneben können die Engagierten auch durch das Wissen, dass die gemeinnützige Einrichtung auf sie angewiesen ist, Selbstbestätigung für sich gewinnen.

Das Gefühl der Bestätigung kann außerdem auch aus den Lernerfolgen der Jugendlichen erwachsen und aus dem Wissen, als Freiwilliger/Freiwillige zu diesem beigetragen zu haben. Dies ist den Angaben eines Befragten zufolge ein sehr „aktives Gefühl“, welches Motivation bringt und wichtig für das Commitment ist.

„Einfach, ja, halt diese Glücksmomente, ja, diese kleinen Erfolge feiern“ (Int_4).

Wie zuvor schon erwähnt, leistet auch die Bestätigung durch andere, wie zum Beispiel Anerkennung, einen entscheidenden Beitrag zur Selbstbestätigung. Auf abstrakterer Ebene kann das gute Ansehen und die Anerkennung der Freiwilligenarbeit in der Gesellschaft Selbstbestätigung bringen. Die Befragten erwähnten in den Interviews öfter die Wichtigkeit ihrer geleisteten freiwilligen Tätigkeit, eventuell um diese somit auch vor sich selbst zu bestätigen. Die Wichtigkeit wird begründet mit dem gesamtgesellschaftlichen Nutzen, welchen diese Freiwilligenarbeit stiftet. Weiters wird von den Engagierten auch die Wichtigkeit des Lernhauses und somit der eigenen Tätigkeit mit dem Argument hervorgehoben, dass die Zukunft eines Landes stark vom Bildungsbereich abhängig sei. Es gäbe einen großen Bedarf an solchen Einrichtungen wie dem Lernhaus und daher auch an dem dort geleisteten freiwilligen Engagement. Diese Angaben der Befragten könnten auch eine Reaktion auf einen gewissen Rechtfertigungsdruck für das eigene Engagement sein – vor Freunden oder auch vor sich selbst – oder um anderen gewissermaßen verständlich zu machen, warum man Zeit in Freiwilligenarbeit investiert.

Im Zusammenhang mit der Selbstbestätigung ist auch das eigene Image der Befragten als Freiwilliger/Freiwillige ein wichtiges Thema. Nach Meinung der Engagierten wird ein bestimmtes Image mit Menschen verbunden, die einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen. Freiwillige wollen sich selbst dieses gute Image, welches zum Beispiel beinhalten könnte selbstlos zu sein, zuschreiben können. Somit dürfte auch die Selbstdarstellung für freiwillig Tätige von Bedeutung sein. Kämpf (1995) beschreibt, dass diese „im Tausch möglich wird: Die Gabe impliziert eine Selbsteinschätzung, die auf den Nehmer bezogen ist“ (S. 153).

In den Interviews ist von den Befragten im Zuge der verschiedensten Themen versucht worden, sich von nicht freiwillig Tätigen abzugrenzen. Auch dies kann als ein Aspekt der Selbstbestätigung gesehen werden. Eine positive Selbstdarstellung kann also dadurch gelingen, dass man sich von anderen Personen, welche keiner Freiwilligenarbeit nachgehen, abgrenzt. Engagierte sehen sich selbst dabei in der Position etwas Besonderes zu leisten, das andere nicht machen. Es wird nicht von jedem/jeder erwartet, sich freiwillig zu engagieren und deswegen können freiwillig Tätige hervorstechen. Es ist in den Ausführungen der Freiwilligen des Lernhauses zu erkennen, dass sie stolz darauf sind, sich ehrenamtlich zu betätigen. Die Befragten heben auch hervor, dass Freiwillige besondere Charaktereigenschaften, wie „open-minded“ oder nicht rassistisch zu sein, besitzen. Eine Engagierte beschreibt sich zum Beispiel selbst als „Supporter“. Es werden demnach jenen Menschen, die freiwillig tätig sind, positive Charaktereigenschaften zugeschrieben.

Im Zusammenhang mit der Abgrenzung von nicht freiwillig Tätigen wird von den Befragten sehr oft argumentiert, dass zeitliche Unvereinbarkeit des Engagements mit anderen Verpflichtungen eine Ausrede sei.

„Da muss man auch Prioritäten setzen, was halt für jemanden wichtig ist, für die meisten scheint dann wohl wahrscheinlich Freiwilligenarbeit nicht wichtig zu sein“ (Int_4).

5.4.7) Zwischenresümee über den persönlichen Gewinn der Freiwilligen

Wie sich gezeigt hat, stellt sich das Nehmen der Freiwilligen im Lernhaus unterschiedlich dar und ist sehr individuell. Die Befragten gestalten das Nehmen stark für sich selbst und daher zieht auch jeder/jede einen anderen persönlichen Gewinn aus der freiwilligen Tätigkeit. Natürlich ist das Nehmen auch abhängig von dem Geben des Lernhauses an die Freiwilligen, aber trotzdem gibt es bezüglich des Eigennutzens, den Engagierte für sich sehen, große Unterschiede zwischen ihnen. Zum Beispiel nehmen die Befragten ganz unterschiedliche Arten von Wissen aus der Tätigkeit mit, obwohl sie alle dieselbe freiwillige Arbeit leisten.

Weiters wird das Nehmen neben einer eher rationalen Ebene, bei der es darum geht, einen persönlichen Nutzen und Mehrwert aus der Freiwilligenarbeit zu ziehen, auch stark auf einer emotionalen Ebene bewertet. Für die Befragten muss zum Beispiel ein gewisser Wohlfühlfaktor gegeben sein.

„(...) aber eigentlich ist es ganz entspannt und da rein zu kommen ist auch so ganz entspannt, die Atmosphäre ist auch, ich weiß nicht, ja, es ist einfach so, man kommt rein, ich finde da ist einfach so eine Wärme“ (Int_4).

Außerdem erwähnen die Freiwilligen „schöne Lernstunden“ in der Einrichtung zu haben, ein gutes Gefühl aus der Tätigkeit zu ziehen und sich über das Lächeln, welches sie von den Jugendlichen bekommen, zu freuen. Demgegenüber wird das Geben, wie zuvor in Kapitel 5.3 schon deutlich wurde, eher auf einer rationalen Ebene bewertet und stark reflektiert.

Das Nehmen beziehungsweise der persönliche Gewinn wurde von den Befragten ihren Angaben zufolge erst während der Tätigkeit realisiert und ist daher kein Motiv, um eine freiwillige Tätigkeit zu beginnen. In den Ergebnissen zeigt sich, dass es sowohl eine sehr persönliche Seite des Nehmens gibt als auch einen Eigennutzen, der von anderen Personen abhängig ist. Ein interessanter Punkt ist daher, welche Personen in den Tauschprozess involviert sind. An diesem Prozess der Gabe und Gegengabe sind sehr viele verschiedene Parteien beteiligt, wie Freiwillige, Hauptamtliche, Jugendliche, das Lernhaus, das ÖRK aber auch Accenture und das Lernbuddyprogramm. Diese Aufzählung macht die Komplexität des Prozesses deutlich. Die Verwicklung verschiedener Parteien in den Tauschprozess ist vor allem bei den Themen Weiterbildung und Anerkennung ersichtlich geworden. Bei der Frage, was Freiwillige langfristig aus ihrer Tätigkeit mitnehmen können, wird als persönliche Gewinn vor allem das ‚Lernen aus der Tätigkeit‘ im Lernhaus gesehen.

Weiters ist es spannend zu betrachten, auf welcher Ebene das Nehmen für die Engagierten verortet ist. Es hat sich gezeigt, dass die ‚zwischenmenschliche Ebene‘ große Bedeutung für die Freiwilligen hat und wichtiger ist als die gesellschaftliche Ebene im Sinne eines gesamtgesellschaftlichen Mehrwerts und Nutzens. Es wurde von den Befragten nicht erwähnt, was sie in einer eher ‚abstrakteren Form‘ auf gesamtgesell-

schaftlicher Ebene für ihr Engagement zurückbekommen. Sie beurteilen das Nehmen vielmehr in einem sehr direkten Bezug.

„Das sind so ganz kurze Momente, die aber wirklich ganz einen starken Smile hinterlassen und an den man sich erinnern kann, wenn der Schützling, mit dem du gerade Mathematik gelernt hast, die nächste Woche wieder kommt und freudestrahlend sagt, ‚ich habe einen Zweier‘“ (Int_5).

Die Freiwilligen des Lernhauses nehmen also in den Erzählungen über ihren persönlichen Gewinn immer wieder Bezug auf das ‚deutlich Sichtbare‘ und ‚direkt Erfahrbare‘, wie *„man merkt, dass es dem Kind etwas bringt“*.

Für die meisten Befragten war das Nehmen eher schwierig zu benennen und es ist ihnen leichter gefallen, über das Geben zu sprechen. Es wurde von den Freiwilligen das Gefühl vermittelt, dass das Thema ‚persönliche Gewinne aus dem ehrenamtlichen Engagement zu ziehen‘, zum Teil auch negativ konnotiert sein kann. Die Engagierten haben zwar die Möglichkeit eines Eigennutzens ganz klar angesprochen aber es wurde immer auch versucht, ein Image der Selbstlosigkeit zu bewahren. Die soziale Erwünschtheit kam also im Zuge dieses Themas klar zum Vorschein und wurde daher beim Interpretieren der Ergebnisse auch immer im Hinterkopf behalten. Eine Befragte äußerte sogar während des Interviews Bedenken darüber, zu eigennützig zu wirken. Neben dem Aspekt der gewonnenen persönlichen Benefits aus dem Engagement, wurde von den Freiwilligen jedoch auch immer wieder ihre Orientierung am Gemeinwohl betont. Die Befragten streben eine Verwirklichung beider Seiten in ihrer freiwilligen Tätigkeit an. Es wurde in allen Interviews der Anschein erweckt, als wären die beiden Aspekte den Engagierten gleich bedeutend.

Abschließend ist zu erwähnen, dass die Gegengabe – wie aus den Schilderungen der Befragten deutlich wurde – auch durch einen zeitlichen Aspekt geprägt wird. Zum einen besteht die Möglichkeit, ohne zeitliche Verschiebung, also direkt, etwas zurückzubekommen in der Tätigkeit, wie zum Beispiel positives Feedback oder die Dankbarkeit der Jugendlichen. Im anderen Fall müssen die Freiwilligen auf eine zukünftige Gegengabe hoffen, wie beispielsweise im Falle des Lernens aus dem freiwilligen Engagement. Diese Form der Gegenleistung ist mittelbar sowie indirekter und es braucht eventuell das Vertrauen der freiwillig Tätigen in den zukünftigen persönlichen Gewinn. Es wurde jedoch in den Interviews immer wieder erkenntlich, dass die Befragten im Hinblick auf ihr Nehmen aus der Tätigkeit sehr zukunftsorientiert sind.

5.5) Einige Gedanken zur Motivation der Freiwilligen im Lernhaus

Wie schon an einigen Stellen erwähnt, ist es nicht das Ziel dieser Arbeit eine Auflistung von Motiven für die Freiwilligenarbeit zu präsentieren, da dies eher die Aufgabe quantitativ angelegter Studien ist. Trotzdem sollen im folgenden Kapitel einige allgemeine Statements der Freiwilligen zum Thema Motivation und ihre Reflexion darüber vorgestellt werden. In der bisherigen Präsentation der Ergebnisse wurden Motive nicht nur aufgezählt und beschrieben, sondern es wurde auf diese im Sinne von Geben an die gemeinnützige Einrichtung und Nehmen aus der freiwilligen Tätigkeit eingegangen.

Für die meisten Befragten ist es eher schwierig, die eigenen Motive für die freiwillige Tätigkeit zu benennen. Aufgrund der großen Vielfalt an möglichen Motivationsfaktoren nehmen die Freiwilligen an, dass es für niemanden nur ein vorherrschendes Motiv gibt, sondern immer eine Kombination dieser. Das Bewusstsein darüber, was Freiwillige zu ihrem ehrenamtlichen Engagement motiviert, stellt sich für sie erst während der Tätigkeit ein. Die Befragten reflektieren ihre eigene Motivation im Zeitverlauf und meinen, dass sich diese verändert. Es hat sich in den Interviews gezeigt, dass es zum Teil Unterschiede gibt zwischen Motiven, die Freiwilligenarbeit zu beginnen und Motiven, diese dann fortzuführen. So werden zum Beispiel, wie an anderer Stelle bereits erwähnt, den Freiwilligen Motive für das Nehmen erst während der Tätigkeit wichtig, da sie mit der Zeit realisieren, welchen Nutzen das freiwillige Engagement auch für sie selbst hat. Die Entscheidung, eine Freiwilligenarbeit zu beginnen, ist jedoch durch andere Motive geleitet wie zum Beispiel der Neugierde am Sozial- und Bildungsbereich, an praktischen Erfahrungen in einer NPO oder an der Zielgruppe, welcher die Hilfe zugutekommt.

Die Befragten nehmen eine Klassifikation von Motiven vor und unterscheiden dabei zwischen ‚guten‘ und ‚schlechten‘ Motiven. Sie bedienen sich einer Differenzierung, da ihrer Meinung nach nicht alle Motive für die Freiwilligenarbeit selbstverständlich gut sind. Nur eigennützige Motive zu haben wird von den Engagierten verurteilt. Sie vertreten die Ansicht, dass man sich nicht nur deshalb freiwillig engagieren sollte, weil man sich Vorteile davon verspricht.

Diese Art der Motive sei jedoch auch nicht ausreichend, um sich wirklich dafür zu entscheiden einer freiwilligen Tätigkeit nachzugehen beziehungsweise um diese dann auch fortzuführen. Gerade wenn jemand länger einer Freiwilligenarbeit nachgeht und das Commitment groß ist, kann dies der Auffassung der Befragten zufolge nicht allein durch eigennützige Motive erklärt werden. Zusätzlich müssten dann schon auch persönliches Interesse, die Überzeugung für diese Tätigkeit und eine gewisse Identifikation damit bestehen.

Auch die Koordinatorin des Lernbuddyprogramms macht eine Differenzierung zwischen ‚guten‘ und ‚schlechten‘ Motiven. Sie spricht in diesem Zusammenhang über das Thema der Anrechnung der Teilnahme am Lernbuddyprogramm als Wahlpflichtfach. Ihrer Meinung nach sollte die Motivation der Studierenden nicht dadurch geleitet sein, der freiwilligen Tätigkeit nachzugehen, um sich somit die Prüfung in einem Wahlpflichtfach zu ersparen. Das Ziel des Lernbuddyprogramms sei nicht, ein „Belohnungssystem“ für freiwillig tätige Studierende zu schaffen und die Wertschätzung ihres Engagements sollte nicht über

ECTS geschehen. Die Motivation der Freiwilligen an diesem Programm teilzunehmen, sollte nach Angaben der Koordinatorin auf jeden Fall unabhängig von einem „Belohnungssystem“ bestehen.¹⁰

Auch bei Accenture ist eine Klassifikation von Motiven zu erkennen. Wie schon an anderer Stelle erwähnt, gab es im Unternehmen zu Beginn das Modell, dass MitarbeiterInnen Stunden, die sie freiwillig tätig waren, als Arbeitszeit geltend machen konnten. Eine Veränderung dieses Modells wird damit begründet, dass das Motiv der MitarbeiterInnen für die freiwillige Tätigkeit nicht dadurch geleitet sein sollte, weniger Arbeitszeit im Unternehmen zu haben. In den Ausführungen der Projektkoordinatorinnen von Accenture ist zu erkennen, dass die Gründe einer Freiwilligenarbeit nachzugehen, weil es anerkannt ist und positiv für den Lebenslauf ist, als ‚schlechte Motive‘ gesehen werden. Karrieregründe sind ihren Angaben zufolge jedoch auch kein wichtiger Motivationsfaktor für die MitarbeiterInnen, da bei diesen eher „*intrinsische Motive*“ vorherrschend wären.

Die freiwillige Tätigkeit als einen Benefit für den Lebenslauf zu sehen, ist unter den befragten Freiwilligen und den ProjektkoordinatorInnen beider Partner ein kontrovers diskutiertes und beurteiltes Thema. Dieses Motiv wird meist mit reinem Eigennutzen in Verbindung gebracht und ist daher eher negativ konnotiert. Die Bedeutung des freiwilligen Engagements für den Lebenslauf ist zum Teil herauszulesen aus den Interviews. Es hat jedoch niemand von den Befragten direkt erwähnt, dass für ihn oder sie dieser Aspekt von Bedeutung ist. Die Freiwilligenarbeit kann nach Angaben der Engagierten als eine zusätzliche Qualifikation gesehen werden und somit auch für eine Bewerbung um eine Arbeitsstelle relevant sein. In diesem Zusammenhang wird von manchen Freiwilligen auch angesprochen, dass es wichtig sein kann einen Nachweis für das ehrenamtliche Engagement zu bekommen. Ein Nachweis könnte gerade für Studierende, die noch vor dem Berufseinstieg stehen, bedeutend sein. Das ÖRK stellt Bestätigungen und Nachweise für die freiwillige Tätigkeit im Lernhaus aus. Die Projektleiterin des ÖRK macht zu diesem Thema folgende Angabe:

„(...) und ich weiß es nicht, ja, bei den Jungen, nicht bei allen, aber kann ich mir auch vorstellen, dass sie vielleicht auch für ihren Lebenslauf einfach, ahm, ja, auch aufbessern wollen. Das könnt ich mir gut vorstellen. Was auch ok ist, also alle, alle Gründe sind ja absolut berechtigt“ (Int_7).

Sie gibt jedoch auch an, dass es eine gewisse ‚soziale Erwünschtheit‘ bezüglich der Motive sich freiwillig zu engagieren gibt und dass Befragte daher diesen Grund eventuell nicht ehrlich nennen würden.

Wie gerade ausführlich dargestellt wurde, sind alleinige eigennützige Motive negativ konnotiert. Eine Einseitigkeit der Motive war bei den Befragten nicht zu erkennen, da von ihnen immer wieder die Wichtigkeit einer Kombination aus Fremd- und Eigennutzen für ihre Motivation betont wurde. Es ist für die Freiwilligen des Lernhauses entscheidend, dass es immer für beide Seiten einen Nutzen und Benefit aus der Tätigkeit gibt. Somit wird auf die Möglichkeit des Austausches in dem Prozess von Geben und Nehmen

¹⁰ Die beiden von mir befragten Freiwilligen der WU nehmen die Möglichkeit der Anrechnung als Wahlpflichtfach nicht in Anspruch.

abgezielt. Die Engagierten sehen diese Erwartung im Zuge ihrer freiwilligen Tätigkeit im Lernhaus realisiert.

Wie in vielen neueren Studien zum freiwilligen Engagement hat sich auch bei der Auswertung der von mir geführten Interviews gezeigt, dass Freiwillige keine Unvereinbarkeit zwischen dem individuellen und dem gesellschaftlichen Benefit sehen. Geiss und Gensicke (2009) sprechen in diesem Zusammenhang zum Beispiel von einer Gemeinwohlorientierung mit „mehr Raum für Eigeninteresse“ (S. 126).

Was der individuelle Nutzen für Freiwillige sein kann, darauf wurde schon in dem Kapitel über das Nehmen eingegangen. Deshalb soll an dieser Stelle auch noch die andere Seite, nämlich altruistische Motive und die Orientierung am Gemeinwohl, beleuchtet werden. Diese beiden Motive wurden von den Befragten immer miteinander erwähnt. Jemand anderem zu helfen und altruistische Motive zu verfolgen, sehen sie als einen Beitrag zum Gemeinwohl.¹¹

Die Orientierung der Freiwilligen an altruistischen Motiven und am Gemeinwohl wurde zum Teil, ohne an der Stelle explizit darauf eingegangen zu sein, schon in dem Kapitel 5.3.2 über das Geben der Engagierten deutlich. Die altruistische Motivation wurde in jenem Kapitel daran ersichtlich, dass die Freiwilligen gute Hilfe leisten wollen, dabei hohe Anforderungen an sich selbst stellen und dem Output der Hilfe, also dass diese wirklich einen Nutzen für die Jugendlichen hat, große Bedeutung beimessen. Die Gemeinwohlorientierung der Befragten ist dadurch zu erkennen, dass diese das Projekt auch in dem größeren Kontext der Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund sehen und somit zusätzlich den gesellschaftlichen Nutzen sowie den Mehrwert, den das Lernhaus leistet, realisieren und schätzen.

Oft wurde in den Interviews erwähnt, dass es bedeutungsvoll ist, *„der Gesellschaft etwas zurückzugeben“*. Zudem war *„sich einbringen in die Gesellschaft“* eine von den Befragten sehr häufig verwendete Phrase.

„Und vielleicht, warum soll man nicht irgendetwas zurückgeben wenn man selber dann sieht, dass Hilfe gebraucht wird, warum soll man sich nicht wirklich einbringen, find ich“ (Int_3).

In der Auswertung der Interviews wurde deutlich, dass die Freiwilligen ihre Motivation für die Tätigkeit stark daraus schöpfen, dass diese direkt jemandem hilft. Sie geben an, selbst daraus ein positives Gefühl zu gewinnen. Wenn für die Befragten der Eindruck besteht, dieses altruistische Motiv im Engagement zu verwirklichen und einen direkten Bezug zu einer Person zu haben, kann dies ihr Commitment verstärken. Dieser Gesichtspunkt ist meiner Meinung nach generell für freiwillige Tätigkeiten im Sozialbereich entscheidend. Helfen, Altruismus und der gesellschaftliche Nutzen sind für die Freiwilligen jedoch nicht die alleinigen Hauptmotive.

¹¹ In quantitativen Studien werden diese Motivationsfaktoren meist als getrennte Kategorien dargestellt. Die Ergebnisse des Freiwilligenberichtes besagen zum Beispiel, dass Altruismus für die Freiwilligen wichtiger ist als die Orientierung am Gemeinwohl.

5.6) Freiwillige in einer selbstbewussten Position – die Erwartungen der Engagierten an die Tätigkeit

In allen Interviews wurde ersichtlich, dass die Befragten ihre freiwillige Tätigkeit im Lernhaus sehr stark reflektieren, kritisch sind und daher auch einige Erwartungen an ihr Engagement haben. Wie schon zuvor erwähnt, bezieht sich dieses Kapitel vor allem auf den Einstieg in die Freiwilligenarbeit sowie auf die Ausgestaltung und Beschaffenheit des Gebens in der freiwilligen Tätigkeit. Auf der Seite des Nehmens und des persönlichen Gewinnes ist als Einziges die Weiterbildung zu nennen, welche von den Freiwilligen reflektiert wird und an die sie auch Erwartungen stellen.

Bestimmte Erwartungen der Engagierten bestehen eventuell erst, wenn diese schon Erfahrungen in dem Feld der Freiwilligenarbeit haben. Es ist also davon auszugehen, dass Erwartungen erst während der freiwilligen Tätigkeit entstehen oder das Resultat eines vorhergehenden Engagements sind.

Die Befragten gaben an, dass Erwartungen nicht konstant bestehen und sich im Laufe einer gemeinnützigen Tätigkeit auch verändern können. Die sehr klaren Erwartungen der Freiwilligen an ihr Engagement wurden nicht immer direkt transparent gemacht, sondern waren in den verschiedensten Themen impliziert.

An den Beginn der Freiwilligenarbeit in einer gemeinnützigen Organisation haben die Engagierten des Lernhauses die Erwartung, genug Zeit für eine Eingewöhnungsphase zu bekommen, um sich in die Tätigkeit einzufinden und die Einrichtung sowie ihre Strukturen kennen zu lernen. Die Freiwilligen streben auch an, die Erwartungen an sie selbst zu erfahren.

Konkret bezogen auf das Lernhaus sollte weiters die Lernatmosphäre gut sein, um die Unterstützung der Jugendlichen effizient gestalten zu können. Auch Altruismus, also jemandem zu helfen, kann als eine Erwartung an die freiwillige Tätigkeit gesehen werden. Für die Befragten ist es außerdem von Bedeutung, dass sie selbst keine organisatorische Arbeit leisten müssen und die Unterstützung unkompliziert ist. Trotzdem wollen die Freiwilligen genügend Aufgaben im Lernhaus erhalten, um das Gefühl zu haben, die eigene Zeit während der gemeinnützigen Tätigkeit sinnvoll zu nutzen.

Selbstständigkeit, Autonomie und Unabhängigkeit sind für die befragten Engagierten weitere relevante Punkte, welche sich meiner Beurteilung zufolge auch auf die Erwartungen Freiwilliger in anderen Tätigkeitsbereichen und NPOs übertragen lassen. Diese implizieren die Möglichkeit, selbstbestimmt und selbstständig tätig zu sein sowie über einen eigenen Handlungsspielraum im Lernhaus zu verfügen. Nichtsdestotrotz sollte es, wie sich in den Auswertungen gezeigt hat, eine Ansprechperson in der gemeinnützigen Einrichtung geben, an welche sich die freiwillig Tätigen wenden können. Bei den meisten Befragten gab es noch keine Probleme während ihres Engagements im Lernhaus, aber sie haben die Erwartung, potenzielle Probleme im Rahmen einer Supervision mit jemandem besprechen zu können.

„Und, ich glaube, es kann schon Situationen geben, wo es ganz gut ist, dass man einfach noch einmal quatscht“ (Int_5).

Da die Arbeit mit Jugendlichen den Angaben der Freiwilligen zufolge sehr anspruchsvoll sein kann, sei es erforderlich, auch Feedback für die eigene Vorgehensweise zu bekommen. Dieses könne die fehlende pädagogische Ausbildung kompensieren und eigenen möglichen Verunsicherungen vorbeugen. Die Befragten äußerten jedoch auch die Erwartung, selbst den hauptamtlichen MitarbeiterInnen Feedback geben zu können.

Außerdem ist für die Freiwilligen in der Ausgestaltung ihres Gebens essenziell, dass es neben „Pflichten“ auch „Rechte“ im Lernhaus gibt. Dazu zählt die Erwartung, das Ausmaß der Mitgestaltung und Partizipation selbst wählen zu können, also die Grenzen selbst abzustecken, jedoch trotzdem auf jeden Fall die Möglichkeit dazu geboten zu bekommen. Die Engagierten wollen zum Beispiel selbst entscheiden, ob sie nur im ‚normalen‘ zeitlichen Rahmen, also während der Lerneinheiten, partizipieren oder auch bei zusätzlichen Aktivitäten teilnehmen. Dafür sei ein gegenseitiger kommunikativer Prozess mit den Hauptamtlichen nötig.

Weiters erwarten die Freiwilligen, dass individuelle Bedürfnisse kommuniziert werden können und je nach Möglichkeit dann auch berücksichtigt werden. Als Beispiel hierfür nennen die freiwillig Tätigen die Erwartung, dass ihnen bezüglich der zeitlichen Vereinbarkeit des Engagements mit anderen Verpflichtungen von der NPO entgegengekommen wird. Überdies führen die Befragten den Wunsch an, in das Lernhaus integriert zu sein.

„Also ich denke schon, dass man irgendwie das Gefühl haben muss es gibt einen Platz, wo man hinkommen kann, wo man auch willkommen ist und wo es auch irgendwie ein Team gibt, wo man halt weiß, ok man kennt die anderen, die da jetzt – sei es als Freiwillige oder als Hauptamtliche – halt quasi auch tätig sind; man da einfach auch dieses ‚team spirit‘, Gruppenfeeling ein bisschen hat“ (Int_2).

Die Vorstellungen der Freiwilligen rund um die Weiterbildung sind stark davon abhängig, wie hilfreich und vor allem wie notwendig sie diese erachten. Von den meisten freiwillig Tätigen wird die Möglichkeit zur Weiterbildung als wesentlich beurteilt, vor allem im Bereich pädagogische und psychologische Fortbildung. Fachliche Weiterbildung wurde im Gegensatz dazu nicht erwähnt in den Interviews. Da es für die Studierenden der Wirtschaftsuniversität ein zusätzliches Angebot vom Lernbuddyprogramm gibt, stellen sie diesbezüglich keine allzu hohen Anforderungen an das Lernhaus.

Freiwillige erhoffen sich als Ergebnis aus ihrer Tätigkeit, die Chancen der Jugendlichen zu verbessern. Die NPO soll einen guten Output aus der von ihnen eingebrachten ‚Arbeit‘ und Leistung generieren. Daher ist es für die Engagierten auch von Bedeutung, dass ihre Zeit sinnvoll eingesetzt wird. Mit dem Output, den das Lernhaus hervorbringt, ist auch der Erfolg der freiwilligen Tätigkeit gemeint. Die Freiwilligen erwarten also, dass die Jugendlichen Lernerfolge zu verzeichnen haben und sie zu diesen durch ihr Engagement beigetragen haben. Die Lernunterstützung soll für die Jugendlichen letztendlich gewinnbringend sein. Zum Teil wird von den Befragten in diesem Zusammenhang sogar der gesellschaftliche Mehrwert der freiwilligen Tätigkeit angesprochen. Die Erfolgsorientierung der Engagierten scheint zum Teil daraus zu resultieren, dass Merkmale des Berufes oder des Studiums auf die Freiwilligenarbeit übertragen werden.

In der Auswertung der Interviews wurde ersichtlich, dass zu dieser starken Erfolgsorientierung auch Unsicherheit über das tatsächliche Resultat der Tätigkeit hinzukommen kann, vor allem was den längerfristigen Erfolg der Lernhilfe betrifft. Wenn bestimmte Erfolgserwartungen nicht erfüllt werden, können auch Enttäuschungen oder sogar eine Unzufriedenheit über den Output der eigenen Tätigkeit die Folge sein. Gerade bei der Arbeit mit Jugendlichen gibt es verschiedene Einflussfaktoren auf den Output der Unterstützung, wie zum Beispiel der Einfluss von Freunden, die Situation in der Schule, die Rolle der Eltern und so weiter, welche diesen wenig planbar erscheinen lassen. Da Veränderungen und Verbesserungen immer nur in einem gewissen Rahmen möglich sind, erweisen sich die Ansprüche der Freiwilligen etwas verändern zu wollen am Beginn der Tätigkeit eventuell als zu hoch. Daraus können auch Zweifel an der eigenen Kompetenz und am eigenen Vorgehen in der Freiwilligenarbeit erwachsen, welche sich wiederum möglicherweise negativ auf die Motivation auswirken. Auch der Koordinatorin des Lernbuddyprogramms ist der Output der Unterstützung wichtig. Es gibt also ebenso von Seiten des Lernbuddyprogramms eine gewisse Erfolgsorientierung in der Kooperation mit dem Lernhaus. Der Erfolg des Projektes ist gleichermaßen für Accenture von Bedeutung. Das Unternehmen will nach Angaben der Projektkoordinatorinnen in der Zusammenarbeit mit dem Lernhaus etwas erreichen und einen „*impact*“ verzeichnen können.

„Es gibt viele Projekte immer wieder, die auch passieren, aber uns ist es ja auch wichtig, dass das Projekte sind, die erfolgreich laufen und langfristig“ (Int._8).

Weiters beschäftigen sich die Freiwilligen mit den Strukturen im Lernhaus. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Regeln und Strukturen in der gemeinnützigen Einrichtung grundlegend sind und es auch Vorgaben für die freiwillig Tätigen geben sollte. Dies macht nach Angaben der Befragten eine gut organisierte NPO aus.

„Also, so wie es jetzt im Interview war, habe ich mich selber gesehen, dass ich sage ok, ich habe schon gerne diese Strukturen oder dass es in gewisser Weise nicht nur ist, he ja wir machen und alles komplett frei, sondern in gewisser Weise muss klar sein, das ist der Rahmen und das kann man tun und da kann man auch noch darüber hinaus. Das passt wieder zu dem, wie ich es vielleicht auch von der Arbeitssituation her kenn oder wo ich sag, das ist mir wichtig. Dass grundsätzlich schon gewisse Sachen festgelegt sind und dass das klar ist“ (Int._5).

Diese Erwartungen wurden vor dem Hintergrund formuliert, dass alle befragten Freiwilligen eine Tätigkeit in einer ‚betreuten‘ Einrichtung bevorzugen. Daher ist für sie entscheidend, während ihres Engagements von qualifizierten und kompetenten Hauptamtlichen umgeben zu sein. Auch die Projektkoordinatorinnen von Accenture sprechen die gute Organisation des Lernhauses an und rechnen das einwandfreie Funktionieren der Freiwilligenarbeit dem generellen Rahmen und den hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu. Für die Engagierten von Accenture sei außerdem eine gewisse Professionalität in dem gemeinnützigen Projekt wichtig. Auf dieses Thema wird in Kapitel 5.7 noch genauer eingegangen. Eine Erwartung von Seiten des Lernbuddyprogramms an das Lernhaus besteht darin, dass es eine Ansprechperson für die Zusammenarbeit geben soll. In dieser NPO sei nach Angaben der Koordinatorin die bestmögliche Situation gegeben, da Hauptamtliche als Ansprechpersonen fungieren, was eine gute Kooperation ermöglichen würde.

Wie schon zuvor im Zusammenhang mit der Erfolgsorientierung erwähnt, sind Erwartungen naturgemäß auch mit unerfüllten Erwartungen gekoppelt. Es wurden in den Interviews auch negative Aspekte der Tätigkeit reflektiert und offen angesprochen. Dies ist als Indiz dafür zu sehen, dass die Freiwilligen hohe Ansprüche an ihr Engagement stellen. Das Vorhandensein einer schlechten Lernatmosphäre wäre für die Befragten zum Beispiel ein negativer Punkt. Sie beurteilen diesbezüglich auch die Situation im Zeitverlauf, also ob es Verbesserungen oder Verschlechterungen im Lernhaus gibt. Ein Freiwilliger gibt beispielsweise explizit an, dass es einen Fortschritt gegeben hat, da die Lernbetreuung strukturierter geworden ist. In diesem Zusammenhang ist es die konkrete Erwartung der Engagierten, dass nicht optimale Situationen in der NPO verbessert werden.

Werden die Erwartungen der Beteiligten an die Tätigkeit ausreichend erfüllt, kann dies auch als ein Nehmen aus der Freiwilligenarbeit gesehen werden.

Zusammenfassend ist hervorzuheben, dass sich in den Ergebnissen zwei Arten von Erwartungen gezeigt haben. Dies sind zum einen die Erwartungen auf einer eher abstrakten Ebene an die gemeinnützige Einrichtung an sich und zum anderen jene, die auf persönlicher Ebene direkt an AkteurInnen – also an die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus – adressiert werden. Sie müssen die verschiedensten Dinge erfüllen, damit sich die Freiwilligen in ihrer Tätigkeit wohlfühlen. Die Rolle des Trägervereins scheint für die Befragten eher unklar zu sein.

Überhaupt werden Erwartungen von den Engagierten an die Organisation oft gleichgesetzt mit Erwartungen an die Hauptamtlichen. Tatsächlich liegen die meisten erwähnten Punkte auch sehr stark an der Gestaltung der pädagogischen LeiterInnen. Die wichtige Rolle und die große Verantwortung der Hauptamtlichen werden öfter aufgezeigt in den Interviews. Wie zuvor schon angeführt, sind also alle befragten Freiwilligen der Meinung, dass es auch hauptamtliche MitarbeiterInnen in einer NPO geben sollte. Gerade für eine Freiwilligenarbeit im Sozial- und Bildungsbereich dürfte dies meiner Ansicht nach von großer Bedeutung sein.

„Also, jetzt rein subjektiv wäre meine Erwartungshaltung, dass es da eben schon jemanden gibt, der jetzt nicht nur freiwillig an die Sache ran geht, sondern der da auch ein bisschen Ordnung rein bringen kann“ (Int_5).

Einige der hier besprochenen Aspekte wurden bereits schon in Kapitel 5.3.1 über die Bedingungen für die Tätigkeit als Lernhilfe erwähnt. Dies kann als Anzeichen dafür gesehen werden, dass viele Erwartungen der Freiwilligen im Lernhaus gut erfüllt werden.

Gemeinnützige Einrichtungen haben breit gefasste Gestaltungsmöglichkeiten für die Bedingungen sowie den Ablauf der Freiwilligenarbeit und können folglich auch auf die Erwartungen der Freiwilligen reagieren. Deshalb wird im nächsten Kapitel erörtert, auf welche Herausforderungen NPOs und ihre Hauptamtlichen dabei stoßen.

5.7) Mehrdimensionale Herausforderungen für das Lernhaus

Zu einem Großteil ergeben sich die Herausforderungen an die gemeinnützigen Einrichtungen aus den Erwartungen der Freiwilligen an die Tätigkeit, welche sich, wie zuvor bereits erwähnt, vor allem auf die Bedingungen des Gebens sowie den Einstieg in das Engagement beziehen.

Die meisten Aspekte des Nehmens aus der freiwilligen Tätigkeit sind von Person zu Person unterschiedlich, liegen größtenteils an der eigenen Ausgestaltung und sind daher sehr individuell. Deswegen ist der persönliche Gewinn, den Freiwillige aus ihrer Tätigkeit ziehen, für die gemeinnützige Organisation nicht oder nur wenig beeinflussbar. Zum Beispiel hat die NPO keinen Einfluss darauf, ob die freiwillige Tätigkeit für jemanden einen Ausgleich zu Beruf oder Studium darstellt oder ob sie für Freiwillige zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt. Daher sind die Herausforderungen an das Lernhaus, den Freiwilligen einen Eigennutzen aus ihrer Tätigkeit zu ermöglichen geringer. Auch die Tatsache, dass die Engagierten bis auf den Punkt der Weiterbildung keine konkreten Erwartungen an das Nehmen formulieren, unterstreicht dieses Ergebnis.

Zum Abschluss dieses Kapitels wird auf Herausforderungen eingegangen, welche in Zusammenhang mit den Kooperationen des Lernhauses mit Accenture und der Wirtschaftsuniversität Wien stehen.

5.7.1) Die herausfordernde Situation der Rekrutierung und Aufnahme von Freiwilligen

Bevor es überhaupt um die konkrete Tätigkeit der Freiwilligen in der gemeinnützigen Organisation geht, ist es für diese eine Herausforderung, sich mit den Vorinformationen zur gebotenen Freiwilligenarbeit zu beschäftigen. Für die NPO stehen Überlegungen darüber an, was auf welche Art und Weise kommuniziert wird und vor allem über welche Kanäle.

Für das Lernhaus ist die Herausforderung der Rekrutierung von Freiwilligen etwas gemindert, da es aufgrund der Kooperationen mit Accenture und dem Lernbuddyprogramm bei dieser Aufgabe eine Arbeitsteilung gibt und die Bewältigung nicht der gemeinnützigen Organisation allein obliegt. Die beiden Partner des Lernhauses sind gut funktionierende Informationskanäle, da sie Interessierte erreichen und wichtige ‚gates‘ für den Einstieg in die Freiwilligenarbeit darstellen. Eine weitere Leistung der Partner in diesem Zusammenhang ist es, die Hürden der Kontaktaufnahme für Interessierte zu mindern.

Wie in Kapitel 5.2 schon ersichtlich wurde, müssen sich gemeinnützige Einrichtungen auch damit befassen, wie Freiwilligenarbeit beworben werden kann. „Die Werbung um Ehrenamtliche stellt sich somit als ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Außenkommunikation dar“ (Badelt und More-Hollerweger 2007, S. 517). Auch diesbezüglich leisten die beiden Vermittlungsstellen sehr wichtige Arbeit für das Lernhaus und entlasten somit die NPO. Werbung für die Freiwilligenarbeit zu organisieren, kann für die gemeinnützige Einrichtung schwierig zu bewerkstelligen sein, vor allem auch aufgrund der dafür benötigten finanziellen Ressourcen. Einfache und kostengünstige Formen der Werbung können demgegenüber durch ‚Kennenlern-Events‘ in der gemeinnützigen Organisation umgesetzt werden.

Weiters bieten das Lernbuddyprogramm und Accenture auch Möglichkeiten für das Kennenlernen der NPO vor Beginn der Tätigkeit an, also ein unverbindliches ‚Schnuppern‘, welches für Interessierte entscheidungsrelevant sein kann.

Aufgrund der verschiedenen Gruppen an Freiwilligen im Lernhaus, die wiederum aus den unterschiedlichen Institutionen und Unternehmen kommen, sollten alle Engagierten schon vor Beginn der Tätigkeit in einer Vorbesprechung gut durch die Hauptamtlichen informiert werden. Dabei können zum Beispiel Erwartungen der Freiwilligen abklärt werden um Enttäuschungen vorzubeugen und um zu verhindern, dass jemand nach kurzer Tätigkeit diese wieder beendet. Zudem kann es für die freiwillig Tätigen hilfreich sein, auch die Erwartungen an sie sowie die Regeln der Einrichtung zu kennen. Die zeitlichen Ressourcen der Freiwilligen zu hinterfragen und ihre zeitliche Verfügbarkeit für die Tätigkeit zu besprechen kann dazu beitragen, möglichen späteren Konflikten vorzubeugen.

Ein Dilemma kann für das Lernhaus darin bestehen, auf der einen Seite die Freiwilligenarbeit bei Interessierten zu bewerben, auf der anderen Seite jedoch auch über spezifische Herausforderungen dieser Tätigkeit zu informieren und ganz offen zu kommunizieren, dass eine freiwillige Tätigkeit im Sozialbereich aufgrund vieler emotionaler Komponenten anspruchsvoll sein kann.

Eine professionelle Einführung der Engagierten ist also für den weiteren Verlauf der Tätigkeit entscheidend. (vgl. von Eckardstein 2007, S. 280)

5.7.2) Anforderungen an die Zusammenarbeit mit Freiwilligen

Die Mehrzahl der in Folge genannten Herausforderungen an NPOs und ihre Hauptamtlichen beziehen sich darauf, den Freiwilligen eine positive Bewertung ihres Gebens und eine Identifikation mit der Tätigkeit zu ermöglichen. Am Beginn der Erörterung stehen Aspekte, welche zusammenfassend der persönlichen Betreuung der Freiwilligen zugerechnet werden können.

Die Herausforderung gerade in diesem Fallbeispiel besteht darin, dass Freiwillige aus verschiedenen Gruppen unterschiedliche Qualifikationen, Erfahrungen sowie Wissen mitbringen und daher differente Unterstützung benötigen. So kann es sein, dass Engagierte bestimmte Dinge im Umgang mit Jugendlichen eventuell erst lernen müssen und in der Tätigkeit auf etliche ihnen unbekannte Situationen stoßen, die auf persönlicher und menschlicher Ebene anspruchsvoll sein können.

Die Aufgabe der Hauptamtlichen ist, neben der Unterstützung der Jugendlichen, die Begleitung der Freiwilligen in ihrer Tätigkeit. Denn diese brauchen die Möglichkeit, sich über ihr Engagement mit jemandem im Lernhaus austauschen zu können. Die Projektkoordinatorin des ÖRK ist der Meinung, dass hauptamtliche MitarbeiterInnen durch das Angebot von Reflexionsgesprächen, Supervision und Mentoring, Ansprechpersonen für die freiwillig Tätigen sein sollten. Den Engagierten werden Betreuungspersonen zur Seite gestellt, die ihrer möglichen Überforderung und Überlastung entgegenwirken. Es ist vom Trägerverein auch vorgesehen, dass die pädagogischen Leitungen diese Rolle übernehmen.

Freiwillige sind mitunter sehr kritisch mit sich selbst und haben hohe Anforderungen und Erwartungen an die eigene Leistung. Dem steht die Tatsache gegenüber, dass nicht alle Erwartungen an die Tätigkeit direkt auf die Jugendlichen übertragen werden können, da es viele Einflussfaktoren auf die Lernerfolge der SchülerInnen gibt. Engagierte können daher zum Beispiel mit dem Output ihrer Hilfe unzufrieden sein, unerfüllten Erfolgserwartungen gegenüberstehen oder die eigene Kompetenz beziehungsweise das Vor-

gehen in der Lernunterstützung hinterfragen und anzweifeln. Daraus können Verunsicherungen erwachsen. Dabei kommt es zur Herausforderung für die Hauptamtlichen, Probleme und Verunsicherungen bei den Freiwilligen rechtzeitig zu erkennen und Gespräche sowie Supervision anzubieten. Die ambivalente Situation besteht für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen darin, den Engagierten persönliche Betreuung zukommen zu lassen, sie jedoch auch im möglichen Rahmen zu eigenverantwortlichem und selbstständigem Handeln in der Einrichtung zu befähigen.

Das Ziel des Lernhauses besteht darin, die ‚Ressourcen‘ der Freiwilligenarbeit bestmöglich zu nutzen. Dazu zählt, einen guten Rahmen für die Lernbetreuung zu schaffen und auf Struktur und Regelmäßigkeit sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den freiwillig Tätigen zu achten. Für die NPO ist der Ablauf der Lerntage nicht immer völlig planbar, da es ungewiss sein kann, wie viele Freiwillige jede Woche kommen. Die daraus resultierende Herausforderung für das Lernhaus liegt darin, auch in der Freiwilligenarbeit Verbindlichkeiten zu schaffen – um eine gewisse Kontinuität auch im Sinne der Jugendlichen zu sichern – ohne Druck auf die Engagierten auszuüben.

Es besteht jedoch für die gemeinnützige Einrichtung auch Unsicherheit darüber, wie lange sich die Interessierten an die Einrichtung beziehungsweise an diese freiwillige Tätigkeit ‚binden‘. Dieser Aspekt dürfte vor allem dem ‚modernen Ehrenamt‘ immanent sein. Freiwillige „definieren stärker als hauptamtlich beschäftigtes Personal für sich selbst, ob, in welcher Weise, mit welcher Intensität und wie lange sie für die NPO tätig sein wollen. Unter dem Aspekt der Beeinflussungsmöglichkeiten des Arbeitsverhaltens durch das Management bringt diese Situation also gleichermaßen Chancen und Probleme mit sich“ (Eckardstein 2007, S. 275). Die Projektleiterin des ÖRK meint dazu:

„Also, wie gesagt, diese klassischen Freiwilligenbilder brechen halt total auf, ja.“

Von einer Befragten wurde beispielsweise angesprochen, dass sie verschiedene gemeinnützige Organisationen kennenlernen will und sich daher nicht einer bestimmten freiwilligen Tätigkeit verschreiben möchte. Außerdem ist das Engagement für die Freiwilligen, wie bereits erwähnt, von der Passung und Übereinstimmung mit den individuellen Lebensumständen abhängig. Diese können sich sehr plötzlich verändern, was einen entscheidenden Einfluss auf die Bindung der Engagierten an eine Tätigkeit hat. Weiters könnte durch den Einstieg über ein ‚gate‘ in die Freiwilligenarbeit die Verbindung der freiwillig Tätigen zum Trägerverein ÖRK geringer sein, was sich negativ auf deren Commitment auswirken kann.

Passend zu den vorhergehenden Ausführungen kann eine Herausforderung für das Lernhaus auch darin gesehen werden, die Engagierten nicht mit Verpflichtungen zu konfrontieren, sondern ihnen einen gestaltbaren Spielraum zu ermöglichen. Die Freiwilligen haben begrenzte zeitliche Ressourcen und daher können Mitgestaltung und Partizipation sowohl als Chance als auch als Zwang von ihnen beurteilt werden. Das Dilemma besteht darin, Möglichkeiten an freiwillig Tätige zu kommunizieren, sie jedoch dabei nicht zu überfordern. Eine weitere Herausforderung für NPOs ist durch das Abwägen, was man von Freiwilligen alles verlangen und fordern kann, gekennzeichnet. Zum Beispiel hat sich in den Ergebnissen gezeigt, dass Engagierte keine organisatorische Arbeit übernehmen wollen.

Da es sehr viele und vor allem sehr unterschiedliche Freiwillige in der Einrichtung gibt, ist es die Rolle des Lernhauses beziehungsweise des ÖRKs, für das Funktionieren der Freiwilligenarbeit Strukturen, Vorgaben und Regeln aufzustellen. Dieser Rahmen schafft auch eine Planbarkeit und Sicherheit für die Engagierten.

Die Koordinatorin des Lernbuddyprogramms hat beobachtet, dass sich die Beziehung zwischen Jugendlichen und Studierenden auf das Commitment Letzterer für die Freiwilligenarbeit auswirkt. Allgemein wurde aus den Ergebnissen ersichtlich, dass für ein hohes Commitment von Engagierten im Sozialbereich die Möglichkeit, einen Bezug zur Hilfe empfangenden Person herzustellen, bedeutend ist. Trotz der zum Teil bestehenden zeitlichen Begrenzung der Freiwilligenarbeit im Lernhaus und der mitunter aufwendigen Organisationsarbeit dahinter, besteht für die gemeinnützige Organisation also die Herausforderung, die von den Freiwilligen geleistete Hilfe an eine Person zu koppeln, um eine Beziehung zwischen den beiden Seiten zu ermöglichen.

Engagierte sind erfolgsorientiert und nehmen oft eine kritische sowie fordernde Position ein. Sie bringen zum Teil aufgrund ihrer klaren Beurteilungen über die positiven und negativen Aspekte innerhalb der Einrichtung Verbesserungsvorschläge ein. Es kann für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen herausfordernd sein, damit umzugehen.

Die Hauptamtlichen haben eine legitimierte Funktion und Position im Lernhaus inne, auch im Sinne von Vorgesetzten, welche für die Freiwilligen verbindliche Regeln erstellen. Andererseits könnten sich hauptamtliche MitarbeiterInnen in einer ambivalenten Situation befinden, da es meist keine eindeutigen Macht- und Autoritätspositionen in einer NPO gibt. Es besteht auch die Gefahr, dass sich Freiwillige zu stark von Hauptamtlichen reglementiert fühlen (vgl. Eckardstein 2007, S. 282), was sich jedoch in keinem Interview gezeigt hat.

Aufgrund der unterschiedlichen Gruppen an Freiwilligen und der Kooperationen mit den beiden Partnern des Lernhauses kann eine Herausforderung für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen auch darin bestehen, die Bedürfnisse verschiedener Parteien in Einklang zu bringen. Die Projektkoordinatoren von Accenture erwähnen in diesem Zusammenhang die Besprechung zwischen dem Unternehmen, seinen MitarbeiterInnen und dem Lernhaus über die zeitliche Verfügbarkeit für die Freiwilligenarbeit.

„Also das heißt Thema Flexibilität, ja, aber es muss immer für alle Parteien auch wieder passen, ja, dass das dann für jeden funktioniert“ (Int_8).

Wie schon am Beginn des Kapitels erläutert, ist die Weiterbildung – obwohl sie zu den persönlichen Gewinnen der Freiwilligen aus der Tätigkeit zählt und somit der Seite des Nehmens zuzuschreiben ist – auch als eine Herausforderung für das Lernhaus zu nennen. Diese ist für die Einrichtung zum einen schwierig planbar, da verschiedene Freiwillige ganz unterschiedliche Bedürfnisse haben. Zudem haben die Engagierten auch ganz bestimmte Vorstellungen zu diesem Thema. Von den meisten befragten Freiwilligen wird die Weiterbildung als bedeutsam angesehen, um Kompetenzen, die man für die Tätigkeit im Lernhaus braucht, zu erweitern. Die Befragten haben die Option einer ‚bedarfsorientierten Weiterbildung‘

angesprochen. Demnach sollten Vorträge, Seminare etc. angeboten werden, wenn aufgrund von Defiziten, Problemen oder Wissenslücken Bedarf dazu besteht. Es wäre dann die Herausforderung für die Hauptamtlichen, diesen Bedarf zu erkennen, eine Weiterbildung zu organisieren und damit ein Angebot für die freiwillig Tätigen zu schaffen, jedoch keinen Zwang für sie zu erzeugen. Die Hauptamtlichen müssen davor erst abwägen, ob überhaupt Bereitschaft und zeitliche Ressourcen für zusätzliche Weiterbildung von Seiten der Freiwilligen gegeben sind, also ob das Angebot überhaupt angenommen werden würde.

Die Projektleiterin des ÖRK gibt an, dass dieses Thema eine große Herausforderung für sie darstellt, da es kein passendes RK-internes Weiterbildungsangebot für die Freiwilligen im Lernhaus gibt. Im Rahmen des Budgets ist keine externe Fortbildung für die Engagierten möglich. Es zeigt sich, dass also auch die Möglichkeiten der Projektleiterin beschränkt sind. Die Tatsache, dass die Weiterbildung der freiwillig Tätigen am fehlenden Budget scheitern kann, wird auch auf viele andere NPOs übertragbar sein.

Welche weiteren persönlichen Gewinne können den Freiwilligen vom Lernhaus ermöglicht werden? Zusätzliche Aspekte, die der Seite des Nehmens zuzurechnen sind, von anderen Personen abhängig sind und somit eine Herausforderung für die Hauptamtlichen und die gemeinnützige Einrichtung darstellen, werden in Folge erläutert.

Es bringt für die NPO Vorteile, wenn ein gewisser Zusammenhalt oder ein Gemeinschaftsgefühl zwischen den freiwillig Tätigen besteht. Dies kommt jedoch nicht automatisch zustande, sondern muss vom Lernhaus auch forciert werden, indem es den Freiwilligen durch gemeinsame Veranstaltungen und Treffen ermöglicht wird, sich mit anderen auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und ein Zugehörigkeitsgefühl zu einem Team zu erlangen.

Wenn die Hauptamtlichen und der Dachverband den Engagierten Wertschätzung und Anerkennung für deren Unterstützung vermitteln, kann dadurch zur Bestätigung der Tätigkeit für die Freiwilligen und somit zu ihrer Selbstbestätigung beigetragen werden.

Wie zuvor schon aufgezeigt wurde, hat für die Befragten insgesamt das Nehmen keinen so hohen Stellenwert wie das Geben. Deshalb ist meiner Meinung nach den Herausforderungen für die Hauptamtlichen und die NPO, welche in Zusammenhang mit dem persönlichen Gewinn der Engagierten genannt wurden, nicht dieselbe hohe Bedeutung zuzumessen wie den restlichen Ausführungen.

Wie auch von der Projektleiterin des ÖRK angesprochen, ist zusammenfassend als Herausforderung für das Lernhaus zu sehen, dass die Freiwilligen sehr unterschiedlich sind, differente Motive aufweisen und daher auch verschiedene Vorstellungen von der Freiwilligenarbeit haben.¹²

„Das ist jetzt wirklich so eine ganz interessante Mischung aus eben unterschiedlichen Berufssparten und Altersgruppen, ja. Total interessant, sehr wertvoll aber auch sehr herausfordernd, ja“ (Int_7).

Die Anforderung an das Lernhaus besteht darin, Personen mit ganz unterschiedlichen Wünschen, Motiven, Bedürfnissen sowie persönlichen Hintergründen zu vereinen, auf sie alle einzugehen und ihnen posi-

¹² Damit wird nicht bestritten, dass sich trotzdem, wie zuvor gezeigt wurde, Erwartungen festmachen lassen, die allen Freiwilligen wichtig sind.

tive Erfahrungen aus der freiwilligen Tätigkeit zu ermöglichen. Beher et al. (2000) nennen dies die Herausforderung der „individuellen Passung“ (S. 97). Weiters ist es für das Lernhaus – aber sicherlich auch für verschiedenste andere gemeinnützige Einrichtungen – von zentraler Bedeutung, die unterschiedlichen Motivationen einzelner Engagierter auch auf die gemeinsamen Ziele der NPO hin zu bündeln. (vgl. Eckardstein 2007, S. 275)

Der Fokus auf die Problemstellungen soll jedoch nicht den Anschein erwecken, dass die spezifische Zusammensetzung der Gruppen an Freiwilligen im Lernhaus nicht auch besondere Vorteile zu bieten hat:

„Und insofern haben wir gemerkt, wir brauchen so viele Dinge im Lernhaus und die Kinder und Jugendlichen brauchen so viel verschiedene Dinge und deswegen ist das gar nicht, gar nicht schlecht, ja, dass das einfach so gemischt ist. Ich glaub es ist einfach nur von der Teamführung manchmal natürlich eine Herausforderung für die pädagogischen Leiter, wahrscheinlich, ja, alle unter einen Hut zu bringen“ (Int_7; Projektleiterin ÖRK).

Allerdings braucht es nach Angaben der Projektleiterin des ÖRK genügend ‚Ressourcen‘, damit die Freiwilligenarbeit in der Einrichtung gut funktioniert. Der Umgang mit den Engagierten und ihre Betreuung bedürfen daher auch der Planung und Regelung durch das ÖRK.

„Es bringt nichts, einfach nur Freiwillige aufzunehmen, weil Freiwillige müssen halt auch genauso wie ein normales Team unter Führungszeichen, genauso betreut werden, eingeteilt werden, auch Ansprechpersonen haben. Das ist so ein Irrglaube, hab ich das Gefühl, ja dass, ahm, ja, es sollen doch Freiwillige kommen und dann läuft das Ganze von allein. Also auch das muss halt gut geplant sein und wohl überlegt sein und ich glaube, das ist wirklich eine Form, womit wir gut bedient sind“ (Int_7).

Es geht in gemeinnützigen Organisationen also nicht nur um ein Treffen von Mitgliedern oder um die Organisation verschiedener Aktivitäten, sondern es gibt viel mehr Tätigkeiten, die „den Einsatz beträchtlicher organisatorischer, finanzieller und personeller Ressourcen“ (Zimmer und Priller 2007, S. 15) benötigen.

5.7.3) Herausfordernde Kooperationen

Wie im vorangegangenen Kapitel erwähnt wurde, leisten die Kooperationen Lernbuddyprogramm und Accenture viel für das Lernhaus, aber es gibt auch Herausforderungen für die NPO und ihre Hauptamtlichen, welche die gute Zusammenarbeit mit den Partnern in diesem Projekt betreffen. Die NPO kann als „mehrdimensionales Zielsystem“ (Horak und Heimerl 2007, S. 175) bezeichnet werden, da sie viele verschiedene Gruppen mit unterschiedlichsten Zielvorstellungen inkludiert.

Wie teils schon ersichtlich wurde, hat auch das Lernbuddyprogramm gewisse Erwartungen an das Lernhaus und an die Bedingungen für die freiwillige Tätigkeit. Als die wichtigste Herausforderung ist zu nen-

nen, dass die hauptamtlichen MitarbeiterInnen auch für das Lernbuddyprogramm Ansprechpersonen darstellen sollten, um auf die Wünsche und Anregungen von diesem Partner eingehen zu können.

Gerade für die PO-NPO-Kooperation mit Accenture können explizit einige Herausforderungen der Zusammenarbeit, welche in dem Experteninterview mit den Projektkoordinatoren genannt wurden, angeführt werden. Das Gelingen der Zusammenarbeit ist bereits stark von ihrem Beginn abhängig, da in dieser Phase gegenseitige Erwartungen klar artikuliert und Interessen abgeklärt werden müssen. Da NPO und PO meist unterschiedliche Ideen für das Projekt einbringen, ist es herausfordernd aber essenziell, eine gemeinsame Zielsetzung zu formulieren. Die Rahmenbedingungen für das Projekt müssen gemeinsam ausverhandelt und gegebenenfalls angepasst werden. Die Zusammenarbeit von Accenture und dem Roten Kreuz ist auch durch Verträge geregelt.

Eine Herausforderung für das Lernhaus in der Zusammenarbeit besteht darin, dass Accenture das Projekt nicht nur initiiert hat, sondern auch aktiv mitgestalten möchte und somit auch die Ideen des Unternehmens eine wichtige Rolle spielen. Nach Angaben der Projektkoordinatoren von Accenture brauche es in einer derartigen Kooperation Transparenz und es dürfe von beiden Seiten keine „*versteckte Agenda*“ geben. Die Zusammenarbeit ist durch gegenseitiges Vertrauen und die Möglichkeit Probleme anzusprechen geprägt.

Wie an anderer Stelle schon kurz erwähnt, ist für Accenture die Professionalität des gemeinnützigen Projektes sehr bedeutend. Der Leistungsanspruch des Unternehmens kann für die NPO eine große Herausforderung darstellen. Die Projektkoordinatoren sehen diese Anforderung in der Zusammenarbeit mit dem Lernhaus sehr gut erfüllt. Vor allem die hauptamtlichen MitarbeiterInnen sind ihrer Ansicht nach entscheidend für die Professionalität des Projektes. Sie betonen diesbezüglich den Unterschied und die Abgrenzung zu einer reinen Freiwilligenorganisation.

Der Trend einer zunehmenden Professionalisierung der gemeinnützigen Organisationen, welcher sich außerdem in der Anforderung an eine stärkere fachliche Qualifizierung der MitarbeiterInnen zeigt, wird auch in der neueren einschlägigen Literatur beschrieben. (vgl. von Eckardstein und Zauner 2007, S. 479)

Für eine gute PO-NPO-Kooperation müssten sich den Angaben der Projektkoordinatoren folgend, vor allem die „*Strukturen im Hintergrund*“ und das „*backoffice*“ der NPO professionalisieren. Den Ausführungen von Badelt et al. (2007) zufolge sei es die „größte Herausforderung an den Nonprofit Sektor der Zukunft (...), diesen Ansprüchen zu genügen, »professioneller« zu werden und doch die spezifische »Mission« einer NPO weiterhin zu erfüllen“ (ebd. S. 627). Das Thema Professionalität ist eventuell gerade im Rahmen von Corporate Volunteering relevant, da die Freiwilligenarbeit in diesem Fall an ein Unternehmen gekoppelt ist und Parallelen zur beruflichen Sphäre damit stärker hervortreten.

PO-NPO-Kooperationen werden nicht immer nur positiv gesehen und somit auch hinsichtlich ihrer möglichen negativen Auswirkungen auf gemeinnützige Organisationen diskutiert. Die Professionalisierung sei laut Beher et al. (2000) ein Zeichen für die „*Verbetrieblichung*“ (S. 51) und „*BWL-isierung*“ (ebd.) der NPOs. Dies wird in der Literatur sehr kontrovers diskutiert. Als ein negativer Aspekt wird gesehen, dass es durch die Professionalisierung immer mehr Hauptamtliche gebe und Freiwillige dadurch die Möglichkeit

für eine ehrenamtliche Tätigkeit verlieren würden. (vgl. ebd.) In den Interviews wurde es jedoch von allen Seiten als optimal beurteilt, dass es auch hauptamtliche MitarbeiterInnen im Lernhaus gibt.

„Ist ein wesentlicher Faktor, ja. Gerade eben für diese Art, weil es ist halt ein spezielles tolles Projekt, das extrem intensiv ist. Und es hilft und es funktioniert nur eben aufgrund aus meiner Sicht, dass eben hier auch wirklich dieses Rahmenwerk da ist mit den Hauptamtlichen, mit den Pädagogen“ (Int_8; Projektkoordinatoren Accenture).

Meiner Meinung nach impliziert eine Professionalisierung nicht automatisch, dass die eine Gruppe durch die andere ersetzt wird. Meines Erachtens ist es zumindest in einem gewissen Rahmen sicherlich von Vorteil, wenn es neben Freiwilligen auch Hauptamtliche in einer gemeinnützigen Einrichtung gibt.

Nach Angaben der Projektkoordinatoren von Accenture sei es auf Seiten des Unternehmens eine Herausforderung, nicht nur *„betriebswirtschaftliche Erfolge“*, sondern auch *„volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Erfolge“* zu beachten und somit nicht nur das Projekt zu sehen, sondern immer auch dessen ‚größeres Umfeld‘.

Zudem ist zu erwähnen, dass auch im Unternehmen einiges an Vorbereitungsarbeit für das Corporate Volunteering geleistet wird und sich die Zusammenarbeit nicht auf die freiwillige Tätigkeit der MitarbeiterInnen in der NPO beschränkt. Zum Beispiel müssen Ressourcen geplant und bewusst investiert werden. (vgl. Strasser 2014, Vortrag)

Auch die Projektleiterin des ÖRK nannte einige Herausforderungen aufgrund der PO-NPO-Kooperation für das Lernhaus. Die *„Regelmäßigkeit“*, *„Kontinuität“* und *„Planbarkeit“* der freiwilligen Tätigkeit sei bei den MitarbeiterInnen von Accenture aufgrund ihrer *„Jobstruktur“* zum Teil schwierig. Daher stellt die Übereinstimmung des Corporate Volunteering von Accenture mit den Strukturen im Lernhaus, was zum Beispiel die Regelmäßigkeit und den zeitlichen Rahmen betrifft, eine Herausforderung dar, auf welche sich das ÖRK jedoch mit der Zeit eingestellt hat. Trotzdem sind der Beurteilung der Projektleiterin zufolge manche MitarbeiterInnen schon sehr lange im Lernhaus und auch sehr engagiert in der Tätigkeit. Sie resümiert, dass es bei der Kooperation gewisse Herausforderungen gebe, aber Accenture dafür bestimmte Dinge zur Verfügung stellen kann, die andere Freiwillige nicht bieten können, wie zum Beispiel das spezielle Angebot der zusätzlichen Bewerbungstrainings.

Es wird durch diese Ergebnisse deutlich, dass die Kooperationen einen großen Mehrwert für das Lernhaus bringen, aber die Einrichtung auch einige Ressourcen in die gute Zusammenarbeit steckt. Es ist von Seiten der NPO nötig, Koordinations- und Organisationsarbeit zu leisten. Das Lernhaus bemüht sich um einen gut funktionierenden Kontakt zu den Partnern, um auf deren Erwartungen, Wünsche sowie Anforderungen in einem Rahmen einzugehen, der auch mit den Zielen und Strukturen der gemeinnützigen Einrichtung zu vereinbaren ist. Die NPO fungiert hier als intermediäre Organisation, die zwischen verschiedenen Bereichen vermitteln kann. (vgl. Simsa 2007, S. 134) In diesem Fallbeispiel besteht der Vorteil darin, dass die Kooperationen des Lernhauses mit Accenture und dem Lernbuddyprogramm schon länger bestehen und sich die Zusammenarbeit daher mittlerweile etabliert hat.

5.7.4) Abschlussstatement

Es wurde durch die in diesem Kapitel diskutierten Ergebnisse offenkundig, dass ein immens hohes Anforderungsprofil an die NPOs und ihre Hauptamtlichen besteht. Ein Großteil der Aufgaben in der Bewältigung der Herausforderungen dürfte den hauptamtlichen MitarbeiterInnen obliegen, da sie in permanentem, direktem Austausch mit den Freiwilligen stehen und gleichzeitig die wichtigste Schnittstelle zu den Partnern des Lernhauses (WU, Accenture) darstellen. Auch bei dem Thema des Gebens der gemeinnützigen Einrichtung an die Freiwilligen wurde die herausfordernde Rolle der Hauptamtlichen bereits ersichtlich. In dieser sehr verantwortungsvollen Position sind also breit gefächerte Kompetenzen und Qualifikationen gefragt.

Da die Arbeit der hauptamtlichen MitarbeiterInnen auch in vielen anderen NPOs ähnlich herausfordernd sein dürfte, wäre in den meisten Fällen wahrscheinlich eine Aufwertung dieser Stelle nötig. Hauptamtliche, die eine Freiwilligenorganisation leiten und Führungsfunktionen übernehmen, müssten in dieser Position stärker beachtet werden, auch wenn ihre MitarbeiterInnen gewissermaßen ‚nur‘ Freiwillige sind. Dies sollte sich eventuell auch in ihrer Aus- und Fortbildung niederschlagen. Demzufolge ist an Kompetenzen rund um die Leitung einer Organisation und in den Bereichen Management und Personalmanagement zu denken. Für jemanden, der eine Freiwilligenorganisation leitet, könnten außerdem auch Führungskompetenzen hilfreich sein. „In Anbetracht der zunehmenden Komplexität der Anforderungen, die heute auch in vielen NPOs gegeben ist, sind Qualifikationsdefizite in fachlicher Hinsicht und bei Führungskompetenzen öfter feststellbar“ (Eckardstein 2007, S. 286).

Die Aufwertung der Position müsste sich auch in der Bezahlung von Hauptamtlichen widerspiegeln, da diese meist nicht an das herausfordernde Jobprofil angepasst ist. In diesem Fall hat zweifelsohne auch die Tatsache einen Einfluss, dass sogenannte Sozialberufe oft weniger angesehen oder anerkannt sind als andere Berufe und daher schlechter entlohnt werden.

Im Anschluss an dieses Fazit war es selbstverständlich von Bedeutung, auch die Hauptamtlichen selbst zu Wort kommen zu lassen und ihre Perspektive mit einzubeziehen. Die wichtigsten Ergebnisse aus jenem Interview werden im nachfolgenden Kapitel präsentiert.

5.8) Die Rolle der Hauptamtlichen – verantwortungsvoll, beratend, vermittelnd und repräsentativ

Die offensichtlichste Rolle der hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus ist es, Vertrauens- und Ansprechpersonen für die Jugendlichen darzustellen. Neben der Lernbetreuung sei es nach Angaben einer Hauptamtlichen in gewissem Maße auch ihre Aufgabe, Sozialarbeit zu leisten. Zusätzlich wird die Beratung der Jugendlichen für Weiterbildung und ihren beruflichen Werdegang übernommen. Um die SchülerInnen ganzheitlich zu unterstützen, muss außerdem zwischen ihnen und den LehrerInnen sowie den Eltern vermittelt werden.

Weiters müssen die Hauptamtlichen in der NPO die Freiwilligenarbeit koordinieren, was vor allem am Beginn des Schulsemesters sehr aufwendig sei. Zudem kümmern sie sich um die Einführung und Einschulung neuer Engagierter in das Lernhaus. Auch Freiwillige der WU, welche schon eine erste Einführung durch das Lernbuddyprogramm erhalten haben, bekommen noch eine spezifische Einschulung in der Einrichtung. Die hauptamtliche Mitarbeiterin gibt an, dass auch eine Beziehungsarbeit zu den Freiwilligen von Bedeutung ist, um diese besser kennenzulernen. Vor allem die Betreuung neuer freiwillig Tätiger ist intensiv, da sie zu Beginn noch stärker anzuleiten sind.

Wenn der zeitliche Rahmen es zulässt, werden allen Freiwilligen nach der Lerneinheit Reflexionsgespräche angeboten. Im Zuge dieser Gespräche besteht die Möglichkeit, Informationen über die Jugendlichen auszutauschen, die positiven sowie negativen Erfahrungen während der Lernbetreuung Revue passieren zu lassen und sie zu reflektieren. Von der Hauptamtlichen wird betont, dass die Zusammenarbeit mit den Engagierten gut funktioniert, da diese sehr organisiert und verlässlich sind. Die Situation der hauptamtlichen MitarbeiterInnen wird dadurch erheblich erleichtert. Diese sind in ihrer Rolle also auch abhängig von den Freiwilligen und der guten Kooperation mit ihnen. Der Tauschprozess zwischen den beiden Gruppen funktioniert demnach beidseitig. Ein wichtiges Thema der Arbeitsorganisation in gemeinnützigen Einrichtungen stellt folglich auch die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen dar (vgl. von Eckardstein 2007, S. 282).

Die bisherigen Ausführungen veranschaulichen jene Aufgaben, die man auch als Außenstehender/Außenstehende als das Anforderungsprofil an die Hauptamtlichen in einer derartigen gemeinnützigen Organisation beschreiben würde. Allein die Aufgabe, die beiden Personengruppen – also Jugendlichen und Freiwillige – im Lernhaus aufeinander abzustimmen, wirkt sehr herausfordernd. Die tägliche Organisationsarbeit betrifft das Beantworten von E-Mails sowie die Koordination der Freiwilligen und Jugendlichen bei Ausfällen und dergleichen. Damit sind jedoch die Verpflichtungen der Hauptamtlichen bei weitem noch nicht abgedeckt.

Das Jobprofil, zumindest einer hauptamtlichen Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters im Lernhaus, beinhaltet weiters, eine Leitungsposition gegenüber der zweiten hauptamtlich tätigen Person inne zu haben. Die pädagogische Leitung hat daher auch eine gewisse Verantwortung der zweiten Mitarbeiterin/dem zweiten Mitarbeiter gegenüber. Den Angaben der Befragten zufolge beinhaltet diese Position auch „*Führungsentscheidungen zu treffen*“, die Schnittstelle in der Kommunikation mit der direkten Vorgesetzten beim ÖRK zu bilden und mit dem Nachmittagsprojekt im Lernhaus zusammenzuarbeiten.

An der Schnittstelle zwischen dem Roten Kreuz und den Finanziers des Projektes beschreibt die hauptamtliche Mitarbeiterin ihre Funktion als „*vermittelnd*“ und „*repräsentativ*“. Die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen, öffentlichen Terminen, Vernetzungstreffen und Vorstandssitzungen gehört dabei zu ihrem Aufgabenbereich. Es sei wichtig, den Finanziers bei diesen Treffen aus der Praxis zu erzählen und über Leistungen im Lernhaus zu berichten. Weiters erstrecken sich die Aufgaben der pädagogischen Leitung im Rahmen von Marketing oder Öffentlichkeitsarbeit auch auf den „*geschäftlichen Bereich des Lernhauses*“.

Die hauptamtliche Leiterin sieht sich selbst als Schnittstelle zwischen den verschiedenen AkteurInnen, welche in das Projekt involviert sind. Diesbezüglich ist die Situation im Lernhaus ihren Angaben zufolge sehr komplex. Mit Accenture werden beispielsweise zusätzlich gemeinsame kleine Projekte wie Bewerbungstrainings für die Jugendlichen organisiert, welche auch von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen koordiniert werden müssen. Accenture sei ein „*starker Partner*“ und die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen schaffe daher keine großen Herausforderungen. Auch in der Zusammenarbeit mit dem Lernbuddyprogramm der Wirtschaftsuniversität kommt der hauptamtlichen Leiterin im Lernhaus eine tragende Rolle zu. Aufgrund der hervorragenden Organisation des Lernbuddyprogramms wird die Kooperation mit der Universität als gut planbar beschrieben. Das Programm nimmt dem Lernhaus viel Organisationsarbeit ab und so müssen die Hauptamtlichen ausschließlich die direkte Betreuung der Studierenden während der Lernhilfe übernehmen.

Als besondere Herausforderung wird in den Ausführungen der Befragten ersichtlich, dass die Arbeitszeit der hauptamtlichen MitarbeiterInnen sehr knapp bemessen ist und es daher nicht viel Zeit außerhalb der Lernstunden gibt, in der die anfallende organisatorische Arbeit bewerkstelligt werden kann. Infolgedessen sind während der Lerneinheit sehr viele verschiedene Aufgaben parallel zu bewältigen.

„Viele Sachen, die hinter den Kulissen ablaufen einfach, die überhaupt nichts mit Lernbetreuung zu tun haben“ (Int_10).

Da es kein klar abgestecktes Aufgabengebiet gibt, müssen die Hauptamtlichen anscheinend sehr flexibel sein und breit gefächerte Anforderungen erfüllen. Diese Position beinhaltet also eine Vielzahl von Funktionen und ist daher sehr kompliziert aufgebaut.

„Es vereint halt viele Jobs in einem würde ich mal sagen. Also, es ist schon eine sehr facettenreiche Stelle“ (Int_10).

Außerdem ist an der Arbeit im Lernhaus herausfordernd, dass sich das Projekt laufend weiter entwickelt und die hauptamtlichen MitarbeiterInnen immer wieder mit Veränderungen konfrontiert sind.

Heimerl und Meyer (2007) gehen davon aus, dass es leicht zu einer Überforderung von Hauptamtlichen in NPOs kommen kann, da es für den arbeitsintensiven Alltag in gemeinnützigen Organisationen oft zu wenige MitarbeiterInnen gebe. (vgl. ebd. S. 233)

6.) Abschlusskapitel

6.1) Einführung in Thema und Problemstellung

Seit der zweiten Hälfte der 1980er Jahre wird vermehrt ein prognostiziertes ‚neues/modernes Ehrenamt‘ beforscht. Dieses sei durch einen Wandel des freiwilligen Engagements entstanden, welcher mit gesellschaftlichen Individualisierungs- und Pluralisierungsprozessen in Zusammenhang gebracht wird.

Die Wandlungstendenzen betreffen nicht nur die subjektive Seite, also die Freiwilligen und ihre Motive, sondern auch die Rahmenbedingungen um freiwillig tätig zu sein, was als die objektive, strukturelle Seite bezeichnet werden kann. Damit sind konkret Nonprofit-Organisationen gemeint, in denen freiwilliges Engagement stattfindet. (vgl. Beher et al. 2000, S. 8) Im Fokus der Betrachtung steht also formelles freiwilliges Engagement in gemeinnützigen Einrichtungen und nicht informelle Freiwilligenarbeit wie zum Beispiel die sogenannte Nachbarschaftshilfe.

Gemeinsam mit den AutorInnen Beher, Rauschenbach und Liebig, welche eine wichtige Rolle in der Debatte um den Wandel des Feldes der Freiwilligenarbeit einnehmen und den Terminus „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (ebd.) geprägt haben, wird von einer „wechselseitigen Beziehung zwischen individuums- und organisationsbezogenen Veränderungen“ (ebd. S. 13) ausgegangen.

Die AutorInnen zielen darauf ab, sich nicht nur auf Motivlagen der Engagierten zu konzentrieren, sondern auch auf die veränderten Kontext- und Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit. (vgl. ebd. S. 8) Die Freiwilligen befinden sich während ihrer Tätigkeit in den für sie entscheidenden institutionellen Settings. Folglich muss gerade auch den strukturellen Veränderungen Beachtung geschenkt werden. (vgl. ebd. S. 10)

Das Engagement der Freiwilligen wird zunehmend individueller und es kann daher nicht mehr angenommen werden, dass sich ihre Motivation allein durch selbstloses Handeln erklären lässt. (vgl. ebd. S. 13) Im Zuge des Wandels ist es zu einer Pluralisierung der Formen der Freiwilligenarbeit gekommen. Daher gibt es nicht mehr ausschließlich die typischen Arten des freiwilligen Engagements wie zum Beispiel Sanitäter beim Roten Kreuz, Mitgliedschaft im Turnverein oder bei der Freiwilligen Feuerwehr.

Warum verändern sich jedoch die Motive der Freiwilligen?

Veränderungen der Freiwilligenarbeit auf der individuellen Ebene sind erklärbar durch die Theorie des Wertewandels.

In der aktuellen Anwendung dieser Theorie für die Erklärung der veränderten Motive der freiwillig Engagierten geht es jedoch nicht mehr wie am Beginn der Debatte darum, dass eine in den 1960er Jahren zunehmende individualistische Richtung des Wertewandels zu einem Werteverfall geführt hat und eine Gesellschaft von Egoisten hervorbringt, die nicht an der Freiwilligenarbeit interessiert ist. (vgl. Klages 1999, S. 103) Im Gegensatz dazu wird davon ausgegangen, dass der Wertewandel eine Zunahme an Typen von Wertekombinationen und eine Pluralisierung der Werte zufolge hat. (vgl. Klages 1993, S. 32-33) Der „Megatrend des Wertewandels“ (vgl. ebd. S. 32) sei durch eine Entwicklung weg von „Pflicht- und Akzep-

tanzwerten“ hin zu „Selbstentfaltungswerten“ (ebd. S. 23) gekennzeichnet. Auf der Mikroebene bestehen jedoch individuelle Besonderheiten, die sich nicht einfach in diese Dichotomie einordnen lassen. (vgl. ebd. S. 32) Weiters gibt es auch eine intraindividuelle Veränderung und Entwicklung von Werten, zu welcher das freiwillige Engagement in einer gemeinnützigen Einrichtung einen Beitrag leisten kann. (vgl. ebd. S. 37-38)

Etliche Studien bestätigen, dass das generelle Interesse der Menschen an der Freiwilligenarbeit und ihre Bereitschaft zum Engagement durch den Wertewandel nicht zurückgegangen seien. (vgl. Klages und Gensicke 2002, S. 6)

Wie lässt sich folglich die gewandelte Motivation der Freiwilligen charakterisieren?

Für die Engagierten ist sowohl eine Orientierung an der Gemeinschaft und am Gemeinwohl als auch eine individuelle Verwirklichung bedeutsam. Außerdem wollen sie ihren Pflichten als BürgerInnen nachkommen und durch die zusätzliche Tätigkeit aktiv bleiben. (vgl. Klages 1999, S. 105) Weitere Motive sind zum Beispiel die Sinnerfahrung, die „Erprobung und Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten“ (Heimgartner 2004, S. 32) sowie ein „Ausgleich zu Entfremdung“ (ebd. S. 33). Diese zählt Heimgartner zum Beispiel zu den individuellen Beweggründen. (vgl. ebd.) Altruismus, der Wunsch nach Geselligkeit und der „Erwerb von sozialem Status“ sind dem Autor zufolge den sozialen Motiven zuzurechnen. (vgl. ebd. S. 31-36)

Allgemein ist bezüglich der Motive zu erkennen, dass der persönliche Nutzen sowie die eigenen Interessen und Bedürfnisse für die Freiwilligen an Bedeutung gewinnen. (vgl. Hübner 2010, S. 18, S. 40) Außerdem ist den Engagierten auch Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung in der Tätigkeit wichtig. (vgl. Behr et al. 2000, S. 13)

Auf jeden Fall schließen sich verschiedene Motive, und vor allem auch jene als ‚alt‘ und ‚neu‘ betitelte, nicht gegenseitig aus, sondern existieren nebeneinander. Motive bestehen also nie einzeln, sondern nur in einer Durchmischung. Daher ist die Einordnung der Beweggründe von Freiwilligen in die Dichotomie altruistisch und eigennützig, wie dies zum Teil in Studien der Fall ist, auf jeden Fall zu undifferenziert und vermittelt ein zu statisches Bild über die Motivation der Engagierten.

Als ein allgemeiner Trend zeigt sich, dass für das ‚moderne Ehrenamt‘ eine „Norm der Reziprozität von Geben und Nehmen“ (Behr et al. 2000, S. 13) charakteristisch ist.

Eine Austauschbeziehung, also etwas von dem Engagement zurückzubekommen, ist für die Freiwilligen also bedeutend. An die Idee des Gebens und Nehmens knüpft die Theorie des sozialen Tausches an, welche von Jütting (1998) auf die Freiwilligenarbeit angewendet wurde.¹³

Die ehrenamtlich tätige Person konzeptualisiert Jütting als den „aufgeklärten Engagierten“ (Jütting 1998, S. 285). Diese Person befolgt Normen, will Gutes tun, handelt aber auch folgenorientiert, will den eigenen subjektiven Nutzen vermehren und „wägt interessensorientiert ab“ (ebd. S. 286). Die Entscheidung sich freiwillig zu engagieren sei somit ein Abwägungsprozess. Die Person fragt sich also selbst, was sie der Nonprofit-Organisation gibt, und was sie im Gegenzug dafür zurück bekommt, also ob es hier ein Gleichgewicht gibt. Das Entscheidende daran ist, dass dieses wechselseitige Geben und Nehmen von dem Ak-

¹³ Mit dem Konzept des ehrenamtlichen Engagements als sozialen Tausch haben sich auch schon einige andere Autoren, wie zum Beispiel Badelt, Heinmann und Kappelhoff beschäftigt.

teur/der Akteurin selbstreflexiv beobachtet wird. (vgl. ebd.) Jütting verwendet daher den Begriff des „subjektorientierten, reflexiven sozialen Tausches“ (ebd. S. 272). Die Idee des/der „aufgeklärten Engagierten“ (ebd. S. 285) ist meiner Meinung nach sehr treffend für die Freiwilligenarbeit im ‚modernen Ehrenamt‘.

Die Anwendung des Konzeptes des sozialen Tausches auf die Freiwilligenarbeit nach Jütting (1998) bildet den theoretischen Bezugsrahmen für das weitere empirische Vorgehen. Dieser theoretische Bezugspunkt fand sowohl bei der Erstellung der Leitfäden als auch bei der Auswertung der Interviews besondere Beachtung.

Entscheidend dabei ist, dass der soziale Tausch mit einem unbestimmten Medium in Organisationen stattfindet, weshalb die Freiwilligen auch bestimmte Erwartungen an diese haben. NPOs müssen auf den zuvor beschriebenen veränderten gesellschaftlichen Kontext reagieren. (Zimmer und Priller 2007, S. 220) Daher ist es unerlässlich, auch die Rolle der gemeinnützigen Organisationen und somit die strukturelle Seite der Freiwilligenarbeit in die Diskussion mit einzubeziehen.

Wie in den bisherigen Ausführungen ersichtlich wurde, vervielfältigen sich die Formen des freiwilligen Engagements. Freiwillige wollen Form und Umfang ihrer Tätigkeit individuell bestimmen. Sie engagieren sich nicht mehr so dauerhaft und außerdem weniger regelmäßig. Damit verändert sich „auch die organisatorische Verfasstheit des Ehrenamtes“ (Behr et al. 2000, S. 10). Folglich sind NPOs von einer „wachsenden Veränderungsgeschwindigkeit“ (Simsa 2002, S. 39) und von einem zunehmenden Veränderungsdruck geprägt (vgl. Eckardstein und Zauner 2007, S. 479).

Das Problem der Nonprofit-Organisationen besteht zum Teil darin, dass sie mit der Entwicklung der Werte, Bedürfnisse und Interessen der Freiwilligen nicht Schritt halten können. Dies kann an der veralteten Organisationskultur vieler NPOs liegen (vgl. Behr et al. 2000, S. 42) und an der Tatsache, dass sie mit einem generellen „Attraktivitäts-Problem“ (Rüth 1998, S. 316) zu kämpfen haben.

Die gemeinnützigen Organisationen haben sich noch nicht beziehungsweise bisher zu wenig auf die „neuen Erwartungen und Bereitschaften“ (Klages 1999, S. 103) der Menschen eingestellt. Es liegt zum Teil an den Schwierigkeiten der NPOs, sich den Erfordernissen des ‚modernen Ehrenamtes‘ anzupassen, dass es mehr Interessierte an der Freiwilligenarbeit gibt als tatsächlich Engagierte. Die bestehenden „Potential-Brachen“ (Klages 1999, S. 104) erwachsen also nicht daraus, dass sich die Menschen aufgrund der gewandelten Werte nicht mehr engagieren wollen. Die Ursache des teilweise existierenden Mangels an Freiwilligen in NPOs ist folglich nicht allein dem Wertewandel zuzurechnen, sondern auch auf der Seite des organisationalen Rahmens der Freiwilligenarbeit zu suchen. Die schwierige Situation für gemeinnützige Organisationen im ‚modernen Ehrenamt‘ schafft für sie vielfältige Herausforderungen.

6.2) Darstellung der forschungsleitenden Frage und des empirischen Vorgehens in der Fallstudie zum Bildungsprojekt Lernhaus

Im Anschluss an die Ergebnisse der bisherigen Forschung rund um das Thema „Strukturwandel des Ehrenamtes“ (Behr et al. 2000, S. 8) ist es der Anspruch der vorliegenden Arbeit, nicht nur die Motivation der Freiwilligen zu analysieren, sondern auch die Veränderungen der organisationsbezogenen Seite des Ehrenamtes zu berücksichtigen.

Daher wurde die folgende Forschungsfrage formuliert:

Wie lassen sich die vielfältigen individuellen Motive Freiwilliger und die daraus resultierenden wachsenden Anforderungen an NPOs im ‚modernen Ehrenamt‘ in einer gemeinnützigen Einrichtung vereinbaren?

Mit diesem Anspruch grenzt sich dieses Forschungsvorhaben von anderen Studien zum ‚modernen Ehrenamt‘ ab, welche die subjektive und objektive Seite ausschließlich getrennt behandeln und nicht aufeinander beziehen.

Ziel der Arbeit ist – im Gegensatz zu vielen quantitativ angelegten Studien – nicht die Aufzählung der verschiedenen Motive für die Freiwilligenarbeit. Demnach liegt der Fokus im empirischen Teil dieser Arbeit nicht darauf, vorab Kategorien von Motiven zu bilden oder vorab definierte Motivbündel zu bestätigen beziehungsweise zu widerlegen.

Da die subjektiven Haltungen, Wertungen, Einstellungen, Beweggründe und Einschätzungen der Freiwilligen hinterfragt werden sollten und dabei das organisatorische Setting, in dem sich diese Befragten befinden, nicht außer Acht zu lassen ist, wird ein qualitatives Forschungsdesign als zielführend angesehen. Dieses qualitative Forschungsdesign wurde im Rahmen einer Fallstudie umgesetzt.

Als Fallbeispiel wurde das ‚Lernhaus‘ Wien herangezogen.

Das Lernhaus Wien ist ein Bildungsprojekt, welches vom Roten Kreuz und dem Verein Kurier Aid Austria in Kooperation mit dem Unternehmen Accenture im März 2011 ins Leben gerufen wurde. Die gemeinnützige Einrichtung bietet bildungsbenachteiligten Kindern und Jugendlichen im Alter zwischen 6 und 15 Jahren ein zusätzliches und kostenloses Lernangebot. Ein weiterer wichtiger Partner für das Lernhaus ist die Wirtschaftsuniversität Wien aufgrund ihres ‚Lernbuddyprogramms‘ (Projekt ‚Lernen macht Schule‘/Volunteering@WU).

Warum wurde das vorliegende Fallbeispiel ausgewählt?

Da sich im Lernhaus neben Freiwilligen des ÖRK auch Studierende der Wirtschaftsuniversität Wien und im Rahmen von Corporate Volunteering auch MitarbeiterInnen von Accenture freiwillig engagieren, spricht diese NPO sehr viele verschiedene Gruppen an freiwillig Tätigen an. Infolgedessen ist davon auszugehen, dass im Lernhaus die Vielfältigkeit der Motive von Freiwilligen gut zum Ausdruck kommt.

„Kooperierende Netzwerke“ (Badelt 2007, S. 633), wie sie das Lernhaus mit Accenture und der Wirtschaftsuniversität Wien bildet, können als eine Möglichkeit gesehen werden, wie NPOs mit den zuneh-

menden Anforderungen an sie umgehen können. Kooperationen zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen sowie die Zusammenarbeit mit Partnern, welche ähnlich wie Freiwilligenagenturen intermediäre Instanzen zwischen Freiwilligen und einer gemeinnützigen Einrichtung darstellen, können als Trends des ‚modernen Ehrenamtes‘ angesehen werden.

Vor allem in traditionsreichen Organisationen, wie den österreichischen Wohlfahrtsverbänden, zu denen auch das Österreichische Rote Kreuz zu zählen ist, braucht es Innovationen, um den neuen Bedingungen im Feld der Freiwilligenarbeit gerecht zu werden. Es ist anzunehmen, dass das ‚Lernhaus‘ aufgrund der eben erwähnten Gegebenheiten als Unterorganisation den Anforderungen des ‚modernen Ehrenamtes‘ sehr gut angepasst ist.

Im Zuge der Erhebung war es das Ziel, diesen gesamten ‚case‘ unter Einbezug der verschiedensten Gruppen, die im Lernhaus eine entscheidende Rolle einnehmen, zu beleuchten. Den ersten Schritt bildete ein exploratives Gespräch mit der Projektleiterin des Lernhauses beim Österreichischen Roten Kreuz. In einem nächsten Schritt wurden aus jeder Gruppe an Freiwilligen je zwei Personen interviewt. Darauf folgend wurden ExpertInneninterviews mit der Projektkoordinatorin des Lernbuddyprogramms und den Projektkoordinatoren bei Accenture geführt. Den Abschluss der Erhebung stellte ein Interview mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin der Lerneinrichtung dar.

Für die Auswertung der Interviews wurde eine Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) durchgeführt, angelehnt an einige Aspekte der induktiven Kategorienbildung im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). In beiden Fällen setzt das Kodieren am Text an und entwickelt daraus ein Kategoriensystem.

Den ersten Schritt der Themenanalyse bildet das Textreduktionsverfahren. Vorrangiges Ziel dabei ist es, eine Zusammenfassung zu schaffen, die einen ersten Überblick über Themen, „ihre Darstellungsweise“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 159) und ihre Zusammenhänge ermöglicht.

Die Ergänzung zur Textreduktion stellt nach Froschauer und Lueger (2003) ein Kodierverfahren dar, welches den Text nicht bloß zusammenfasst, sondern auch „analytisch erweitert“ (ebd. S. 163). Die drei ExpertInneninterviews sowie das explorative Gespräch wurden nur als einzelne Interviews betrachtet, weshalb ihre Analyse an dieser Stelle endete.

Um einen Querschnitt über die Einzelinterviews der Freiwilligen zu bekommen, wurde in einem weiteren Schritt die vergleichende Analyse verschiedener Texte, wie sie von Froschauer und Lueger (2003) vorgeschlagen wird, durchgeführt. Dieser Querschnitt der Interviews war nötig, um die daraus gewonnenen Ergebnisse jenen aus den ExpertInneninterviews und dem explorativen Gespräch gegenüberzustellen.

Von der qualitativen Inhaltsanalyse wurde für das eigene Vorgehen der Versuch übernommen, systematisch und regelgeleitet vorzugehen. Mayring (2010) gibt hilfreiche Anleitungen zur Systematisierung der induktiven Kategorienbildung wie die Beachtung des Selektionskriteriums und des Abstraktionsniveaus. (vgl. ebd. S. 13)

6.3) Präsentation der Ergebnisse aus der Fallstudie

6.3.1) Der Einstieg in die Freiwilligenarbeit

Um einer Chronologie zu folgen, wird in der Ergebnispräsentation mit dem Thema Einstieg in die Freiwilligenarbeit begonnen.

Die Kooperationen des Lernhauses übernehmen für zwei Gruppen an Freiwilligen einen entscheidenden Beitrag bei der Aufnahme des freiwilligen Engagements, da sie Vermittlungsfunktionen innehaben, welche im ‚modernen Ehrenamt‘ zunehmende Bedeutung gewinnen. Im Rahmen des ‚Lernbuddyprogramms‘ der Wirtschaftsuniversität Wien werden den Studierenden verschiedene freiwillige Tätigkeiten in kooperierenden NPOs angeboten. Für MitarbeiterInnen von Accenture besteht die Möglichkeit, nach ihren Interessen aus verschiedenen gemeinnützigen Projekten auszuwählen und sich in diesen freiwillig zu engagieren.

Der Einstieg in die Freiwilligenarbeit ist für NPOs ein wichtiges Thema, da dieser nicht automatisch und selbstverständlich passiert und gerade vor dem Hintergrund, dass die Rekrutierung Freiwilliger immer schwieriger wird, essenziell ist. Verantwortlich dafür ist die Tatsache, dass den Freiwilligen für die Aufnahme einer Tätigkeit die verschiedensten Bedingungen wichtig sind. Einen hohen Stellenwert für den Einstieg in die Freiwilligenarbeit und die Auswahl einer Tätigkeit haben für die Engagierten persönliche und biografische Einflussfaktoren. In diesem Zusammenhang ist für die Freiwilligen die „Passung des Ehrenamtes in den biografischen Lebenskontext“ (Düx 2000, S. 141) von Bedeutung. Ein meiner Ansicht nach sehr interessantes Ergebnis ist, dass die Freiwilligenarbeit für die Befragten zum Teil eine Kompensation von Interessen ermöglicht, denen bisher nicht nachgekommen wurde.

Weiters ist als Anforderung der Freiwilligen eine gute Passung und hohe Übereinstimmung des Engagements mit bestimmten Merkmalen der individuellen Lebensumstände, wie zum Beispiel das Fehlen von familiären Verpflichtungen, zu nennen.

Zudem haben andere Personen im Entscheidungsprozess der Freiwilligen einen Einfluss. Interessierte können im Rahmen des Lernbuddyprogramms und des ‚Corporate Volunteerings‘ von Accenture vor allem durch StudienkollegInnen oder ArbeitskollegInnen in ihrer Entscheidung beeinflusst werden, da persönliche Kontakte zu bereits Tätigen eine wichtige Entscheidungshilfe darstellen können. Dabei ist zu erwähnen, dass gerade im Rahmen des Corporate Volunteerings in einem Unternehmen eine Beeinflussung durch die Vorgesetzten leicht möglich ist, wenn soziales Engagement dokumentiert wird und eventuell ‚Pluspunkte‘ für die MitarbeiterInnen bringt oder als eine anerkannte Mehrleistung gesehen wird.

In einer Reflexion über die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit geben Freiwillige an, dass sie Vorinformationen bekommen möchten und eine Schnuppermöglichkeit hilfreich sein kann. Beide Leistungen werden von Accenture und dem Lernbuddyprogramm angeboten.

Diese beiden Partner des Lernhauses übernehmen also gerade beim Einstieg in die Freiwilligenarbeit einige für die Engagierten wichtige Funktionen und weisen damit einen gewinnbringenden Effekt für die NPO auf. Allgemein dürften ‚gates‘, zu denen auch Accenture und das Lernbuddyprogramm zu zählen sind, eine entscheidende Rolle für den Einstieg in eine freiwillige Tätigkeit im ‚modernen Ehrenamt‘ überneh-

men. Von den Befragten wurden diesbezüglich auch noch weitere Möglichkeiten genannt. Alle von mir befragten Freiwilligen sind über ‚gates‘ zum Lernhaus gekommen.

Diese Vermittlungsstellen bewerben gemeinnützige Einrichtungen sowie Projekte und Freiwillige erfahren somit von Möglichkeiten, von denen sie sonst keine Kenntnis erhalten hätten. Sie ermöglichen den Interessierten einen spontanen und oftmals zufälligen Einstieg in die Freiwilligenarbeit. ‚Gates‘ bilden für Personen eine Brücke in das freiwillige Engagement und machen den Zugang zu gemeinnützigen Einrichtungen einfacher, da sie die Barriere der Kontaktaufnahme mindern.

Vermittlungsstellen beziehungsweise ‚gates‘ stellen sicherlich einen großen Vorteil für das Lernhaus dar und sind ein Spezifikum dieses Fallbeispiels. Die NPO hat einen guten Zugang zu ‚gates‘ und nutzt diese Möglichkeit sehr effektiv.

6.3.2) Vom Geben und Nehmen der Freiwilligen

a) Die Seite des Gebens im Tauschprozess der Freiwilligenarbeit

Wie schon zuvor erwähnt, war es nicht das Forschungsinteresse, die einzelnen Motive der Freiwilligen zu erheben, zu beschreiben und diese verschiedenen Kategorien oder eventuell sogar der Unterscheidung ‚alt‘ und ‚neu‘ zuzuordnen. Im Gegensatz dazu wurde in Anlehnung an die Theorie des sozialen Tausches das Geben und Nehmen der Freiwilligen in den Fokus der Betrachtung gerückt. Dabei wurde das Geben und Nehmen jedoch an keiner Stelle in die Dichotomie zwischen Altruismus und Eigennutzen eingeordnet. Die Idee des Tauschprozesses fand außerdem nicht nur auf die Freiwilligen, sondern auf den gesamten organisationalen Rahmen des Lernhauses, zu dem auch die Kooperationen zu zählen sind, Anwendung.

In einer Weiterentwicklung der Theorie Jüttings soll nicht abgestritten werden, dass es sowohl das Geben als auch das Nehmen gibt und Freiwillige diesen reziproken Prozess abwägen¹⁴. Es hat sich jedoch gezeigt, dass der Fokus der Freiwilligen stärker auf dem Geben an sich liegt als auf dem Abwägen und Beobachten des Prozesses zwischen Geben und Nehmen.

Im Gegensatz dazu wurde in der Diskussion um das ‚moderne Ehrenamt‘ der Fokus oft stärker darauf gelegt, was Freiwillige eben für sich zurückbekommen, was das Nehmen ist und wie ihr Eigennutzen vermehrt werden kann.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen also, dass Freiwillige ihr eigenes Geben, ihre Hilfe, ihr Engagement in einer gemeinnützigen Einrichtung bewerten und reflektieren. Es geht folglich nicht so sehr darum, zu fragen, ob jemandem nur Geben oder nur Nehmen oder beides zu gleichen, ausgewogenen Teilen wichtig ist. Da es in dem vorliegenden Fallbeispiel ein Zusammenspiel mehrerer Organisationen gibt, die alle einen entscheidenden Einfluss haben, sind die Tauschprozesse komplex.

¹⁴ Natürlich ist dabei immer eine generalisierte Form der Reziprozität gemeint, welche nicht von einer konkreten Gegengabe, sondern von einem längerfristig gesehenen Ausgleich ausgeht. Es wird hier also auf indirekte und komplexere Formen des sozialen Tausches verwiesen oder wie Badelt es nennt auf „tauschähnliche Prozesse“ (ebd. 1985, S. 70).

Im Geben ist es den Engagierten wichtig, dass mit den Ressourcen, die sie selbst in die freiwillige Tätigkeit einbringen, sorgsam und effizient umgegangen wird und diese nicht verschwendet werden. Freiwillig Tätige wollen, dass ihre eigene ‚Arbeit‘, ihr Input sinnvoll genutzt und verwertet wird, was in erster Linie ein Anspruch an die gemeinnützige Organisation ist. Für die Freiwilligen ist ‚gutes‘ und ‚sinnvolles‘ Geben von großer Bedeutung, weil sie darin ihre Tätigkeit definiert sehen beziehungsweise für sich selbst definieren.

Wie organisiert das Lernhaus das Geben der Freiwilligen?

Die Ausgestaltung ihres Gebens in der NPO ist für die Freiwilligen von einigen Bedingungen für die Tätigkeit als Lernhilfe abhängig.

Die Engagierten sprechen in diesem Zusammenhang von ihrer eigenen verantwortungsvollen Rolle im Lernhaus, welche für sie mit einigen durch die Hauptamtlichen klar abgesteckten Aufgaben einhergeht.

Bezüglich der Rolle der Jugendlichen ist es für die Freiwilligen von Bedeutung, einen Schüler/eine Schülerin länger zu betreuen und auch eine Bindung zu ihm/ihr aufzubauen. Sie wollen auf motivierte Jugendliche treffen, welche die Hilfe wertschätzen. Weiters sehen sich die Engagierten in ihrer Tätigkeit mit bestimmten Regeln konfrontiert, wie zum Beispiel, dass die Tätigkeit auf einen längeren Zeitraum angelegt werden soll und eine gewisse Regelmäßigkeit aufweisen sollte.

Zudem heben die freiwillig Tätigen die Bedeutung der Mitbestimmung in der gemeinnützigen Einrichtung hervor, welche sie durch die Autonomie und Selbstbestimmung in der Tätigkeit verwirklicht sehen.

Die Partizipation betreffend ist es für die Freiwilligen relevant selbst entscheiden zu können, ob und wie sehr man sich einbringen möchte, vor allem bezüglich zusätzlicher Events. Von den Engagierten werden außerdem die Herausforderungen, welche die Tätigkeit im Lernhaus für sie bringt, sehr genau benannt.

Um die Komplexität der Tauschprozesse im Lernhaus vollständig zu erfassen, ist darauf einzugehen, wie die ehrenamtliche Tätigkeit der Freiwilligen durch das Geben der gemeinnützigen Einrichtung – und für eine Gruppe an Engagierten auch durch das Geben des Lernbuddyprogramms der Wirtschaftsuniversität – beeinflusst wird. Das Geben von Accenture an die Freiwilligen beschränkt sich wie zuvor schon erwähnt eher auf Vermittlungsleistungen für den Einstieg in die Tätigkeit.

Zum Geben des Lernhauses zählen die Begleitung der Freiwilligen in der Tätigkeit durch die Hauptamtlichen, das Angebot der Weiterbildung an die Engagierten sowie die Vermittlung eines Zugehörigkeitsgefühls zur Einrichtung.

Das Lernbuddyprogramm stellt Ansprechpersonen für die Freiwilligen zu Verfügung, offeriert ihnen Aus- und Weiterbildung und bietet die Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen freiwillig tätigen Studierenden bei Veranstaltungen. Weiters sind das Angebot eines Zertifikates sowie die Anrechnung der Teilnahme am Projekt als Wahlpflichtfach zu erwähnen. Die doppelte und daher intensive Betreuung zumindest einer Gruppe an Engagierten ist in diesem Fallbeispiel gegenüber vielen anderen NPOS auf jeden Fall eine hervorsteckende Besonderheit.

Neben den Bedingungen, welche für die Gestaltung ihrer Unterstützung entscheidend sind, haben die Freiwilligen auch beschrieben, was ihr eigenes Geben an die Jugendlichen und an die gemeinnützige Ein-

richtung ist. Dazu zählen sie ihre Kompetenzen, welche sie durch ihr Engagement in das Lernhaus einbringen. Außerdem weisen ‚etablierte Freiwillige‘ nützliches Wissen über Strukturen, Abläufe und Regeln in der NPO vor. Weiters tragen sie Ehrgeiz sowie den Willen zur guten Lernunterstützung bei. Zudem arbeiten die freiwillig Tätigen ihrer Ansicht nach gut mit den Hauptamtlichen zusammen.

Bezüglich des Gebens sind Engagierte auch sehr kritisch mit sich selbst und stellen in der freiwilligen Tätigkeit Anforderungen an die eigene Person.

Da trotz Fokussierung auf die Thematik des Gebens nicht abgestritten wird, dass es Gegenleistungen sowie den Aspekt des Eigennutzens in der Freiwilligenarbeit gibt und dieser auch in den Interviews Erwähnung gefunden hat, wird zudem auf die Seite des Nehmens eingegangen.

b) „man bekommt sehr viel zurück“

Welche Gegengabe erhalten die Engagierten in dem Tauschprozess der Freiwilligenarbeit?

Als einen Nutzen aus ihrem freiwilligen Engagement beurteilen die Befragten unterschiedliche Lernmöglichkeiten, wobei sie zwischen einem Lernen aus dem Weiterbildungsangebot und einem Lernen direkt aus der Tätigkeit unterscheiden. Dieses „informelle Lernen“ (Gensicke und Geiss 2010, S. 35), unter welches beispielsweise der Erwerb sozialer Kompetenzen fällt, ist den Freiwilligen sogar wichtiger.

Weiters gewinnen Engagierte im Zuge ihrer Tätigkeit eine Abgrenzung zu Studium und Beruf sowie einen Ausgleich zum Alltag. Zudem erwähnen sie, von einer Persönlichkeitsentwicklung zu profitieren. Ein Nehmen aus der Tätigkeit ist für die Freiwilligen auch Leute kennenzulernen und neue Kontakte zu knüpfen.

Einen weiteren persönlichen Gewinn stellen immaterielle Formen der Anerkennung dar. Wertschätzung erlangen die Befragten von den Jugendlichen, den Hauptamtlichen, vom Lernbuddyprogramm, von den Studien- und ArbeitskollegInnen, vom Unternehmen (Accenture), vom ÖRK sowie aus einer gesellschaftlichen/öffentlichen Anerkennung. Außerdem erwerben Freiwillige auf verschiedene Art und Weise Bestätigung in der Tätigkeit und durch das Engagement, was wiederum zur Selbstbestätigung beitragen kann.

Für die meisten Befragten war das Nehmen eher schwierig zu benennen und es ist ihnen leichter gefallen, über das Geben zu sprechen. Es wurde von den Freiwilligen das Gefühl vermittelt, dass das Thema ‚persönliche Gewinne aus dem ehrenamtlichen Engagement zu ziehen‘, zum Teil auch negativ konnotiert sein kann. Die Engagierten haben zwar die Möglichkeit eines Eigennutzens ganz klar angesprochen aber es wurde immer auch versucht, ein Image der Selbstlosigkeit zu bewahren.

Von den Freiwilligen wurde die eigene Motivation für das freiwillige Engagement reflektiert, was als ein Kennzeichen für die von Jütting beschriebenen „aufgeklärten Engagierten“ (Jütting 1998, S. 287) gesehen werden kann. Wie in der einschlägigen Literatur beschrieben, sehen die Befragten auch selbst, dass es immer eine Kombination von Motiven für die Tätigkeit gibt.

Nur eigennützige Motive für die Freiwilligenarbeit zu haben, ist für die Engagierten des Lernhauses negativ konnotiert. Sie sind der Meinung, dass man sich nicht nur deshalb freiwillig engagieren sollte, weil man sich Vorteile daraus verspricht. Von den Befragten wurde daher die Wichtigkeit einer Kombination aus Fremd- und Eigennutzen für ihre Motivation betont. Sie erwarten sich für beide Seiten einen Nutzen und die Möglichkeit des Austausches in dem Prozess von Geben und Nehmen. Für die Engagierten sind also auch altruistische Motive und die Orientierung am Gemeinwohl von großer Bedeutung.

In der Auswertung der Interviews wurde ersichtlich, dass gerade im Denken der Freiwilligen über die Motivation für das Engagement die Dichotomie zwischen eigennützigen und altruistischen Motiven sehr stark verankert ist. Dabei orientieren sich Engagierte trotz zuvor beschriebener Wandlungstendenzen an dem zum Teil noch immer vorherrschenden selbstlosen und altruistischen Image freiwillig Tätiger. (vgl. Eder 2011, S. 46)

Die Möglichkeit der Kombination aus Fremd- und Eigennutzen ist auch eine Erwartung der Befragten, die sie in ihrer Tätigkeit verwirklicht sehen wollen.

6.3.3) Freiwillige in einer selbstbewussten Position – die Erwartungen der Engagierten

Wie in allen Interviews deutlich wurde, reflektieren die Befragten ihre Tätigkeit sehr stark, sind kritisch und haben hohe Erwartungen an ihr freiwilliges Engagement. Da für die Freiwilligen, wie zuvor erwähnt, die Seite des Gebens höhere Priorität hat als die Seite des Nehmens, beziehen sich auch ihre Erwartungen an die Tätigkeit vor allem auf Ersthilfen. Auf der Seite des Nehmens ist als Einziges die Weiterbildung zu nennen, welche von den Freiwilligen reflektiert wird und an die sie auch Erwartungen stellen. Auf der Seite des Gebens ist die Erwartung an Nutzen und Erfolg der Tätigkeit, also an den von der NPO generierten Output aus dem Engagement, für die Befragten, neben vielen anderen Vorstellungen an die Bedingungen der Freiwilligenarbeit, das Wichtigste. Die Chancen der Jugendlichen zu verbessern hat für die Freiwilligen also besondere Bedeutung.

Eine weitere Erwartung der Engagierten besteht darin, dass es Regeln und Strukturen im Lernhaus sowie Vorgaben für die freiwillige Tätigkeit geben soll. Die NPO, in der die Freiwilligenarbeit geleistet wird, sollte also gut organisiert sein. Diese Vorstellung der befragten Freiwilligen ist dadurch erklärbar, dass sie alle eine Tätigkeit in einer von Hauptamtlichen ‚betreuten Einrichtung‘ bevorzugen.

In den Interviews wurden Erwartungen sowohl auf einer eher abstrakten Ebene an die Organisation adressiert als auch auf persönlicher Ebene direkt an AkteurInnen. Es liegt jedoch zum Großteil in der Verantwortung der Hauptamtlichen, diese zu erfüllen. Sie müssen die verschiedensten Dinge bewerkstelligen, damit sich die Freiwilligen in ihrer Tätigkeit wohlfühlen.

Die Erwartungen des Lernbuddyprogramms an die Hauptamtlichen beziehen sich darauf, dass es Ansprechpersonen für die Zusammenarbeit gibt und die Studierenden direkt in der Einrichtung persönlich betreut werden. Accenture rechnet die gute Organisation im Lernhaus sowie das einwandfreie Funktionieren der Freiwilligenarbeit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu.

Die wichtige Rolle der Hauptamtlichen im Lernhaus wird also von den verschiedensten Seiten aufgezeigt. Da gemeinnützige Einrichtungen breit gefasste Gestaltungsmöglichkeiten für die Bedingungen sowie den Ablauf der Freiwilligenarbeit haben und folglich auf die Erwartungen der Freiwilligen reagieren können, wird im nächsten Schritt darauf eingegangen, auf welche Herausforderungen NPOs und ihre Hauptamtlichen dabei stoßen.

Zuvor müssen aber die prägnantesten Besonderheiten des sozialen Tausches im Lernhaus in einer zusammenfassenden Darstellung erläutert werden.

6.3.4) Spezifika des sozialen Tausches im Lernhaus – Charakterisierung des Fallbeispiels

Dieses Kapitel soll in einem Gesamtbild veranschaulichen, wie der soziale Tausch in der NPO Lernhaus funktioniert und welche Besonderheiten er aufweist.

Wie schon mehrmals erwähnt, gibt es die verschiedensten Gaben und Gegengaben im Lernhaus, welche in einer längeren Abfolge an Tauschakten inkludiert sind und innerhalb von sozialen Beziehungen stattfinden. Die Reziprozität ist dabei generalisiert, es gibt also von keiner Seite Erwartungen an konkrete Gegengaben, sondern die Aussicht auf einen längerfristigen Ausgleich. Folglich ist die zeitliche Taktung variabel.

In diesem Fallbeispiel sind das Netzwerk an Tauschbeziehungen und daher die Tauschmöglichkeiten, wie auch schon kurz in Kapitel 5.4.7 erwähnt, sehr umfassend. Wer ist also in den sozialen Tausch im Lernhaus involviert? Komplexe Formen des sozialen Tausches erfolgen zwischen den verschiedensten Parteien/AkteurInnen. In die komplexen Tauschbeziehungen im Lernhaus sind die Einrichtung an sich, die betreuten Jugendlichen, das Lernbuddyprogramm, Accenture und alle drei Gruppen an Freiwilligen involviert.

Zum einen ist das Geben der Einrichtung an die Freiwilligen, welches vor allem in der Betreuung der Engagierten durch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen zum Ausdruck kommt, sehr stark ausgeprägt in diesem Fallbeispiel. Die doch enge soziale Beziehung zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen in der NPO ermöglicht ein sehr gut funktionierendes Geben des Lernhauses an die Engagierten. Eine Gruppe an Freiwilligen ist während der Tätigkeit aufgrund der Leistungen des Lernbuddyprogramms an die Studierenden sogar von zwei Seiten betreut. Außerdem stellen sowohl Accenture als auch das Lernbuddyprogramm wichtige ‚gates‘ für Interessierte im Unternehmen sowie in der Universität dar und erleichtern diesen beiden Gruppen den Einstieg in die gemeinnützige Einrichtung.

Dies ist sicherlich in allen drei Fällen als eine Gegenleistung des Lernhauses für das freiwillige Engagement der Befragten zu sehen – sie ziehen aus diesen Angeboten einen persönlichen Nutzen.

Generell gestalten die Freiwilligen aber das Nehmen aus dem Engagement sehr stark für sich selbst. Daher sind von den Engagierten erwähnte Benefits, welche sie aus der Tätigkeit gewinnen, zum Teil wenig beeinflussbar vom Lernhaus. Dazu zählen informelle Lernmöglichkeiten, welche unabhängig vom Weiterbildungsangebot bestehen, die Abgrenzung zu Studium und Beruf durch das freiwillige Engagement und der Ausgleich zum Alltag. Weiters sind in diesem Zusammenhang die Persönlichkeitsentwicklung, die Selbstverwirklichung, die Selbstbestätigung, die Möglichkeiten der Kompensation von Interessen, welchen bis-

her noch nicht nachgegangen wurde, sowie die gesellschaftliche beziehungsweise öffentliche Anerkennung zu nennen.

Nichtsdestotrotz gibt es, wie zuvor schon erwähnt, auch eine Seite des Nehmens, welche vom Geben anderer, also vor allem vom Lernhaus und zu einem gewissen Teil auch von den Partnern des Projektes, abhängig ist.

Für die Freiwilligen ist jedoch vor allem ihr eigenes Geben in der Einrichtung, also das in Kapitel 5.3 erwähnte Setting, für die Tätigkeit als Lernhilfe von vorrangiger Bedeutung. Die Bedingungen für ihre Unterstützung sowie der Output der Tätigkeit sind den Engagierten sehr wichtig. Erwartungen der Freiwilligen an den Tauschprozess, konkreter an jenen mit den Hauptamtlichen und der Einrichtung, betreffen also zum Großteil nicht das Nehmen aus dem freiwilligen Engagement, sondern den Rahmen für die selbst eingebrachte ‚Arbeit‘ in das Lernhaus. Von Seiten der Freiwilligen wird also der persönliche Gewinn nicht in einer Verknüpfung mit dem Geben der Einrichtung, des Lernbuddyprogramms oder Accentures, gesehen. Folglich gehen sie beim Thema des persönlichen Nutzens nicht darauf ein, was die TauschpartnerInnen dafür ‚leisten‘ müssen.

Vielmehr erwarten die Freiwilligen als Gegengabe von der gemeinnützigen Einrichtung, dass diese die ‚Arbeit‘ der Engagierten gut organisieren sollte. Es ist anzunehmen, dass die Freiwilligen diesbezüglich relativ hohe Ansprüche stellen da in dem spezifischen Setting des Lernhauses Engagierte von zwei Hauptamtlichen, die immer vor Ort sind, dauerhaft betreut werden während ihrer Tätigkeit. Hier besteht mit Sicherheit ein großer Unterschied zu vielen anderen NPOs. Außerdem ist hinzuzufügen, dass sich alle befragten Freiwilligen bewusst für eine gemeinnützige Organisation, welche durch hauptamtliche MitarbeiterInnen geleitet wird, entschieden haben.

Gelangen die Freiwilligen bezüglich der Bedingungen für ihre Tätigkeit als Lernhilfe zu einer positiven Beurteilung, kann dies wiederum auch als ein persönlicher Gewinn für sie gesehen werden¹⁵. Damit das der Fall ist, muss das Lernhaus einen guten Rahmen schaffen und die nötigen Ressourcen in die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen einbringen.

Für die NPO besteht ein Vorteil darin, dass sie den Engagierten eine Tätigkeit anbieten kann, welcher die Freiwilligen gerne nachgehen und die, wie zuvor schon erläutert, einige positive Effekte für sie hat. Das Lernhaus muss also einen guten Rahmen für die Freiwilligenarbeit bieten, jedoch die Engagierten nicht immer wieder motivieren. Im Gegensatz dazu ist an freiwillige Tätigkeiten zu denken, bei denen die Grundmotivation der Freiwilligen geringer ist und die NPO viel Überzeugungsarbeit gegenüber Interessierten oder bereits Engagierten leisten muss.

Weiters erleichtern auch die Kooperationspartner WU und Accenture die Arbeit für das Lernhaus und spielen eine wichtige Rolle, da sie viele Ressourcen in das Projekt einbringen. Sie sind sehr gewinnbringend für die NPO, da sowohl das Unternehmen als auch das Lernbuddyprogramm einige wesentliche Aufgaben übernehmen. Ein ganz entscheidender gegenseitiger Tauschprozess, der für dieses Fallbeispiel

¹⁵ Wie sich hier zeigt, ist es schwierig, die Seite des Gebens klar von jener des Nehmens abzugrenzen, da die beiden stark miteinander verwoben sind und sich immer gegenseitig bedingen – eine Seite kann nie ohne die andere bestehen.

spezifisch ist und sehr effektiv genutzt wird, besteht also auch zwischen der gemeinnützigen Einrichtung und gleich zwei Kooperationspartnern. Ein Geben von Seiten des Lernhauses ist die gut funktionierende Organisation in der Zusammenarbeit sowie die intensive Betreuung der von den Partnern entsandten Freiwilligen in der Einrichtung.

Abschließend ist als ein sehr interessanter Punkt im sozialen Tausch die Zeitlichkeit dieses Prozesses zu nennen.

Als Spezifikum des Fallbeispiels ist zu erwähnen, dass manche sozialen Tauschbeziehungen im Lernhaus zeitlich begrenzt sind. Bei den Studierenden der WU gibt es in den meisten Fällen wahrscheinlich keine Fortführung des Engagements nach Abschließen des Studiums. Die Strukturen des Lernhauses würden eine Fortführung für diese Gruppe an Freiwilligen aber ermöglichen.

Auf der anderen Seite gibt es einen zeitlichen Rahmen der sozialen Tauschbeziehung, welcher nicht nur vom Lernhaus, sondern auch vom Lernbuddyprogramm und von Accenture als Minimalanforderung an die freiwillig Tätigen gestellt wird. Engagierte gehen also eine Verpflichtung für einen gewissen Zeitraum ein. Vom Lernbuddyprogramm wird ein Engagement über ein ganzes Jahr durch gewisse Strukturen gefördert. Die von allen Seiten bestehende Anforderung soll den Tausch gerade auch ermöglichen und sicherstellen, dass in erster Linie die Jugendlichen jedoch auch die Freiwilligen einen Nutzen aus der Freiwilligenarbeit ziehen.

Trotz der möglichen zeitlichen Begrenzung ist die Freiwilligenarbeit im Lernhaus sehr regelmäßig angelegt und die Partizipation der Engagierten am Tauschprozess daher sehr zeitintensiv. Obwohl der soziale Tausch auf einen gewissen zeitlichen Rahmen festgelegt ist, kann das Nehmen für die Freiwilligen jedoch auch noch eine längerfristige Wirkung haben wie beispielsweise bei dem Lernen aus der Tätigkeit in der NPO. Der zeitliche Aspekt ist also auch für das Nehmen bedeutsam.

6.3.5) Mehrdimensionale Herausforderungen für das Lernhaus

Der Großteil der Herausforderungen für das Lernhaus bezieht sich darauf, den Freiwilligen einen guten beziehungsweise einfachen Einstieg in die Einrichtung, eine positive Bewertung ihres Gebens sowie die Identifikation mit ihrer Tätigkeit zu ermöglichen.

Die Herausforderungen an das Lernhaus, den Freiwilligen zu einem Eigennutzen beziehungsweise persönlichen Gewinn aus ihrer Tätigkeit zu verhelfen, sind geringer.¹⁶

Eine herausfordernde Situation ist bereits die Rekrutierung und Aufnahme von Freiwilligen, da sich das Lernhaus überlegen muss, welche Vorinformationen über welche Kanäle kommuniziert werden. Accenture und das Lernbuddyprogramm der Wirtschaftsuniversität bilden zwei gut funktionierende Informationskanäle, welche die Freiwilligenarbeit auch bewerben und somit diese Herausforderung für die NPO etwas mindern. Wurden Freiwillige gefunden, ist, aufgrund ihrer breit gefächerten Zusammensetzung, im Lernhaus auch die professionelle Einführung dieser in die Tätigkeit entscheidend.

¹⁶ wie im vorhergehenden Kapitel beschrieben

Bezüglich der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen besteht für die Hauptamtlichen die Herausforderung, den Engagierten persönliche Betreuung und Begleitung in der Tätigkeit zukommen zu lassen. Dazu zählen Aufgaben wie Reflexion, Supervision, Mentoring und Teamführung. Die ambivalente Situation besteht für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen darin, den Engagierten persönliche Betreuung zukommen zu lassen, sie jedoch auch im möglichen Rahmen zu eigenverantwortlichem und selbstständigem Handeln in der Einrichtung zu befähigen. Das Ziel des Lernhauses ist es, die ‚Ressourcen‘ der Freiwilligenarbeit bestmöglich zu nutzen. Da es sehr viele und vor allem sehr unterschiedliche Freiwillige in der Einrichtung gibt – vor allem was Qualifikation, Erfahrung sowie Wissen betrifft –, sind Strukturen, Vorgaben und Regeln für die Tätigkeit entscheidend. Außerdem verlangen die unterschiedlichen Gruppen an Freiwilligen und die Kooperationen mit den Partnern des Lernhauses von den Hauptamtlichen, die Bedürfnisse verschiedener Parteien in Einklang zu bringen. Ein weiterer wichtiger und anspruchsvoller Punkt für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen ist die Beziehungsgestaltung zwischen ihnen und den freiwillig Tätigen.

Eine zusätzliche große Herausforderung für die NPO, welche vor allem dem ‚modernen Ehrenamt‘ immanent sein dürfte, ist die Unsicherheit darüber, wie lange sich die Engagierten an die Einrichtung beziehungsweise an diese freiwillige Tätigkeit ‚binden‘.

Weiters zeichnet sich ein Dilemma in der Arbeit der Hauptamtlichen darin ab, Möglichkeiten – beispielsweise der Mitgestaltung oder Partizipation – an Freiwillige zu kommunizieren, sie jedoch dabei nicht zu überfordern. Eine weitere Herausforderung für NPOs ist daher durch das Abwägen, was man von Engagierten alles verlangen und fordern kann, gekennzeichnet.

Unabhängig davon, ob der Fokus auf dem Geben oder auf dem Nehmen liegt, hat sich in den Ergebnissen insgesamt gezeigt, dass die Freiwilligen pluralisierte Motive für die Freiwilligenarbeit haben. Insgesamt weisen freiwillig Tätige eine starke Interessensorientierung im Engagement auf. Die verschiedensten Motive der Engagierten lassen sich meiner Meinung nach sehr gut mit dem Wunsch nach einer individuellen Verwirklichung in der Freiwilligenarbeit zusammenfassen.

Daraus lässt sich die wahrscheinlich wichtigste Herausforderung für NPOs im ‚modernen Ehrenamt‘ ableiten, nämlich, dass die Freiwilligen sehr unterschiedlich sind, differente Motive aufweisen und daher auch verschiedene Vorstellungen von der Freiwilligenarbeit haben.¹⁷ Die Anforderung an das Lernhaus besteht darin, Personen mit ganz unterschiedlichen Wünschen, Motiven, Bedürfnissen sowie persönlichen Hintergründen zu vereinen, auf sie alle einzugehen und ihnen positive Erfahrungen aus der freiwilligen Tätigkeit zu ermöglichen. Außerdem ist es für das Lernhaus von zentraler Bedeutung, die unterschiedlichen Motivationen einzelner Engagierter auch auf die gemeinsamen Ziele der NPO zu bündeln. (vgl. Eckardstein 2007, S. 275)

Zusätzlich ergeben sich einige Herausforderungen an das Lernhaus und seine Hauptamtlichen aufgrund der Kooperationen, welche vordergründig die gute Zusammenarbeit mit Accenture und dem Lernbuddyprogramm betreffen. Die hauptamtlichen MitarbeiterInnen bemühen sich auf die Wünsche und Anregungen der Kooperationspartner in einem Rahmen einzugehen, der auch mit den Zielen und Strukturen der ge-

¹⁷ Damit wird nicht bestritten, dass sich trotzdem, wie zuvor gezeigt wurde, gemeinsame Erwartungen festmachen lassen, die allen Freiwilligen wichtig sind.

meinnützigen Einrichtung zu vereinbaren ist. In der PO-NPO-Kooperation¹⁸ ist es im Speziellen die Anforderung an die Professionalität des gemeinnützigen Projektes durch Accenture, welche eine Herausforderung für das Lernhaus schafft.

Folglich braucht es genügend Ressourcen von Seiten des Lernhauses, damit die Freiwilligenarbeit in der Einrichtung sowie die Kooperationen mit Accenture und dem Lernbuddyprogramm gut funktionieren.

Die meisten der hier beschriebenen Ergebnisse über die Herausforderungen an NPOs im ‚modernen Ehrenamt‘ wurden auch schon in anderen Studien und Theorien über gemeinnützige Organisationen diskutiert. Großteils wird im Rahmen dieses Themas jedoch nicht darauf eingegangen, wer die Anforderungen in einer NPO konkret zu erfüllen hat. Meines Erachtens besteht Bedarf, diese Lücke zu schließen. Folglich wurde in der vorliegenden Arbeit diesem Sachverhalt Beachtung geschenkt. So konnte auch der Anspruch erfüllt werden, eine holistische Perspektive auf das Fallbeispiel zu erlangen.

Es wurde in den Ergebnissen offenkundig, dass ein immens hohes Anforderungsprofil an die NPOs und ihre Hauptamtlichen besteht. Ein Großteil der Aufgaben in der Bewältigung der Herausforderungen dürfte insbesondere den hauptamtlichen MitarbeiterInnen obliegen. Einige Gründe dafür werden in Folge aufgezeigt.

In ihrer offensichtlichsten Rolle sind die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus Vertrauens- und Ansprechpersonen für die Jugendlichen. Weiters müssen sie die Freiwilligenarbeit koordinieren sowie Engagierte in ihre Tätigkeit einschulen, sie begleiten und betreuen. Damit sind jedoch die Verpflichtungen der Hauptamtlichen bei weitem noch nicht abgedeckt. Zu ihren Aufgaben zählen ebenso die verschiedensten organisatorischen Arbeiten in der NPO. Weiters enthält das Jobprofil Leitungspositionen zu übernehmen, und damit auch Führungsentscheidungen treffen zu müssen.

Da die Situation im Lernhaus aufgrund der verschiedenen Kooperationen besonders komplex ist, müssen die Hauptamtlichen Schnittstellen zwischen den verschiedensten AkteurInnen, die im Projekt involviert sind, bilden. Gerade die Zusammenarbeit mit Accenture und dem Lernbuddyprogramm bringt jedoch, wie zuvor schon erwähnt wurde, in gewissen Bereichen auch eine Entlastung für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen.

Auch die Bildung von Kommunikationsschnittstellen mit dem Österreichischen Roten Kreuz und den Finanziers, denen gegenüber die Funktion als „*vermittelnd*“ und „*repräsentativ*“ bezeichnet wurde, liegt in der Verantwortung der Hauptamtlichen. Daher müssen diese auch an öffentlichen Terminen, Vernetzungstreffen und Vorstandssitzungen teilnehmen. Zudem sind Tätigkeiten im Rahmen von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu erfüllen.

Hauptamtliche, die eine Freiwilligenorganisation leiten und Führungsfunktionen übernehmen, müssten infolgedessen in dieser Position stärker beachtet werden, auch wenn ihre MitarbeiterInnen gewissermaßen ‚nur‘ Freiwillige sind. Dies sollte sich eventuell auch in ihrer Aus- und Fortbildung niederschlagen.

¹⁸ Zusammenarbeit zwischen einer Profit- und einer Nonprofit-Organisation

Demzufolge ist an einen Kompetenzerwerb rund um die Leitung und das Personalmanagement einer Organisation zu denken. Die Ergebnisse zu den Herausforderungen für NPOs und ihre Hauptamtlichen stehen zu einem großen Teil in Zusammenhang mit dem Thema Management in gemeinnützigen Organisationen. Auch in der einschlägigen Literatur wird zunehmend diskutiert, dass Anforderungen an NPOs teils darin bestehen, stärker auf Instrumente des Managements zu fokussieren und sich mit Managementkonzepten zu beschäftigen¹⁹, um sich an die aktuellen Bedingungen und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit adäquat anpassen zu können.

Für jemanden, der eine Freiwilligenorganisation leitet, sind außerdem Führungskompetenzen hilfreich. Eventuell ist auch ein Angebot im Bereich Persönlichkeitsentwicklung relevant. (vgl. Eckardstein 2007, S. 286) In der sehr verantwortungsvollen Position der hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Lernhaus sind also breit gefächerte Kompetenzen und fachliche Qualifikationen gefragt. Außerdem beinhaltet diese Stelle eine Vielzahl von Funktionen, da ein klar abgestecktes Aufgabengebiet fehlt. Das Herausfordernde daran ist, dass dieser arbeitsintensive Berufsalltag meist mit einer eher knapp bemessenen Arbeitszeit sowie zu wenig hauptamtlichen MitarbeiterInnen gekoppelt ist und es daher zu einer Überforderung dieser kommen kann (vgl. Heimerl und Meier 2007, S. 233). Gerade in NPOs im sozialen Bereich können überdies hohe psychische Belastungen gegeben sein. (vgl. Eckardstein 2007, S. 286)

Da die Arbeit der Hauptamtlichen auch in vielen anderen NPOs ähnlich herausfordernd sein dürfte, wäre meiner Ansicht nach in den meisten Fällen wahrscheinlich eine generelle Aufwertung dieser Position nötig. Diese müsste sich auch im Gehalt von hauptamtlichen MitarbeiterInnen widerspiegeln, da die Bezahlung meist nicht an das herausfordernde Jobprofil angepasst ist.

In dieser Arbeit kann natürlich kein Lösungsvorschlag für das beschriebene Dilemma dargeboten werden. Es lag auch der Fokus in der Themenstellung des Forschungsvorhabens nicht auf der Arbeitssituation von hauptamtlichen MitarbeiterInnen in Nonprofit-Organisationen. Da die Hauptamtlichen jedoch ein entscheidender Bestandteil des Fallbeispiels sind und eine holistische Perspektive auf den ‚case‘ das Ziel war, sollte auch dieser Aspekt kurz Erwähnung finden.

Das angeführte Thema könnte meiner Meinung nach für eine eigene Forschungsarbeit ergiebig sein. Durch das in der vorliegenden Arbeit behandelte Forschungsthema sind generell einige zusätzliche, sehr interessante Themen aufgekommen, die im Rahmen dieser Untersuchung nicht bearbeitet werden konnten, aber Anschluss für weitere Forschung bieten würden.

¹⁹ Auch im Handbuch der Nonprofit Organisationen (Badelt et al. 2007) gibt es einige Kapitel zu diesem Thema. Unter anderen gehen Eckardstein sowie Heimerl und Horak auf diese Perspektive ein.

6.4) Anschluss für weitere Forschungsthemen

Überlegungen bezüglich weiterführender Forschungsthemen könnten beispielsweise darüber angestellt werden, ob sozialer Tausch eine Absicherung für die involvierten AkteurInnen benötigt, beziehungsweise ob Freiwillige ihre Möglichkeit des Nehmens gesichert sehen. Braucht es für Freiwillige eine Absicherung darüber, dass sie wirklich einen persönlichen Gewinn aus ihrem Engagement ziehen? Wie könnte eine Absicherung gelingen, wenn die Gegengabe im sozialen Tausch nicht durch Sanktionen erzwungen werden kann?

Aus der Sicht des Personalmanagements könnten auch die Positionen von Hauptamtlichen und Freiwilligen sowie ihr gegenseitiges Rollenverständnis in einer gemeinnützigen Einrichtung interessant sein. Dieses Thema hat schon kurz in der vorliegenden Arbeit Erwähnung gefunden, könnte jedoch auf jeden Fall noch weiter vertieft werden. Haben hauptamtliche MitarbeiterInnen gegenüber Freiwilligen die Rolle von Vorgesetzten? Wäre diese Rolle gegenüber freiwillig Tätigen legitimierbar? Gibt es Autoritätsverhältnisse oder sogar ein Machtgefälle zwischen den unterschiedlichen Parteien? Wie wird von beiden Seiten damit umgegangen?

Außerdem wurden in den Interviews immer wieder stark die Verbindung und die Abgrenzung zu anderen Lebensbereichen, wie Beruf oder Studium, thematisiert. Die Freiwilligenarbeit wird also nicht ausschließlich als Hobby oder als Freizeitbeschäftigung gesehen, ist aber auch nicht eindeutig in der beruflichen Sphäre verankert. Das freiwillige Engagement wurde von den Befragten immer mit Beruf und Ausbildung in Verbindung gebracht aber trotzdem auch als Freizeitaktivität beurteilt und somit von Ersteren abgegrenzt. Anscheinend liegt die Freiwilligenarbeit auf bestimmte Art und Weise zwischen diesen Bereichen. In diesem Zusammenhang geben einige AutorInnen an, dass der Arbeitsbegriff ausgeweitet werden sollte und überhaupt eine Rekonzeptualisierung von Arbeit nötig wäre. „Freiwilligenarbeit wird nun eine bedeutende Rolle beim propagierten Übergang von der Arbeitsgesellschaft zu einer „Tätigkeitsgesellschaft“ zugeschrieben, indem sie Teil jener Arbeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit bildet, die es aufzuwerten und zeitlich anders zu gewichten gelte“ (Mutz 1999, 2001; Ruh 1994; Spescha 1981; zit. nach Bühlmann et al. 2005, S. 70).

Weiters ergeben sich einige spannende Anschlussfragen im Zusammenhang mit Corporate Volunteering von Unternehmen in NPOs. Zum Beispiel kann hinterfragt werden, warum in der Bewertung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin sein/ihr freiwilliges Engagement einen Einfluss hat beziehungsweise sogar positiv mit einfließt. Warum werden zusätzliche Leistungen zum Jobprofil vom Unternehmen als positiv erachtet? Eventuell sagt dies etwas über den Leistungs- und Konkurrenzdruck für MitarbeiterInnen in Unternehmen aus. Dazu passend kann auch die Frage aufgeworfen werden, wie sehr MitarbeiterInnen in einem Unternehmen, welches die Möglichkeit zu Corporate Volunteering anbietet, von Führungskräften und Vorgesetzten in der Entscheidung sich freiwillig zu engagieren beeinflusst werden.

Eine Diskussion könnte zudem über die Freistellung vom Beruf für das Corporate Volunteering angeleitet werden. Bei Accenture ist die Freiwilligenarbeit aus verschiedenen Gründen nicht in die Arbeitszeit eingebunden. In einem Vortrag zu Corporate Volunteering wurde betont, dass erst die Freistellung für die

Freiwilligenarbeit beziehungsweise die Anrechnung als Arbeitszeit, das Engagement für die MitarbeiterInnen zu einer Unternehmensaktivität macht. Stellen MitarbeiterInnen also die Zeit für die Freiwilligenarbeit in ihrer Freizeit zur Verfügung oder ermöglicht es das Unternehmen, dass freiwillige Tätigkeit in Arbeitszeit umgerechnet wird? (vgl. Reichl und Dengler 2014, Vortrag)

Literaturverzeichnis

- Badelt, Christoph. 1985. Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlegung und Anwendungen in der Sozialpolitik. Frankfurt/ New York: Campus Verlag.
- Badelt, Christoph. 1999. Empirische Ergebnisse zum Ehrenamt. Sozialökonomische Grundlagen und empirische Evidenzen aus Österreich. In: Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhaltes. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Hrsg. Eckhard Priller, Ernst Kistler und Heinz-Herbert Noll, S.191-200. Berlin: Edition Sigma, Rainer Bohn Verlag.
- Badelt, Christoph, Michael Meyer und Ruth Simsa. 2007. Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 4. überarbeitete Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Badelt, Christoph, Michael Meyer und Ruth Simsa. 2007. Die Wiener Schule der NPO-Forschung. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.3-S.16. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Badelt, Christoph, Eva More-Hollerweger. 2007. Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.503-S.529. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Badelt, Christoph, Michael Meyer und Ruth Simsa. 2007. Ausblick: Entwicklungsperspektiven des Nonprofit Sektors. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.620-S.642. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Behr, Karin, Reinhard Liebig und Thomas Rauschenbach. 2000. Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim und München: Juventa-Verlag.
- Biedermann, Christiane. 2000. Was heißt Freiwillige managen? Grundzüge des Freiwilligenmanagements. In: Management in Nonprofit Organisationen. Nährlich, Stefan und Annette Zimmer, S. 107-128. Opladen: Leske + Budrich.
- Bogner, Alexander, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hrsg.). 2009. Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3. grundlegend überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bühlmann, Peter, Barbara Krattinger, Eva Nadai und Peter Sommerfeld. 2005. Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag GmbH.
- Eckardstein, Dudo von. 2007. Personalmanagement in NPOs. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S. 273-S.298. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Düx, Wiebken. 2000. Das Ehrenamt in Jugendverbänden. In: Strukturwandel des Ehrenamtes. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Karin Behr, Reinhard Liebig und Thomas Rauschenbach, S. 99-140. Weinheim und München: Juventa-Verlag.
- Eder, Barbara. 2011. Freiwilligentätigkeit in Österreich. Perspektiven und Möglichkeiten im europäischen Freiwilligenjahr. Arbeitspapier 8, Salzburg: JBZ Verlag.
- Endruweit, Günter, Gisela Trommsdorff. 1989. Wörterbuch der Soziologie. Band 3: Sanktion – Zweistufenthese. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Endruweit, Günther, Gisela Trommsdorff und Nicol Burzan (Hg.). 2014. Wörterbuch der Soziologie. 3.Auflage, Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft.

- Flick, Uwe, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.). 2003. Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 2. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Flick, Uwe. 2011. Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 4. überarbeitete Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Flick, Uwe. 2014. Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 6. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Freier, D. 1997. Bürgerengagement als Ressource für soziale Einrichtungen. In: TUP, 1997, H. 1, S.25-31.
- Froschauer, Ulrike, Manfred Lueger. 2003. Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas Verlag.
- Gaskin, Katharine, Justin Davis Smith und Irmtraut Paulwitz. 1996. Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg: Lambertus-Verlag.
- Gensicke, Thomas, Sabine Geiss. 2009. Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. TNS Infratest Sozialforschung, München. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3_20Freiwillegensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Zugegriffen: 15.02.2014)
- Gläser, Jochen, Grit Laudel. 2010. Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Heimerl, Peter, Micheal Meyer. 2007. Organisation und NPOs. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.231-257. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Heimerl, Peter, Cristian Horak. 2007. Management von NPOs – Eine Einführung. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.167-177. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Heimgartner, Arno. 2004. Ehrenamtliche bzw. freiwillige Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Heimgartner, Arno, Eva More-Hollerweger. 2009. 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz(bmask.gv.at).Wien.<https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf>(Zugegriffen: 25.11.2013)
- Heinze, Rolf G., Thomas Olk. 1999. Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels. In: Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhaltes. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Hrsg. Eckhard Priller, Ernst Kistler und Heinz-Herbert Noll, S.77-100. Berlin: Edition Sigma, Rainer Bohn Verlag.
- Heitzmann, Karin. 2001. Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich. Wien: Service-Fachverlag.
- Hillmann, Karl-Heinz. 2007. Wörterbuch der Soziologie. 5. Auflage, Stuttgart: Alfred Körner Verlag.
- Honneth, Axel. 1998. Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. 2.Auflage, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Horek, Christian. 2002. „Erfolg durch Partnerschaft“ – Kooperation zwischen Profit und Nonprofit Organisationen in Österreich. In: Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Reinbert Schauer, Robert Purtschert und Dieter Witt (Hrsg.), S. 177-188. Linz: Universitätsverlag Trauner.
- Hübner, Astrid. 2010. Freiwilliges Engagement als Lern- und Entwicklungsraum – eine qualitative empirische Studie im Feld der Stadtranderholungsmaßnahmen. Dissertation Universität Osnabrück, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlag GmbH.
- Jakob, Gisela. 1993. Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Opladen: Leske + Budrich.
- Jütting, Dieter. 1998. Geben und Nehmen: ehrenamtliches Engagement als sozialer Tausch. In: Dritter Sektor - Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Hrsg. Graf Rupert Strachwitz, S. 271-289. Düsseldorf: Raabe Verlag.
- Kaehlbrandt, Roland. 1998. Der Dritte Sektor und die Wirtschaft. Chancen einer fruchtbaren Beziehung: Das Beispiel Bertelsmann. In: Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Graf Rupert Strachwitz, S. 383-400. Düsseldorf: Raabe Fachverlag für öffentliche Verwaltung.
- Kämpf, Heike. 1995. Tauschbeziehungen. Zur anthropologischen Fundierung des Symbolbegriffs. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Keupp, H., Kraus, W. & Straus, F. (2000). Civic matters: Motive, Hemmnisse und Fördermöglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements. In: U. Beck (Hrsg.), Die Zukunft von Arbeit und Demokratie (S. 217 – 268). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kinds, Henk. (1999). Kooperation zwischen Wirtschaftsunternehmen und Ehrenamtlichen. Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Ehrenamtlichkeit. Trends und Perspektiven 2000“ des Salzburger Hilfswerkes am 26. Februar 1999.
- Kistler, Ernst, Heinz-Herbert Noll und Eckhard Priller (Hrsg.). 1999. Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin: Edition Sigma.
- Klages, Helmut, Gerhard Franz und Willi Herbert. 1987. Sozialpsychologie der Wohlfahrtsgesellschaft. Zur Dynamik von Wertorientierungen, Einstellungen und Ansprüchen. Frankfurt/ New York: Campus Verlag.
- Klages, Helmut. 1993. Traditionsbruch als Herausforderung. Perspektiven der Wertewandelsgesellschaft. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Klages, Helmut, Thomas Gensicke. 2002. Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. 2. unveränderte Auflage, Speyerer Forschungsberichte 193.
- Klages, Helmut. 1999. Individualisierung als Treibkraft bürgerschaftlichen Engagements. Empirische Fakten und Folgerungen. In: Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Hrsg. Eckhard Priller, Ernst Kistler und Heinz-Herbert Noll, S.101-112. Berlin: Edition Sigma, Rainer Bohn Verlag.
- Klages, Helmut. 2000. Engagement und Engagementpotential in Deutschland. In: U. Beck (Hrsg.), Die Zukunft von Arbeit und Demokratie (S. 151 – 170). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lamnek, Siegfried. 2010. Qualitative Sozialforschung. 5. überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz Verlag.
- Lueger, Manfred. 2010. Interpretative Sozialforschung: Die Methoden. Wien: Facultas Verlag.

- Mayring, Philipp, Michaela Gläser-Zikuda. 2008. Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse. 2. neu ausgestattete Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp. 2010. Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Meinefeld, Werner. 2003. Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.), S.265-275. 2. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Olk, Thomas. 1991. Ehrenamtliche Arbeit in England. Freiburg: Lambertus-Verlag. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Wien (Hrsg.). (2000a). Bericht zum Geschäftsjahr 1999. Eigenverlag, Wien.
- Priller, Eckhard, Annette Zimmer. 2007. Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. 2.Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Przyborski, Aglaja, Monika Wohlrab-Sahr. 2014. Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, München: Oldenbourg Verlag.
- Rauschenbach, Thomas. 1999. „Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung. In: Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhaltes. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Hrsg. Eckhard Priller, Ernst Kistler und Heinz-Herbert Noll, S.67-76. Berlin: Edition Sigma, Rainer Bohn Verlag.
- Reichl, Verena, Kristina Dengler. 2014. Wie Unternehmen Freiwilligenarbeit leisten am Beispiel ‚Unternehmen für München‘. Veranstaltung: „Wozu Corporate Volunteering? – Wie Unternehmen Freiwilligenarbeit leisten.“ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.
- Rüth, Stephanie. (1998). Ehrenamt und Freiwilligenengagement in der Diskussion. In: Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Graf Rupert Strachwitz, S. 315-326. Düsseldorf: Raabe Fachverlag für öffentliche Verwaltung.
- Sachße, Christoph. 2000. Freiwilligenarbeit und private Wohlfahrtskultur in historischer Perspektive. In: Engagierte Bürgerschaft. Tradition und Perspektiven. Stefan Nährlich (Hrsg.), Annette Zimmer, S. 75-88. Opladen: Leske+Budrich.
- Schauer, Reinbert, Robert Purtschert und Dieter Witt (Hrsg.). 2002. Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. 5. Colloquium der NPO-Forscher im deutschsprachigen Raum. Linz: Universitätsverlag Trauner.
- Schneider, Ulrike, Christoph Badelt und Joachim Hagleitner. 2007. Der Nonprofit Sektor in Österreich. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.55-S.79. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Schumacher, Ulrike. 2003. Lohn und Sinn. Individuelle Kombinationen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement. Opladen: Leske und Budrich.
- Schulz, Rosaline. 2010. Kompetenz-Engagement. Ein Weg zur Integration Arbeitsloser in die Gesellschaft. Empirische Studie zur Erwerbs- und Bürgergesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Schüller, Andreas. 2007. Innovationsmanagement in NPOs. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.426-S.445. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Seibel, Wolfgang. 2002. Das Spannungsfeld zwischen „Mission und Ökonomie“ im Nonprofit-Sektor – Eine organisationstheoretische Einordnung. In: Nonprofit-Organisationen und gesellschaftli-

- che Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Reinbert Schauer, Robert Purtschert und Dieter Witt (Hrsg.), S. 15-38. Linz: Universitätsverlag Trauner.
- Simsa, Ruth. 2002. NPOs im Lichte gesellschaftlicher Spannungsfelder: Aktuelle Herausforderungen an das strategische Management. In: Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Reinbert Schauer, Robert Purtschert und Dieter Witt (Hrsg.), S. 39-62. Linz: Universitätsverlag Trauner.
- Simsa, Ruth. 2007. NPOs und die Gesellschaft: eine vielschichtige und komplexe Beziehung – Soziologische Perspektiven. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.120-S.138. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Simsa, Ruth, Dudo von Eckardstein. 2007. Entscheidungsmanagement in NPOs. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.376-S.388. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Spitzl, Wolfgang Michael. 2001. Motive für eine ehrenamtliche Mitarbeit beim Wiener Roten Kreuz. Diplomarbeit, Wien.
- Strachwitz Graf, Rupert. 1998. Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Düsseldorf: Raabe Fachverlag für öffentliche Verwaltung.
- Strasser, Iris. 2014. Volunteering: Fakten und Geschichten. Veranstaltung: „Wozu Corporate Volunteering? – Wie Unternehmen Freiwilligenarbeit leisten.“ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.
- Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. 2008. Bericht der Statistik Austria. Im Auftrag des Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz. http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html (Zugegriffen: 05.11.2013)
- Vanberg, Viktor. 1978. Kollektive Güter und kollektives Handeln. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Band 30, Ausgabe 4; S. 652-679.
- Vilain, Michael, Annette Zimmer. 2005. Bürgerschaftliches Engagement heute. Band 10, Ibbenbüren: Ibbenbürener Vereinsdruckerei.
- Wagner, Antonin. 1998. Kommunitarismus, Dritter Sektor und Zivilgesellschaft. In: Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Graf Rupert Strachwitz, S. 493-506. Düsseldorf: Raabe Fachverlag für öffentliche Verwaltung.
- Yin, Robert K. 2014. Case Study Research. Design and Methods. 5. Auflage, California: SAGE Publications.
- Zauner, Alfred, Dudo von Eckardstein. 2007. Veränderungsmanagement in NPOs. In: Handbuch der Nonprofit Organisation. Struktur und Management. Hrsg. Christoph Badelt, Michael Meyer und Ruth Simsa, S.478-S.499. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Zimmer, Annette. 2007. Vereine-Zivilgesellschaft konkret. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften| GWV Fachverlag GmbH.
- <http://freiwilligenweb.bmsg.ext.apa.at/index.php?id=CH0522> (Zugegriffen: 17.01.2014)
- <http://www.accenture.com/Microsites/stiftung/Pages/index.aspx> (Zugegriffen: 09.07.2014)
- <http://freiewohlfahrt.at> (Zugegriffen: 25.02.2013)

<http://www.wu.ac.at/students/bachelorstudents/excellence/volunteering/aner kennungsinfo> (Zugegriffen: 08.07.2014)

<http://www.wu.ac.at/students/bachelorstudents/excellence/volunteering> (Zugegriffen: 08.07.2014)

<http://www.wu.ac.at/students/bachelorstudents/excellence/volunteering/program> (Zugegriffen: 08.07.2014)

<http://www.rotekreuz.at/migration-suchdienst/migration-angebote/lernhaus/> (Zugegriffen: 22.10.2014)

<http://www.verantwortung-zeigen.at/index.php?id=721> (Zugegriffen: 30.03.2015)

Anhang - Interviewleitfäden

Interviewleitfäden für Freiwillige der WU

- Wie bist du zu der Entscheidung gekommen dich freiwillig zu engagieren?

Falls noch nicht erwähnt:

- Hast du schon länger darüber nachgedacht dich freiwillig engagieren zu wollen?
- Ist dies deine erste freiwillige Tätigkeit oder hast du dich zuvor schon einmal freiwillig engagiert?
- Hast du gezielt nach einer bestimmten freiwilligen Tätigkeit gesucht?
- Warum interessierst du dich gerade für den Bereich Bildung?

- Was motiviert dich zu dieser freiwilligen Tätigkeit?

- Hat sich deine Motivation im Laufe der Zeit verändert? Bzw. Was motiviert dich die freiwillige Tätigkeit noch weiter zu machen?

- Wie hast du von diesem Lernbuddyprogramm erfahren und was hat dich daran angesprochen?

Falls noch nicht erwähnt:

- Inwieweit hat diese Vermittlung über das Lernbuddyprogramm der WU deine Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit beeinflusst?
- Wie wurdest du von dem Lernbuddyprogramm auf die freiwillige Tätigkeit vorbereitet und wie beurteilst du die Betreuung durch das Lernbuddyprogramm?
- Wie gestaltete sich die Einführungsphase im ‚Lernhaus‘ bzw. wie war der Einstieg?
- Welche Vorteile bietet deiner Meinung nach das Lernbuddyprogramm?

- Bekommst du von diesem freiwilligen Engagement etwas für dich zurück (im Sinne eines Geben und Nehmen) und wenn ja, wie würdest du das beschreiben?

- Wie wichtig ist dir die Möglichkeit der Mitbestimmung/ Mitgestaltung/ Partizipation im ‚Lernhaus‘? Besteht diese Möglichkeit auch?
- Fühlst du dich gut in die Organisation integriert?
- Was bedeutet dir die Anerkennung für deine Tätigkeit von verschiedenen Seiten (Freunden, Familie, der Organisation, den Kindern, Anerkennung von Seiten der WU)?
- Ist es dir wichtig einen Nachweis für deine freiwillige Tätigkeit zu bekommen?
- Wie wichtig findest du die Weiterbildung für eine freiwillige Tätigkeit? UND Wie beurteilst du die Möglichkeiten zur Weiterbildung, welche im Rahmen des Lernbuddyprogramms angeboten werden?
- Welche Art der Weiterbildung würdest du dir wünschen/ wäre für dich interessant?
- Was hast du konkret gelernt? Was hast du wirklich für dich mitgenommen/bekommen?
- Und langfristig gesehen?
- Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen?

- Was sind deine Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit und inwieweit sind diese im ‚Lernhaus‘ erfüllt worden? (kommt wahrscheinlich schon oben vor)

- Was erwartest du dir von der Organisation?

Falls noch nicht erwähnt:

- An wen wendest du dich bei Problemen, Fragen, Anliegen usw. in der Organisation? (Frage in Richtung Freiwilligenkoordinatorin)
- Wie beurteilst du die Betreuung durch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im ‚Lernhaus‘?
- Warum interessiert sich deiner Meinung nach die WU für das Feld der Freiwilligenarbeit?
- Wie lässt sich die freiwillige Tätigkeit mit anderen Verpflichtungen, wie Uni, Praktikum, Job, Familie, Freunde usw. vereinbaren?
- Was waren die eher negativen Eindrücke für dich während deiner bisherigen freiwilligen Tätigkeit?

Abschlussfrage:

- Was sollten Freiwillige deiner Meinung nach bei der Suche nach einer für sie geeigneten Organisation und freiwilligen Tätigkeit beachten?

Interviewleitfaden für Freiwillige des ÖRK

- **Wie bist du zu der Entscheidung gekommen dich freiwillig zu engagieren?**

Falls noch nicht erwähnt:

- Hast du schon länger darüber nachgedacht dich freiwillig engagieren zu wollen?
- Ist dies deine erste freiwillige Tätigkeit oder hast du dich zuvor schon einmal freiwillig engagiert?
- Warum interessierst du dich gerade für den Bereich Bildung?
- Warst du als Freiwillige/Freiwilliger des ÖRK auch schon in anderen Bereichen tätig?
- Wie hast du vom ‚Lernhaus‘ erfahren und was hat dich daran angesprochen?
- War es für dich schwierig eine passende Organisation zu finden?
- Hast du gezielt nach einer bestimmten freiwilligen Tätigkeit gesucht?
- **Was motiviert dich zu dieser freiwilligen Tätigkeit?**
- Hat sich deine Motivation im Laufe der Zeit verändert? Bzw. Was motiviert dich die freiwillige Tätigkeit noch weiter zu machen?
- Wie beurteilst du den Aufnahmeprozess im ‚Lernhaus‘?
- Wie gestaltete sich die Einführungsphase im ‚Lernhaus‘ bzw. wie war der Einstieg?
- **Bekommst du von diesem freiwilligen Engagement etwas für dich zurück (im Sinne eines Geben und Nehmen) und wenn ja, wie würdest du das beschreiben?**
- Wie wichtig ist dir die Möglichkeit der Mitbestimmung/ Mitgestaltung/ Partizipation im ‚Lernhaus‘? Besteht diese Möglichkeit auch?
- Fühlst du dich gut in die Organisation integriert?
- Was bedeutet dir die Anerkennung für deine Tätigkeit von verschiedenen Seiten (Freunden, Familie, der Organisation, den Kindern)
- Ist es dir wichtig einen Nachweis für deine freiwillige Tätigkeit zu bekommen?
- Wie wichtig findest du die Weiterbildung für eine freiwillige Tätigkeit? UND Wie beurteilst du die Möglichkeiten zur Weiterbildung im ‚Lernhaus‘?

- Welche Art der Weiterbildung würdest du dir wünschen/ wäre für dich interessant?
- Was hast du konkret gelernt? Was hast du wirklich für dich mitgenommen/bekommen?
- Und langfristig gesehen?
- Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen?
- Was sind deine Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit und inwieweit sind diese im ‚Lernhaus‘ erfüllt worden?

- Was erwartest du dir von der Organisation?

Falls noch nicht erwähnt:

- An wen wendest du dich bei Problemen, Fragen, Anliegen usw. in der Organisation? (Frage in Richtung Freiwilligenkoordinatorin)
- Wie beurteilst du die Betreuung durch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im ‚Lernhaus‘?
- Wie lässt sich die freiwillige Tätigkeit mit anderen Verpflichtungen, wie Uni, Praktikum, Job, Familie, Freunde usw. vereinbaren?
- Was waren die eher negativen Eindrücke für dich während deiner bisherigen freiwilligen Tätigkeit?

Abschlussfrage:

- Was sollten Freiwillige deiner Meinung nach bei der Suche nach einer für sie geeigneten Organisation und freiwilligen Tätigkeit beachten?

Interviewleitfaden für Freiwillige von Accenture

- Wie bist du zu der Entscheidung gekommen dich freiwillig zu engagieren?

Falls noch nicht erwähnt:

- Hast du schon länger darüber nachgedacht dich freiwillig engagieren zu wollen?
- Ist dies deine erste freiwillige Tätigkeit oder hast du dich zuvor schon einmal freiwillig engagiert?
- Hast du gezielt nach einer bestimmten freiwilligen Tätigkeit gesucht?
- Warum interessierst du dich gerade für den Bereich Bildung?

- Was motiviert dich zu dieser freiwilligen Tätigkeit?

- Hat sich deine Motivation im Laufe der Zeit verändert? Bzw. Was motiviert dich die freiwillige Tätigkeit noch weiter zu machen?

- Wie hast du von der Möglichkeit des ‚Corporate Volunteering‘ erfahren und was hat dich daran angesprochen?

Falls noch nicht erwähnt:

- Inwieweit hat diese Vermittlung über das ‚Corporate Volunteering‘ deine Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit beeinflusst?
- Welches Ansehen hat „Corporate Volunteering“ im Unternehmen?

Falls noch nicht erwähnt:

- Wie wird es durch das Unternehmen honoriert?
- Wie gestaltete sich die Einführungsphase im ‚Lernhaus‘ bzw. wie war der Einstieg?
- **Bekommst du von diesem freiwilligen Engagement etwas für dich zurück (im Sinne eines Geben und Nehmen) und wenn ja, wie würdest du das beschreiben?**
- Wie wichtig ist dir die Möglichkeit der Mitbestimmung/ Mitgestaltung/ Partizipation im ‚Lernhaus‘? Besteht diese Möglichkeit auch?
- Fühlst du dich gut in die Organisation integriert?
- Was bedeutet dir die Anerkennung für deine Tätigkeit von verschiedenen Seiten (Freunden, Familie, der Organisation, den Kindern)
- Ist es dir wichtig einen Nachweis für deine freiwillige Tätigkeit zu bekommen?
- Wie wichtig findest du die Weiterbildung für eine freiwillige Tätigkeit? UND Wie beurteilst du die Möglichkeiten zur Weiterbildung im ‚Lernhaus‘?
- Welche Art der Weiterbildung würdest du dir wünschen/ wäre für dich interessant?
- Was hast du konkret gelernt? Was hast du wirklich für dich mitgenommen/bekommen?
- Und langfristig gesehen?
- Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen?
- **Was sind deine Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit und inwieweit sind diese im ‚Lernhaus‘ erfüllt worden?**
- **Was erwartest du dir von der Organisation? (wichtiger!!)**

Falls noch nicht erwähnt:

- An wen wendest du dich bei Problemen, Fragen, Anliegen usw. in der Organisation? (Frage in Richtung Freiwilligenkoordinatorin)
- Wie beurteilst du die Betreuung durch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im ‚Lernhaus‘?
- Wie lässt sich die freiwillige Tätigkeit mit anderen Verpflichtungen, wie Uni, Praktikum, Job, Familie, Freunde usw. vereinbaren?
- Was waren die eher negativen Eindrücke für dich während deiner bisherigen freiwilligen Tätigkeit?

Abschlussfrage/Resümee:

- Was sollten Freiwillige deiner Meinung nach bei der Suche nach einer für sie geeigneten Organisation und freiwilligen Tätigkeit beachten?

Leitfaden für das Interview mit dem Projektkoordinator von Accenture

- Wann und warum hat Accenture begonnen sich für das Feld der Freiwilligenarbeit und für „Corporate Volunteering“ zu interessieren?
- Wie ist es zu der Zusammenarbeit mit genau dieser Organisation, dem ‚Lernhaus‘, gekommen?
- Warum soll diese Kooperation mit dem ‚Lernhaus‘ über reines Sponsoring hinausgehen?

- Warum interessiert sich Accenture in der Freiwilligenarbeit für den Sozial- und Bildungsbereich?
- Welche Werte sollen im Rahmen des ‚Corporate Volunteering‘ an die MitarbeiterInnen von Accenture vermittelt werden?
- Wie wird das ‚Corporate Volunteering‘ im Unternehmen beworben?
- Es wird immer wieder von ungenutzten „Potential-Brachen“ (Erklärung dazu) in der Freiwilligenarbeit gesprochen. Was fällt Ihnen im Hinblick auf das ‚Corporate Volunteering‘ von Accenture-MitarbeiterInnen zu diesem Stichwort ein?
- Vielleicht können Sie kurz die Vermittlung durch Accenture zwischen den Freiwilligen (den MitarbeiterInnen von Accenture) und dem ‚Lernhaus‘ beschreiben?
 - Wie funktioniert die Rekrutierung motivierte MitarbeiterInnen für die Freiwilligenarbeit im Unternehmen?
 - Gibt es hier ein Auswahlverfahren?
- Wie wird auf die Erwartungen der MitarbeiterInnen an die freiwillige Tätigkeit eingegangen?
- Welche persönlichen Gewinne/ welchen persönlichen Nutzen können die MitarbeiterInnen von Accenture Ihrer Meinung nach aus dieser Tätigkeit ziehen?
 - Welche Vorteile erlangen die MitarbeiterInnen von Accenture direkt im Unternehmen durch ihre freiwillige Tätigkeit? (Welche Formen der Anerkennung bietet hier das Unternehmen?)
 - Welche Skills erlangen die MitarbeiterInnen von Accenture durch diese freiwillige Tätigkeit?
- Welche Skills bringen die MitarbeiterInnen von Accenture selbst in das ‚Lernhaus‘ ein?
- Viele Menschen sind ja schon durch ihren ‚bezahlten‘ Job völlig ausgelastet. Warum glauben Sie engagieren sich MitarbeiterInnen von Accenture trotzdem freiwillig?
- Welche Vorteile bringt es den MitarbeiterInnen von Accenture sich im Rahmen von ‚Corporate Volunteering‘ freiwillig zu engagieren gegenüber der Möglichkeit sich selbst eine Freiwilligenorganisation zu suchen?
- Was kann das ‚Lernhaus‘ von einer Kooperation mit Accenture lernen und umgekehrt?
- Bzw. Was können NPOs von gewinnorientierten Unternehmen lernen und umgekehrt?
- Was sind Ihrer Meinung nach für beide Seiten die Herausforderungen bei dieser Kooperation?

Leitfaden für das Interview mit der Projektkoordinatorin des Lernbuddyprogramms

- Wann und warum hat die WU begonnen sich für das Feld der Freiwilligenarbeit zu interessieren?
- Wie wurde das Lernbuddyprogramm ins Leben gerufen bzw. wie ist es entstanden?
- Warum ist die freiwillige Tätigkeit im Rahmen des Lernbuddyprogramms im Sozial- und Bildungsbereich verortet?
- Welche Werte sollen den Studierenden durch das Lernbuddyprogramm vermittelt werden?
- Wie wird das Programm beworben an der Universität?

- Es wird immer wieder von ungenutzten „Potential-Brachen“ (Erklärung dazu) in der Freiwilligenarbeit gesprochen. Was fällt Ihnen im Hinblick auf das Lernbuddyprogramm zu diesem Stichwort ein?
 - Warum ist es wichtig potentiell Freiwilligen durch dieses Programm eine Orientierungshilfe zu bieten?
- Vielleicht können Sie kurz die Vermittlung durch das Lernbuddyprogramm zwischen den Freiwilligen und dem ‚Lernhaus‘ beschreiben?
 - Aufgrund welcher Überlegungen werden dann Studierende einer bestimmten Tätigkeit und Organisation zugeteilt?
 - Wie ist das Auswahlverfahren für das Lernbuddyprogramm geregelt?
- Wie geht das Lernbuddyprogramm auf die Erwartungen der Freiwilligen ein?
- Welche persönlichen Gewinne/ welchen persönlichen Nutzen können die Studierenden Ihrer Meinung nach aus dieser Tätigkeit ziehen?
 - Welche Vorteile erlangen die Studierenden direkt an der Universität durch ihre freiwillige Tätigkeit? (Welche Formen der Anerkennung bietet die WU für die Freiwilligen?)
 - Welche Skills erlangen WirtschaftsstudentInnen durch diese freiwillige Tätigkeit?
- Warum glauben Sie engagieren sich so viele Studierende trotz der wachsenden Anforderungen im Studium und im Übergang zum Berufsleben im Lernbuddyprogramm?
- Warum werden Einführungsphase, Weiterbildung, Supervision und generelle Begleitung der Freiwilligen während der Tätigkeit von dem Lernbuddyprogramm selbst angeboten? (dies könnte ja auch direkt von der Organisation übernommen werden)
- Welche Vorteile bringt es den Studierenden sich beim Lernbuddyprogramm anzumelden gegenüber der Möglichkeit sich selbst eine Freiwilligenorganisation zu suchen?
- Warum bringt es für das ‚Lernhaus‘ Vorteile mit dem Lernbuddyprogramm der WU zu kooperieren? Was bietet das Lernbuddyprogramm der WU den kooperierenden Organisationen?
- Was sind Ihrer Meinung nach für beide Seiten die Herausforderungen bei dieser Kooperation?

Leitfaden für das Interview mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin/einem hauptamtlichen Mitarbeiter im Lernhaus

- Wie würdest du deine Rolle im Lernhaus als hauptamtliche Mitarbeiterin/ als hauptamtlicher Mitarbeiter beschreiben?
- Was sind deine Aufgaben?
- Was sind die Herausforderungen in diesem Beruf?
 - ... in der Tätigkeit im Lernhaus?
 - ... in der Zusammenarbeit mit Accenture?
 - ... in der Zusammenarbeit mit dem Lernbuddyprogramm?
 - ...von Seiten des ÖRK?
- Hättest du Verbesserungsvorschläge für das Lernhaus vor allem was die Freiwilligenarbeit betrifft?

Kurzzusammenfassung/ Abstract

Die Freiwilligenarbeit ist kein statisches Konstrukt, das seit Jahren unverändert besteht. Genauso wie in der Erwerbsarbeit, gibt es auch in der Freiwilligenarbeit Wandlungstendenzen und so wird seit einiger Zeit von einem ‚modernem Ehrenamt‘ gesprochen. Veränderungen zeichnen sich in der Einstellung der Freiwilligen gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement ab und betreffen in weiterer Folge Nonprofit-Organisationen (NPOs), in denen Freiwilligenarbeit stattfindet. Gemeinnützige Einrichtungen kommen mit den neuen Anforderungen eines ‚modernem Ehrenamtes‘ unterschiedlich gut zurecht.

Für die Fallstudie dieser Arbeit wurde das Bildungsprojekt ‚Lernhaus‘ des Österreichischen Roten Kreuzes als eine NPO ausgewählt, welche aufgrund der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern ‚moderne‘ Strukturen in der Organisation der Freiwilligenarbeit aufweist. Die vorliegende Fallstudie wurde im Rahmen eines qualitativen Forschungsdesigns umgesetzt.

Im Anschluss an die Ergebnisse der bisherigen Forschung rund um das Thema ‚Wandel des Ehrenamtes‘ ist der Anspruch dieser Arbeit die subjektiven Haltungen, Wertungen, Einstellungen, Beweggründe und Einschätzungen der Freiwilligen zu hinterfragen und dabei das organisatorische Setting, in dem sich die Befragten befinden, nicht außer Acht zu lassen.

Neben einem Verweis auf die Theorie des Wertewandels um Veränderungen der Freiwilligenarbeit auf der individuellen Ebene erklärbar zu machen und Erläuterungen über Nonprofit-Organisationen allgemein, bildet vor allem die Anwendung des Konzeptes des sozialen Tausches auf die Freiwilligenarbeit nach Jütting (1998) den ausschlaggebenden theoretischen Bezugsrahmen für das empirische Vorgehen. Folglich beziehen sich die Ergebnisse aus der Fallstudie auf die verschiedenen Seiten des sozialen Tauschprozesses in der untersuchten gemeinnützigen Einrichtung. Weiters wird auf den Einstieg in die Freiwilligenarbeit, die Erwartungen der Engagierten an die freiwillige Tätigkeit sowie auf die mehrdimensionalen Herausforderungen, welchen die NPO in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen und Kooperationspartnern gegenübersteht, eingegangen.

Voluntary work is not a static construct that has not changed for years. Just like in gainful employment, there are conversion trends in voluntary work too and in connection with that the term ‚modern volunteering‘ is discussed for some time now. The attitude of volunteers about their voluntary work changes and this affects non-profit organizations (NPOs), where voluntary work takes place. Charitable organizations cope with the new demands of ‚modern volunteering‘ in different ways.

The case study of this thesis deals with the training project ‚Lernhaus‘ from the Austrian Red Cross. The NPO ‚Lernhaus‘ was selected, because it shows ‚modern‘ structures in the organization of volunteering due to it’s cooperations with various partners. The presented case study was realized in the context of a qualitative research design.

In addition to the results of previous research on ‚the changes in voluntary work‘, this thesis questions the subjective attitudes, valuations, motivations and opinions of the volunteers, while also paying attention to the organizational setting, to which the respondents belong.

Besides a reference to the 'changing values theory', which explains the changes of voluntary work on the individual level, and explanations about non-profit organizations in general, the use of the concept of social exchange on voluntary work according to Jütting (1998) is the major part of the theoretical frame for the empirical approach. That is why the results from the case study refer to the various aspects of the social exchange process in the examined non-profit organization. Furthermore the entry into voluntary work, the expectations of the volunteers regarding the voluntary activities as well as the multidimensional challenges, which the NPO has to face in cooperation with the volunteers and the involved partners, are explained.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Anna Speckmayr

Geburtsdatum: 20.07.1990

Kontakt: anna.speckmayr@gmail.com

Ausbildung

1996 – 2000	Mary Ward Volksschule St. Pölten
2000 – 2008	Mary Ward Gymnasium St. Pölten
2008 W – 2012 S	Bachelorstudium Soziologie an der Universität Wien
ab 2012 W	Bachelorstudium Psychologie an der Universität Wien
2012 W – 2015 S	Masterstudium Soziologie an der Universität Wien