



# Freiwilligenarbeit: Ein Blick zurück nach vorne

BEA-Fachseminar | Bern | 9. Mai 2018  
Theo Wehner Prof em. Dr. | ETH Zürich | Univ. Bremen

Die Vorbemerkungen  
haben Sie schon

Einige Ausgangsbeobachtungen  
kommen jetzt

Was ist gute Erwerbsarbeit, was  
gutes Engagement

Drei ausgewählte Themen

Die Zusammenfassung zum Schluss

## Ausgangsbeobachtungen I

### Das Potential frei-gemeinnütziger Tätigkeiten liegt für das Individuum...

- in der **Teilhabe** und nicht nur in der **Teilnahme** an sozialen Innovationen und der Tradierung **gesellschaftlicher Werte**...
- in der Chance zur persönlichen **Sinngenerierung**, **Werte-Kongruenz** und **Generativität**...
- in der Integration u/o Kompensation von Work-Life-Konflikten und der Nutzung einer **psychosozialen Ressource**...

## Ausgangsbeobachtungen II

### Die momentanen Fallstricke frei-gemeinnütziger Tätigkeiten liegen für die Zivilgesellschaft und für das Individuum...

- in der Abwertung des **Laienwissens** und in der Überhöhung der **Professionalisierungsbemühungen**
- in der **Managementisierung** und **Verwerkzeugung** sowie **Verbürokratisierung** der Freiwilligenarbeit und des Ehrenamtes
- Im Fehlen einer phantasievollen **Anerkennungs-** und **Beteiligungskultur**

„Wer von der  
Freiwilligenarbeit spricht,  
der spricht immer auch von  
der Arbeitsgesellschaft, in  
der sie erbracht wird!“

„Seit 1980 sind die Arbeitszeiten pro  
Beschäftigten in DE, FR, CH, um 22%, 18%  
bzw. 12 Prozent geschrumpft“  
(Vontobel, 2016).

35% der von der Körber Stiftung 2016 befragten Erwerbstätigen  
gaben an, nicht zivilgesellschaftlich tätig zu sein, obwohl sie sich  
engagieren würden, wenn es die Vereinbarkeit mit der Arbeit  
erlauben würde.

Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014 zeigt, dass der  
Arbeitgeber kein Auslöser für freiwilliges Engagement ist,  
berufliche Gründe sind hingegen der häufigste Auslöser dafür,  
das Engagement zu beenden.

## Erwerbsarbeit und Identität

- Erwerbsarbeit dient der **Existenzsicherung**, vermittelt ein Gefühl von Sicherheit, schafft **Handlungsautonomie**, eröffnet Entscheidungsspielräume als souveräner (Konsum-)Bürger.
- Über Erwerbsarbeit wird der **Status** einer Person, seine **Wertschätzung** nach aussen, seine Anerkennung als verantwortungsvolle Person im Privaten mitbestimmt.
- Erwerbsarbeit vermittelt **Selbstvertrauen** über subjektives **Kompetenzerleben** in der Arbeit, über Anerkennung durch Kollegen, Vorgesetzte und Kunden.
- Erwerbsarbeit strukturiert Zeitabläufe, vermittelt **soziale Einbindung** und dient damit als ordnender und **orientierender Faktor**.

## Definition

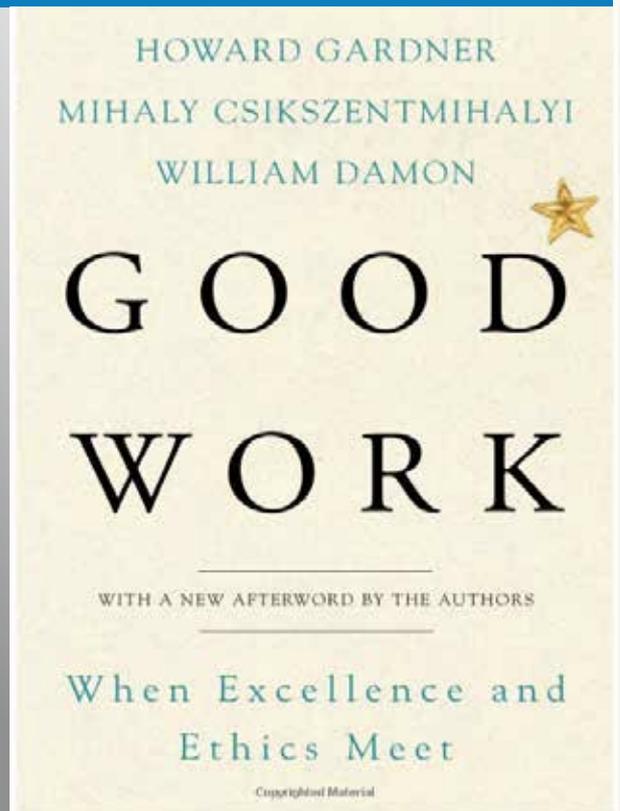
(Mieg & Wehner 2002)

Frei-gemeinnützige Tätigkeit ist **unbezahlte**, **organisierte, soziale Arbeit**; gemeint ist eine gemeinnützige Leistung, die **persönlich** und unter **regelmäßigem Zeitaufwand** erbracht wird, die prinzipiell von einer **dritten Person** geleistet und **potenziell bezahlt** werden könnte

...die drei „M“:

**Exzellenz**  
**Ethik**  
**Engagement**

**Mission**  
**Models**  
**Mirror**



Arbeit – Gesundheit – Identität:  
Was steht im Fokus?

1. Vertrauensvolle Bindungen
2. Wertschätzendes Feedback
3. Kooperative Zusammenarbeit

Badura, 2004, 2007



(Eurofound, 2012)

**„... Jedem Dritten  
geht ein sinnvoller Job  
vor Karriere“**

**DIE WELT, 17. Feb. 2013**

# Salutogenese

## Kohärenzgefühl / Kohärenzerleben

- **Ein Gefühl...**
  - von Verstehbarkeit  
sense of comprehensibility
  - von Handhabbarkeit/ Bewältigbarkeit  
of manageability und
  - von Sinnhaftigkeit/ Bedeutsamkeit  
of meaningfulness

Antonovsky, A. (1979): Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being, San Francisco.  
Antonovsky, A. (1983): The Sense of Coherence: Development of a Research Instrument, W. S. Schwartz Research  
Center for Behavioral Medicine, Tel Aviv University, Newsletter and Research Reports, 1, 1-11.

# Sinnerfüllung

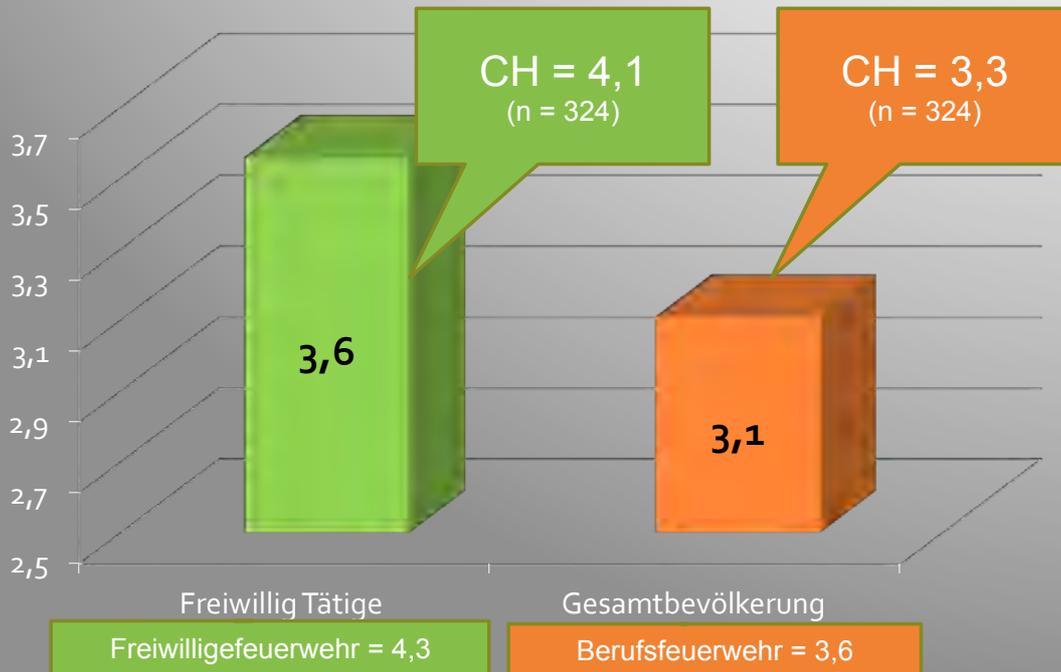
(nach T. Schnell, 2009)

„Sinnerfüllung ist die grundlegende Erfahrung von Sinnhaftigkeit. Sie basiert auf einer Bewertung des eigenen Lebens als...

- **kohärent,**
- **bedeutsam,**
- **zielgerichtet** und
- **zugehörig"**

## Sinnerfüllung bei Freiwillig Tätigen

(Repräsentative deutsche Stichprobe, N = 603; T. Schnell, 2011)



## Ich-Orientierung in der Gesellschaft Team-Orientierung am Arbeitsplatz



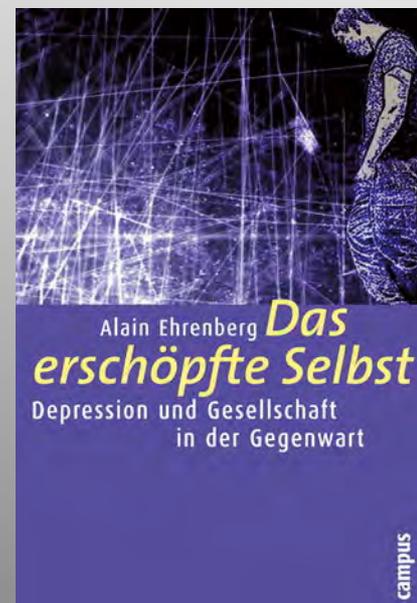
Alberto Giacometti (1901-1966)

## Das Motto ist eindeutig: Ich und die (Bürger-)Gesellschaft



## „Die Liturgie des Selbstmanagements“

- Das individuelle Selbst hat im selben Maß eine Aufwertung erfahren, wie überkommene, kollektive Werte an Orientierungskraft in der Leistungsgesellschaft verloren haben



## ...mehr Stress durch mehr Freiheit und mehr Selbstbestimmung

**HR Today** Das Schweizer Human Resource Management-Journal

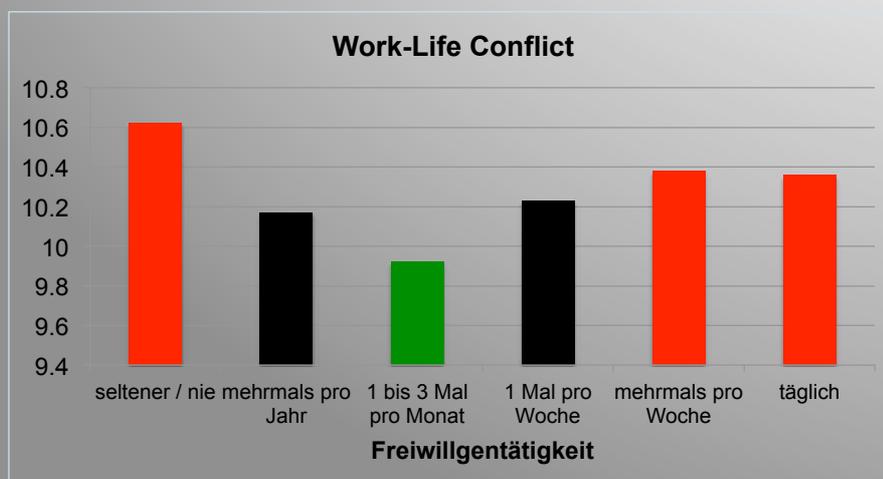
### Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um?

«Jeder Mitarbeiter ein Unternehmer.» Die neuen Steuerungsformen holen mit Erfolg das Beste aus den Beschäftigten heraus. Doch das Ganze hat auch eine Kehrseite: Die Beschäftigten verhalten sich zunehmend bewusst gesundheits-schädigend, um die Ziele zu erreichen. Dadurch ist das HRM gefordert, neue Wege der Gesundheitsförderung zu gehen.

#### Literatur

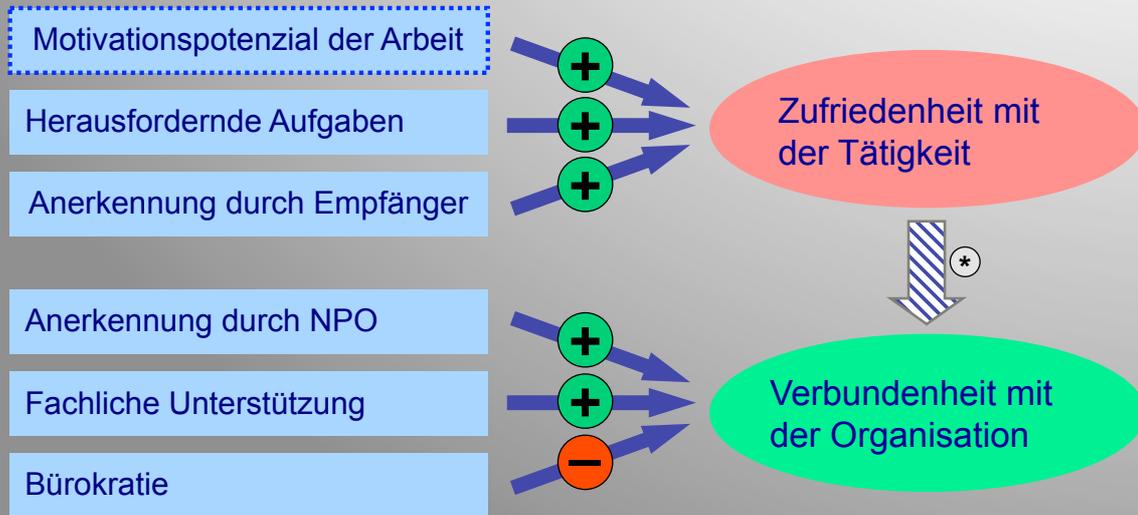
Krause, C. Dorsemagen, J. Stadlinger, S. Baeriswyl (2012): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. In: Fehlzeiten-Report 2012, Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt, Badura et al.

## Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource



Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T. & Hämmig, O. (2010)  
 Brauchli, R., Hämmig, O., Güntert, S., Bauer, G. F., Wehner, T. (2011)

## Was macht zufrieden, was schafft Verbundenheit mit Ihrer Organisation?

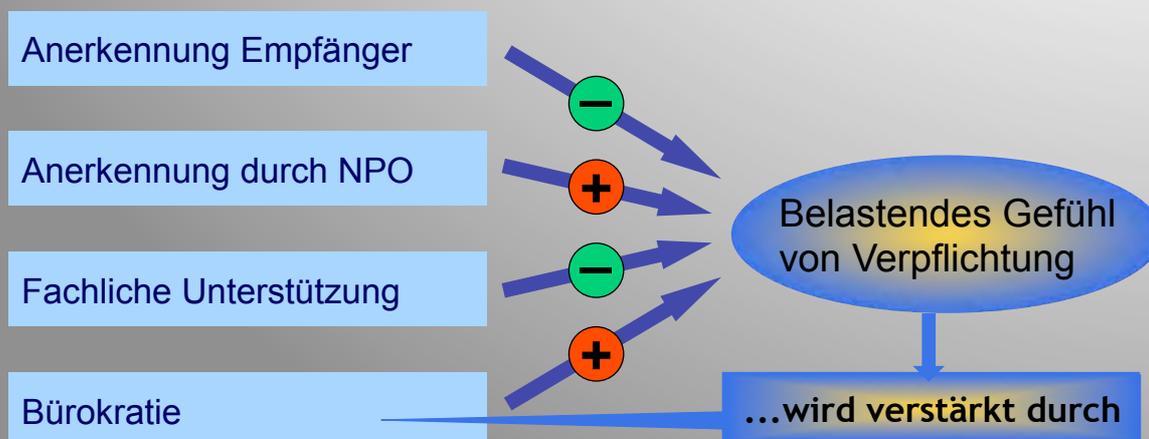


Zufriedenheit und Verbundenheit sind unabhängige Erfolgskriterien, die durch unterschiedliche Dinge beeinflusst werden.

Je nach Tätigkeit – manchmal führt Zufriedenheit nicht zu Verbundenheit!

(Güntert & Wehner, 2010)

## Die „Schattenseite“ der Anerkennung – oder: Wenn die Autonomie der Freiwilligen bedroht ist...



Die Anerkennung von Seiten der Organisation kann „verpflichtend“ wirken; die Anerkennung von den Empfängern ist jedoch wertvolle Rückmeldung.

## Die Zusammenfassung zum Schluss

- Frei-gemeinnützige Tätigkeit ist eine psycho- soziale Ressource und (neben der Motivlage) Ausdruck von Werte- und Gerechtigkeitsvorstellungen
- Freiwilligenarbeit hebt sich von Erwerbsarbeit durch stärkeren Bezug auf persönliche Wertevorstellungen, eindeutigeres Commitment und intensiveres Involvement ab
- Dauerhaftes Engagement lässt sich durch eine Passung von Motiven, Aufgaben und Organisationsbedingungen erklären, wobei mehrere Motive in Kombination wichtig sein können
- Anerkennung von Seiten der Organisation schafft Verbundenheit, kann aber auch die Autonomie der Freiwilligen gefährden
- Sinngehalt und Sinntransparenz, sowie Generativität als Entwicklungsaufgabe sind die zentralen Erfolgsfaktoren

