

Vorwort

Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht immer auch von der Erwerbsarbeitsgesellschaft, in der sie stattfindet. Diese Feststellung stand um die Jahrtausendwende am Anfang unserer Hinwendung zur Freiwilligenforschung, ist jedoch keinesfalls Ausdruck derzeitiger Analyse-, Bewertungs- und Interventionspraxis: Analysiert wird im Feld der Freiwilligenarbeit und in der Gesellschaft in erster Linie das stagnierende oder gar abnehmende Phänomen der Freiwilligkeit. Bewertet werden primär die Befunde aus persönlichen Beobachtungen oder statistischen Erhebungen (Freiwilligenmonitore). Interveniert wird derzeit häufig mit Rekrutierungssystemen, dem Gebrauch von Anreizen, und mit Professionalisierungsstrategien, wie wir sie aus dem Personalmanagement kennen, und selten im Hinblick auf die organisationalen Rahmenbedingungen und die Gestaltung der zu erfüllenden Aufgaben; diese Perspektive streben wir mit diesem Buch an. Wir wollen zeigen, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie die Wirkungen von Freiwilligenarbeit nicht nur verbessern kann, indem man die individuellen Beweggründe noch gründlicher erforscht, sondern auch dadurch, dass den Bedürfnissen nach einer gut gestalteten Freiwilligentätigkeit und nach Schaffung angemessener organisationaler Bedingungen Rechnung getragen wird.

Auch wenn die arbeits- und organisationspsychologische Herangehensweise an das Thema akzentuiert wird und dies nach einem monodisziplinären Zugang klingt, wollen wir einer interdisziplinären Betrachtung nicht das Potenzial absprechen, sondern der Erforschung, Bewertung und Gestaltung des Tätigseins Geltung verschaffen. Konkret wollen wir den Aspekt der Arbeit im Feld der Freiwilligenarbeit akzentuieren und damit auch auf das Menschenbild hinweisen, das wir vertreten: Der Mensch ist ein tätiges Wesen, denn auf das Tun-Können kommt es an, wenn sich Wahrnehmung differenzieren, Begriffe bilden, Gedanken entwickeln und soziales Miteinander entfalten sollen. Zum sozialen Wesen wird der Mensch, weil er im Rahmen seines Bedürfnisses nach Tätigsein in einer arbeitsteiligen Gesellschaft kooperieren oder auch in Konkurrenz zu anderen Menschen treten muss. Um nun aber den arbeits- und organisationspsychologischen Anspruch zu erfüllen, genügt es nicht, dass wir die vorhandenen Methoden einfach auf das Feld der Freiwilligenarbeit übertragen, sondern wir wollen auch auf Lücken oder auf notwendige Erweiterungen vorhandener Analyseinstrumente hinweisen: Die momentane Arbeits- und Organisationspsychologie ist in erster Linie Erwerbs- bzw. Lohnarbeitspsychologie und kann nicht ohne weiteres für sich in Anspruch nehmen, Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungsmethoden für jedes denkbare Tätigkeitsfeld – von der Haus- oder Eigenarbeit bis zur Freizeittätigkeit oder dem Hobby – anbieten zu können.

Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht früher oder später auch über die vermeintlichen oder tatsächlichen Motive derer, die sie ausführen. Dies gilt für Festtagsreden (meist früher), für Forschungsreferate (mitunter ausschließlich) und für Freiwillige (meist später und häufig nur auf Nachfragen). In diesem Buch berichten wir in fast allen empirischen Studien ebenfalls über allgemeine und spezifische Motive und können das bestätigen, was in der Wissenschaft bekannt ist: Die Motive, die zur Freiwilligenarbeit führen, sind multifaktoriell! Eindimensionale Unterstellungen (Gutmenschen) oder dichotome Kategorisierungen (Altruismus versus Egoismus) greifen zu kurz. Wir können in Übereinstimmung mit vielen Forschergruppen zeigen, dass für die gleiche Tätigkeit unterschiedliche Motive ausschlaggebend sein können und dass sich diese Motive bzw. »Funktionen« der Freiwilli-

genarbeit über die Lebensspanne einer freiwillig tätigen Person verändern; außerdem haben wir neue Motivfunktionen (die Gerechtigkeitsfunktion etwa) vorgeschlagen und konnten deren Relevanz bestätigen.

Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht – und zwar nachdrücklich – immer auch vom Nutzen, den sie generiert; selbstverständlich für das Individuum (als persönlicher Gewinn), aber auch für die Gesellschaft (etwa in Form eingesparter Staatsausgaben). In diesem Buch sprechen wir nicht über die ökonomische Seite der Freiwilligenarbeit. Einerseits, weil wir Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler sind und das Subjekt (in seiner gesellschaftlichen Einbettung) im Blick haben und nicht den Markt (in seinem Verhältnis zu Angebot und Nachfrage knapper Ressourcen). Andererseits sparen wir die monetäre Betrachtung der Freiwilligenarbeit aus, weil wir gegenüber der umfassenden Ökonomisierung der Gesellschaft im Allgemeinen und der Freiwilligenarbeit im Besonderen Vorbehalte haben: Eine monetäre Perspektive verändert die Motive derer, die freiwillig tätig sind, überhöht die Bedeutung der Freiwilligenarbeit (im Sinne der Rettung vermeintlich nicht finanzierbarer Sozialbereiche) und instrumentalisiert sie auf diese Weise. Zusätzlich führt der als Belobigung gemeinte Hinweis, ohne die unbezahlte Freiwilligenarbeit käme es zum Zusammenbruch etwa in den Pflegebereichen oder in der Vereinsarbeit, dazu, dass sich freiwillig Tätige in ihrer Autonomie eingeschränkt fühlen und nicht freiwillig Tätige ausgegrenzt werden. In gewissem Maße vermeidet dieses Lob der Freiwilligenarbeit die Frage, wie, d. h. für welche Zwecke, öffentliche Gelder ausgegeben werden sollen. Dass zusätzliches Geld für soziale Aufgaben etwa im Pflegebereich nicht zur Verfügung steht, wird als nicht zu hinterfragende Tatsache akzeptiert.

Aber: Wer von Freiwilligenarbeit spricht, der spricht noch von vielem mehr und klammert dabei auch manches aus: Dies gilt insbesondere für die Debatte um die Professionalisierung der Freiwilligenarbeit. Bei diesen Diskussionen wird nicht nur die Verengung von professionellem Wissen übersehen, es wird auch verkannt, dass Laienwissen jeder Profession – salopp formuliert – gut tut: Auf die gut 120.000 ehrenamtlichen Richter in Deutschland sollte nicht deshalb nicht verzichtet werden, weil sie helfen, Steuern zu sparen, sondern weil sie professionelle Expertise durch Laienwissen ergänzen und gemeinsam mit Berufsrichtern ein Urteil fällen müssen, was ohne Perspektivenverschränkung nicht zu erreichen ist.

Wie ist das vorliegende Buch aufgebaut? Die insgesamt 15 Kapitel sind in 4 Teile gegliedert. Teil I stellt Freiwilligkeit als eine Arbeitstätigkeit vor und versucht, durch die Gegenüberstellung mit der Erwerbsarbeit zum Besonderen der Freiwilligenarbeit vorzudringen. Teil II stellt den Topos ins Zentrum, der bei keiner Erwähnung von Freiwilligkeit fehlt: die Motivation. Teil III widmet sich den Aufgaben der Freiwilligen und dem organisationalen Kontext, in dem sie ausgeübt werden. Teil IV schließlich lenkt den Blick auf den gesellschaftlichen Kontext, in den die Freiwilligenarbeit eingebettet ist.

In allen Kapiteln des Buches werden empirische, überwiegend quantitative Befunde berichtet. Dies grundsätzlich vor dem Hintergrund psychologischer Theorien und der Annahme, dass freiwilliges Engagement als ein Prozess zu betrachten ist. Ziel ist es dabei, ein breites Verständnis für die Einflussfaktoren (in der Sprache der Methodologie: die Antezedenzien), für die Erfahrungen und für die Konsequenzen von Freiwilligenarbeit zu entwickeln. Dies geschieht auf der Ebene des individuellen Freiwilligen, der Freiwilligenorganisation und des sozialen Systems. Der Schwerpunkt, was die untersuchten Aspekte betrifft, liegt eindeutig

auf der individuellen Ebene. Auf gesellschaftlicher Ebene wurden ausschließlich Anteuzendenzien (kulturelle und strukturelle Unterschiede zwischen Ländern) berücksichtigt. Was die organisationale Ebene betrifft, so werden Themen wie Führung oder das Erleben organisationaler Gerechtigkeit diskutiert. Dieses Buch ist jedoch keines über Freiwilligenmanagement im engeren Sinne. Es werden keine Tool-Kits für die erfolgreiche Rekrutierung und Bindung von Freiwilligen angeboten. Nichtsdestotrotz sprechen wir mit unserem Buch sehr wohl Praktiker an, die sich Denkanstöße für ihre Arbeit z. B. in der Koordination von Freiwilligenarbeit wünschen, um Aufgaben motivierender zu gestalten oder das eigene Verständnis der Führung Freiwilliger zu reflektieren. Und zu den Personen der Praxis zählen wir selbstverständlich die Freiwilligen selbst, berufliche Mitarbeitende und Führungsverantwortliche in Non-Profit-Organisationen, die neugierig sind, eine andere Perspektive – nämlich die der Psychologie – auf das eigene Tätigkeits- und Gestaltungsfeld kennen zu lernen. Die folgenden Kapitel bieten Einsichten in die Natur des freiwilligen Tätigseins und generelle Handlungsempfehlungen, die dann von Praktikern in konkrete Maßnahmen übersetzt, d. h. transformiert und an die jeweilige Praxis angepasst werden können. Zum anderen dient dieses Buch nicht als Beleg für die häufig beschworenen positiven gesellschaftlichen Auswirkungen von Freiwilligenarbeit. Auch wenn wir zeigen, welche Effekte auf individueller Ebene angenommen werden können und welche gesellschaftlichen Potenziale sich damit andeuten, so bleiben Untersuchungen gesamtgesellschaftlicher Auswirkungen unseren Kolleginnen und Kollegen vorbehalten.

Auch wenn in diesem Buch 15 eigenständige Texte versammelt sind, so handelt es sich doch nicht um einen herkömmlichen Sammelband: Die Herausgeber haben an der ETH Zürich knapp 15 Jahre auf dem Gebiet der Freiwilligenarbeit geforscht, und zwar mit finanzieller Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds, der internen Forschungsförderung der ETH sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft; diesen Institutionen sei hierfür gedankt. Darüber hinaus waren wir beratend tätig und haben mit allen Autorinnen und Autoren über längere Zeit und zum Großteil in der Zürcher Arbeitsgruppe intensiv, kollegial und freundschaftlich zusammengearbeitet. Diesen Kolleginnen und Kollegen ist es zu verdanken, dass das Buch entstanden ist, und doch wollen wir – mit den Autorinnen und Autoren gemeinsam – in erster Linie den weit über 15.000 Personen danken, die an unseren Studien teilgenommen haben: Die Freiwilligen haben uns Rücklaufquoten von bis zu 70% beschert, die bei vergleichbaren Fragebogenstudien nur selten erzielt werden. Die Auskunftspersonen haben Daten erzeugt, die in der Freiwilligenforschung noch sehr selten sind; viele waren darüber hinaus bereit zu einem Interview. Dass sich etliche Freiwillige für die Wertschätzung bedankten, die sie durch die wissenschaftliche Erforschung ihres Engagements erfahren haben, freute uns in besonderem Maße. Erreicht haben wir die Freiwilligen meist über Non-Profit-Organisationen und die dort mittlerweile häufig anzutreffenden und mit Kompetenz ausgestatteten Koordinatorinnen und Koordinatoren: großer Dank auch an diesen Personenkreis und an die jeweiligen Organisationen; es sind mehrere Dutzend gewesen. Bei allen anderen, die bei der Entstehung des Buches mitgewirkt haben, konnten wir uns persönlich bedanken, was an dieser Stelle eine lange Namensliste erspart!

Bei den Leserinnen und Lesern des Buches bedanken wir uns im Voraus – für Fragen, Kritik, Anregungen u.v.m. Dies vor allem auch deshalb, weil uns das Forschungsgebiet weiter begleiten wird. Obwohl wir für die Analyse, Bewertung und Gestaltung der Freiwilligenarbeit vorschlagen, das arbeits- und organisationspsychologische Wissen nutzbar zu machen, markiert dieses Buch erst den Beginn einer intensiveren arbeits- und organisations-

psychologischen Erforschung der Freiwilligenarbeit. Mit diesem Buch möchten wir neben Personen aus der Praxis der Freiwilligenarbeit auch Kolleginnen und Kollegen des eigenen Faches sowie aus benachbarten sozialwissenschaftlichen Disziplinen ansprechen und dazu einladen, zur Erforschung und Gestaltung dieses Tätigkeitsfeldes beizutragen. Insbesondere hoffen wir, dass Studierende, die nach einem Thema für ihre Abschlussarbeit suchen, in diesen Kapiteln Anregungen finden für sinnvolle und herausfordernde Studien. Das Buch wird den Leserinnen und Lesern zeigen, dass auch die Gestaltung der konkreten Aufgaben und die organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit bedeutsam sind. Es reicht nicht aus, Freiwilligenarbeit als Hilfeverhalten zu charakterisieren und die Personen womöglich als »Gutmenschen« zu etikettieren. Auch wenn wir nicht in Abrede stellen, dass es freiwilliges spontanes Hilfeverhalten gibt und dieses durchaus den Anstoß für bewusst gewähltes nachhaltiges prosoziales Verhalten darstellen kann, so bleibt dennoch der Aspekt des Tätigseins innerhalb der Freiwilligenarbeit insofern ausgespart, als er weder für das umfassende Verstehen des Engagements noch für die konkrete Ausgestaltung der Aufgaben genutzt wird.

Personen, die ihr Engagement – teils nach vielen Jahren – abgebrochen haben, begründen dies nicht etwa damit, dass sie ihre Hilfsbereitschaft aufgeben möchten, sondern – so in Aussagen selbst geführter Interviews – damit, dass sie die organisationalen, administrativen oder koordinativen Bedingungen kritisierten oder explizit nicht mit den Anforderungen, also den konkret zu verrichtenden Aufgaben zufrieden waren: »Ich habe nicht verstanden, warum sie das von Freiwilligen haben machen lassen«, so eine 36-jährige Freiwillige in einer Kirchgemeinde; oder: »Wir waren Lückenstopfer für Aufgaben, die man auch mit dem festen Personal hätte machen können, denen aber nicht zumuten wollte«, ein Pensionär, freiwillig tätig in einem Umweltprojekt.

Das vorliegende Buch soll dazu beitragen, dass solche Kommentare der Vergangenheit angehören.

Theo Wehner und Stefan T. Güntert

Zürich, im Herbst 2014

Psychologie der Freiwilligenarbeit

Motivation, Gestaltung und Organisation

Wehner, T.; Güntert, S. (Hrsg.)

2015, XVIII, 291 S. 41 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-642-55294-6