



Engagiert in der Gemeinde

Motivation zur Freiwilligenarbeit aus Sicht der Psychologie

Theo Wehner
ETH Zürich / Univ. Bremen



1. (Erwerbs-)Arbeit vs Freiwilligen-/Miliztätigkeit
2. Was ist Freiwilligen/Milizionären wichtig?
3. Wo steht die Miliztätigkeit?
4. Was lässt sich daraus schliessen?

Ausgangsthese

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

...was ist beobachtbar?

- Das Schweizer Milizsystem dürfte in Europa einmalig sein und doch ist es schlechter erforscht als der Vogelzug über die Alpen und es bestehen mehr **Vor-Urteile** als es ein grober Einblick zulassen würde.
- Das Schweizer Milizsystem (zumindest die Schulpflege) ist in „Gefahr“ abgeschafft zu werden, noch bevor ihre **wirkliche Potenz** erschöpft ist und erfolgreichere Alternativen diskutiert wurden.
- Der Dauervorwurf der **Un-Professionalität** ist nur deshalb aufrecht zu erhalten, weil das Laienwissen in unserer Gesellschaft abgewertet und die Einschränkungen professionellen Wissens nicht beachtet werden.

...kürzeste Zusammenfassung

- Freiwilligkeit und Miliztätigkeit sind eine psycho-soziale Ressource für das Individuum und soziales Kapital für die Gesellschaft
- 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
- Sinngehalt und Sinntransparenz, sowie Generativität als Entwicklungsaufgabe sind die zentralen Erfolgsfaktoren

...was ist erstrebenswert



(Eurofound, 2012)

...die drei „E“:

Exzellenz

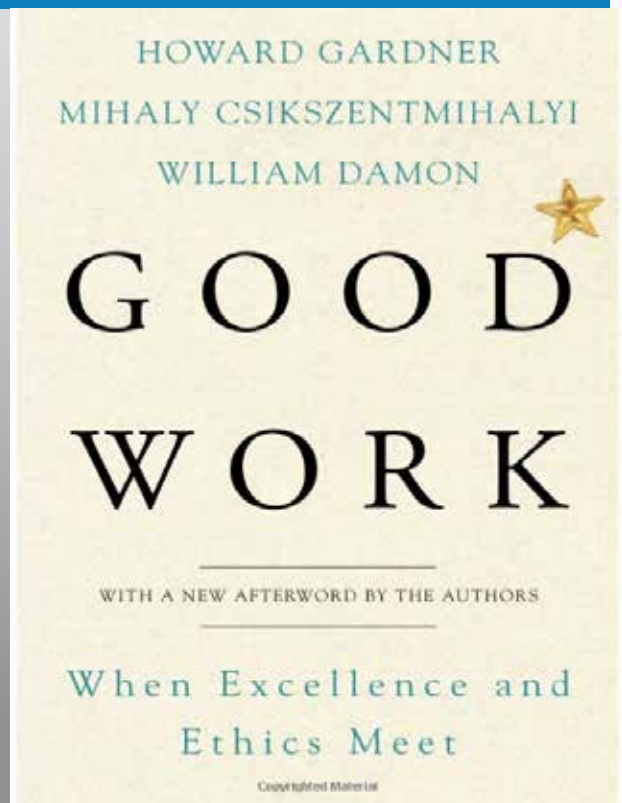
kompetent u. effektiv sein

Ethik

sozial verantwortlich Handeln

Engagement

gefordert werden u. Freude erleben



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.

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

Mehr als 70 % der rund 12 000 im „Energy Project“, NYC
2016 Befragten wünschten: „*wenigstens eine Stunde pro
Woche darüber nachdenken, welchen Sinn meine Arbeit
ergibt, wozu sie gut ist und wozu sie führt*“

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



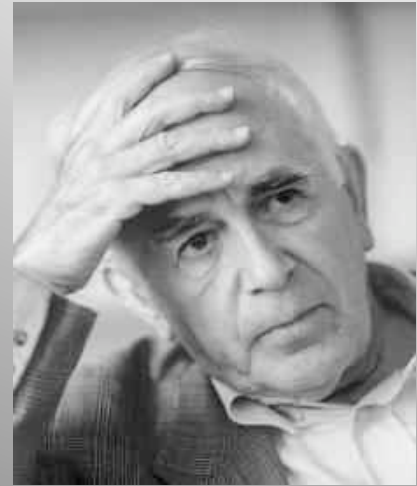
Definition

(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

Über den Diskurs einer verantwortlichen Orientierung am individuellen und am sozialen Guten

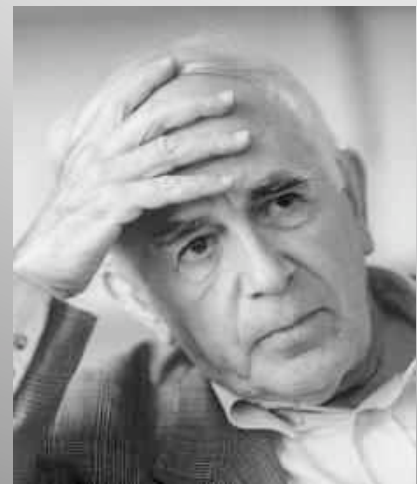
- In der praktischen Philosophie von Ernst Tugendhat geht es um die Polarität zwischen der unausweichlichen „**Ichbezogenheit**“ des Menschen und der ihm gleichzeitig gegebenen Fähigkeit der „**Selbstrelativierung**“



Ernst Tugendhat, * 1930

Über den Diskurs einer verantwortlichen Orientierung am individuellen und am sozialen Guten

- ...Im Interesse des eigenen Wohlergehens und der eigenen **Selbstachtung** hat jeder ein Motiv, sich auf **soziale Rücksichten** gegenüber anderen einzulassen
- ...Moral erwächst aus unserem Eigeninteresse und wächst doch weit über diese Eigeninteressen hinaus



Ernst Tugendhat, * 1930

Zusatzthese

...Freiwilligenarbeit ist mehr als fortgesetztes Hilfeverhalten und folgt nicht der Dichotomie: *Egoismus vs. Altruismus!*

Der funktionale Ansatz

(Clary et al. 1998, Jiranek et al. 2013, 2014; Güntert et al. 2015)

➤ Funktionale Analyse des Volunteering:

- Wertefunktion
- Erfahrungsfunktion
- Selbstwertfunktion
- Karrierefunktion
- Soziale Anpassungsfunktion
- Schutzfunktion
- Gerechtigkeitsfunktion

„Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich

„Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.“

Basis & Überbau der
Motivation bilden
Anerkennung
&
Würde



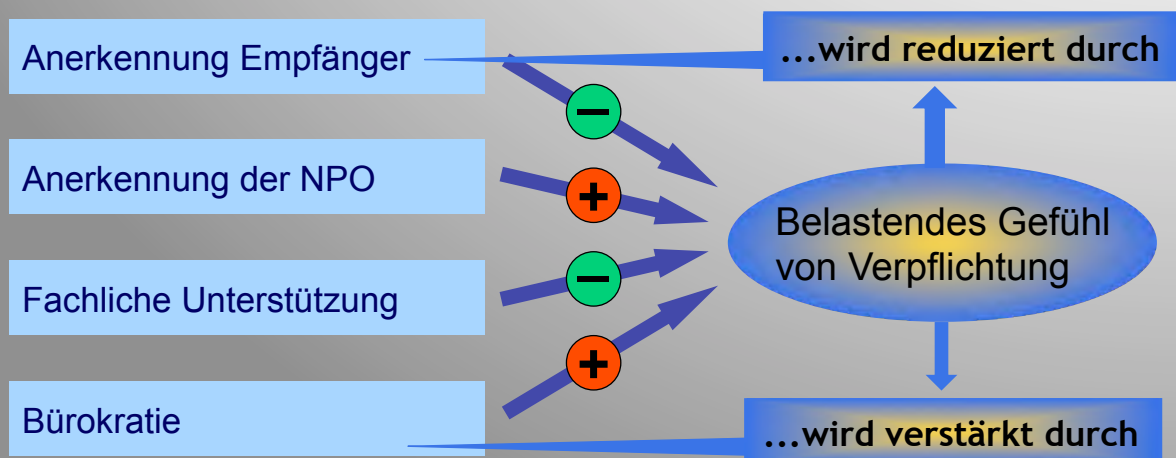
...drei, einander durchdringende Dimensionen macht die Würde des Menschen aus:

- ① Wie ich zu mir selbst stehe
- ② Wie ich von anderen behandelt werde
- ③ wie ich meinerseits mit anderen umgehe

Was leisten elaborierte Anerkennungspraktiken?

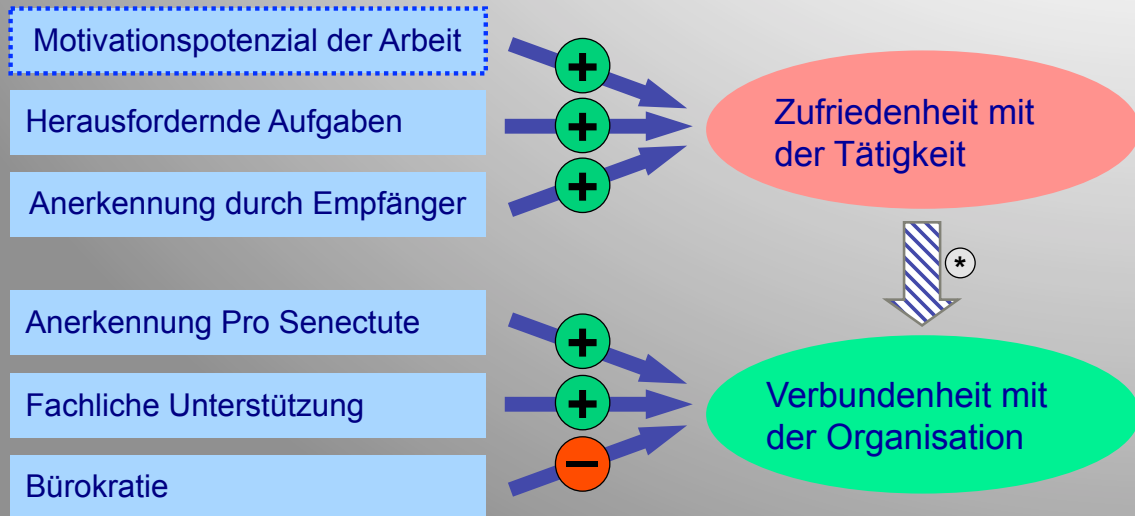
- In differenzierten Anerkennungspraktiken existieren Zeit und Raum, um Doppelbotschaften aufzuklären vornehmen zu können.
- In Anerkennungspraktiken wird die Arbeitsteilung zurückgenommen, es werden Hierarchien aufgehoben und Distanzen zwischen Akteuren abgebaut.
- **Nicht das Loben sollte beherrscht werden, sondern der Prozess der gemeinsamen Bewertung und der Vermittlung zwischen Leistung, Tätigkeit und gesellschaftlicher Bedeutung.**

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.

Was macht Freiwillige zufrieden, was bindet sie?

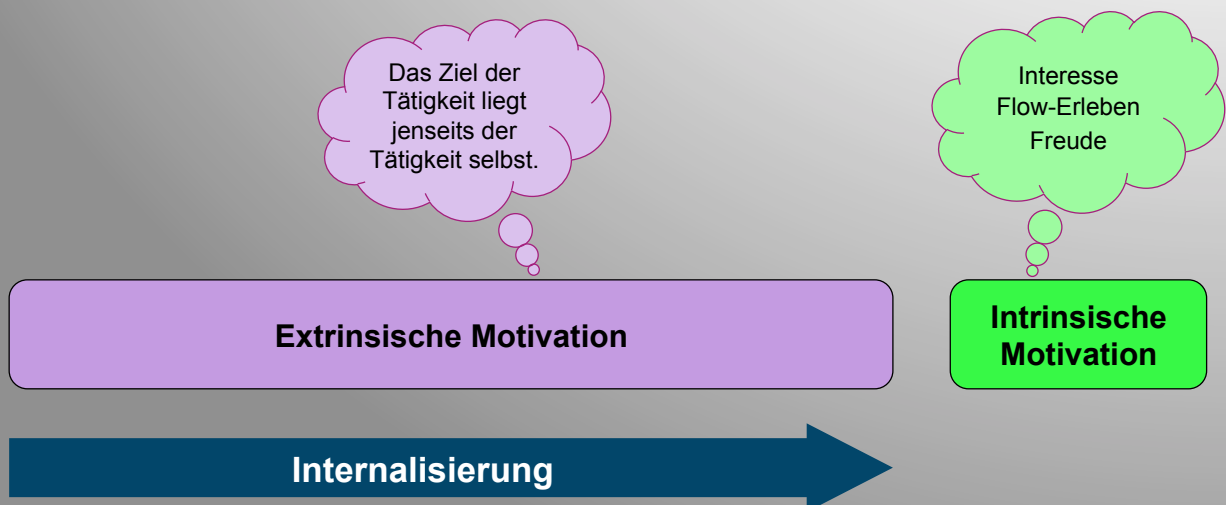


Zufriedenheit und Verbundenheit sind unabhängige Erfolgskriterien, die durch unterschiedliche Dinge beeinflusst werden.

* Je nach Tätigkeit – manchmal führt Zufriedenheit nicht zu Verbundenheit!

(Güntert & Wehner, 2010)

Die verschiedenen Qualitäten der Motivation



Die verschiedenen Qualitäten der Motivation

Furcht vor Kritik
Suche nach
Anerkennung
Sozialer Druck

**Externale
Regulation**

Schuldgefühle
«Ego» steht auf
dem Spiel
Gefallen wollen

Introjektion

Überzeugung
Einsicht in
Notwendigkeit
Bezug auf Werte

Identifikation

Interesse
Flow-Erleben
Freude

**Intrinsische
Motivation**

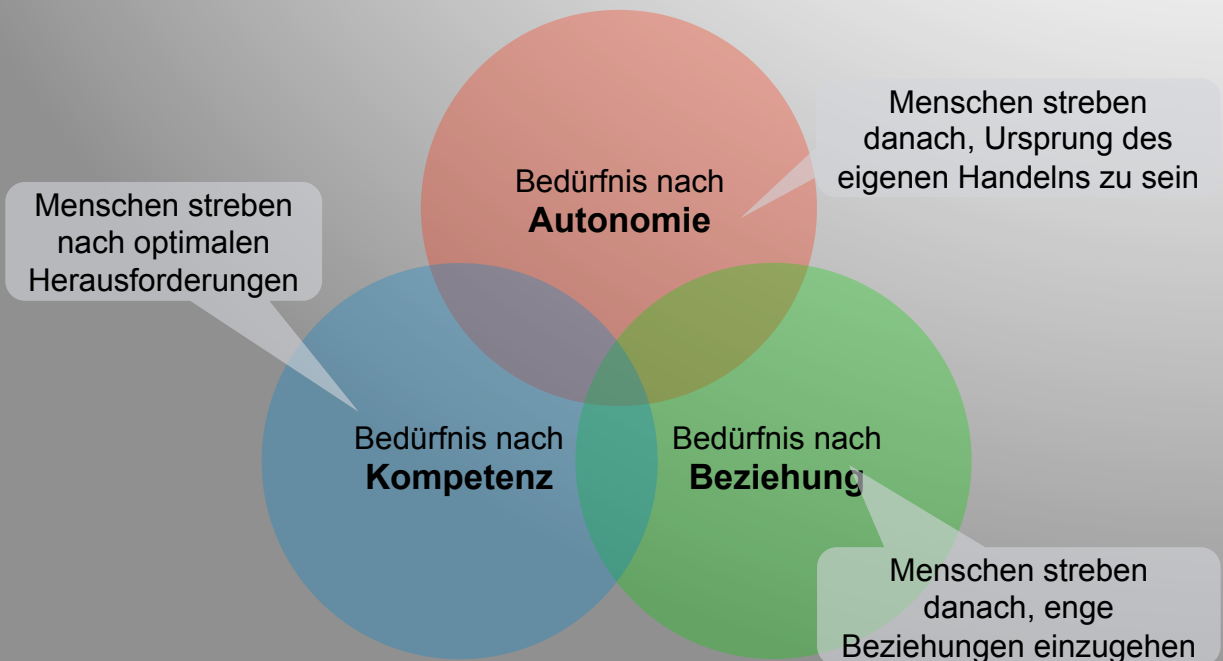
Kontrolle

Selbstbestimmung

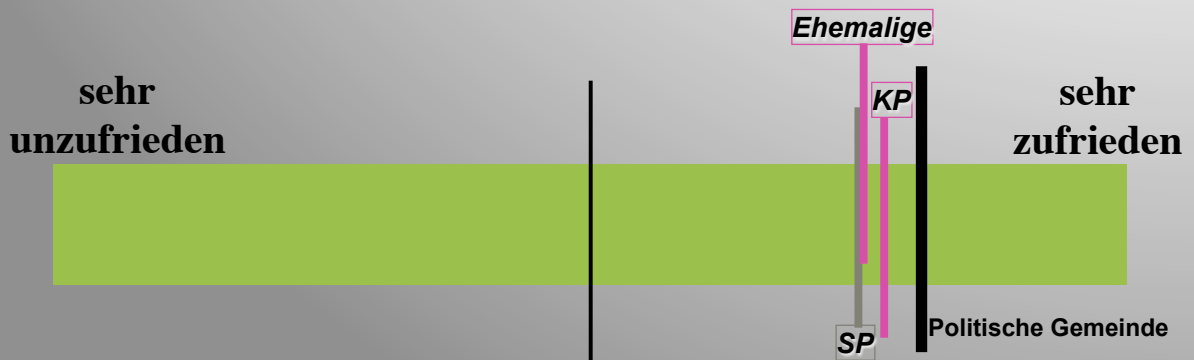
*Wie lässt sich der Erhalt
intrinsischer Motivation sowie
die Internalisierung
extrinsischer Motivation
fördern?*

*Auf die Befriedigung der
Grundbedürfnisse im
jeweiligen Lebenskontext
kommt es an!*

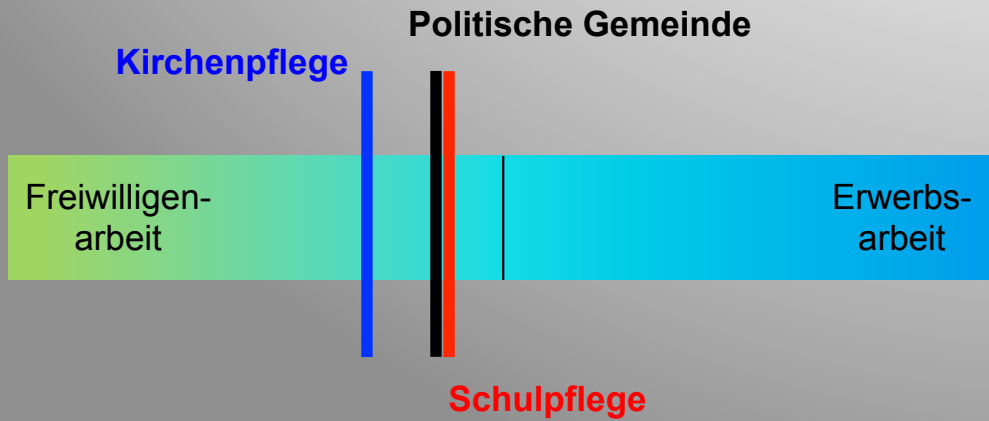
Drei grundlegende psychologische Bedürfnisse



Wie zufrieden sind die Miliztätigen mit ihrer Tätigkeit?

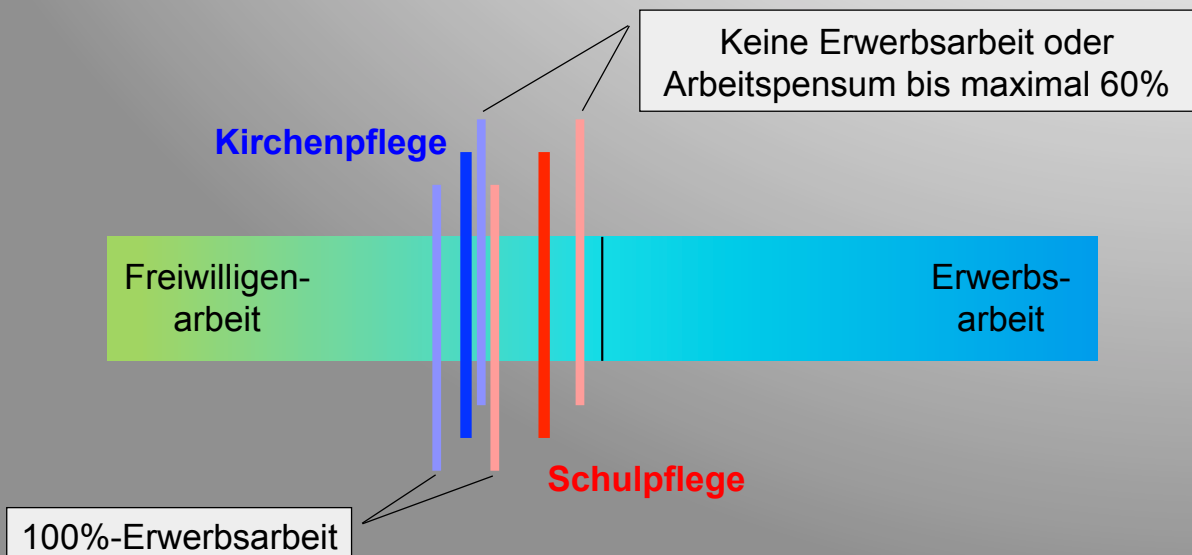


Wo steht die Miliztätigkeit zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit

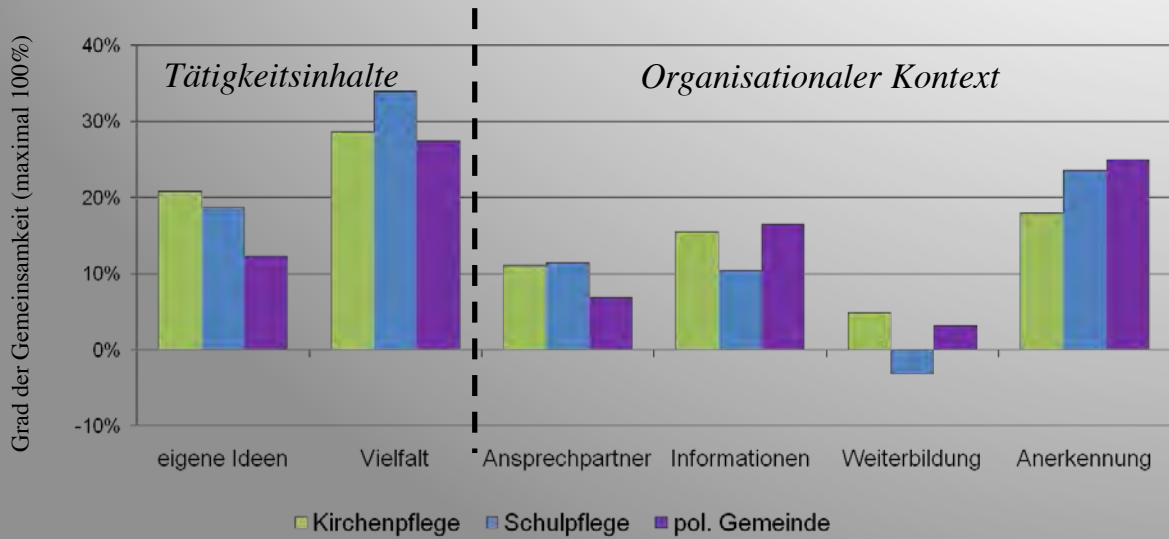


Wo steht die Miliztätigkeit zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit

(Befragung durch die Forschungsgruppe fgt, Güntert, 2007)

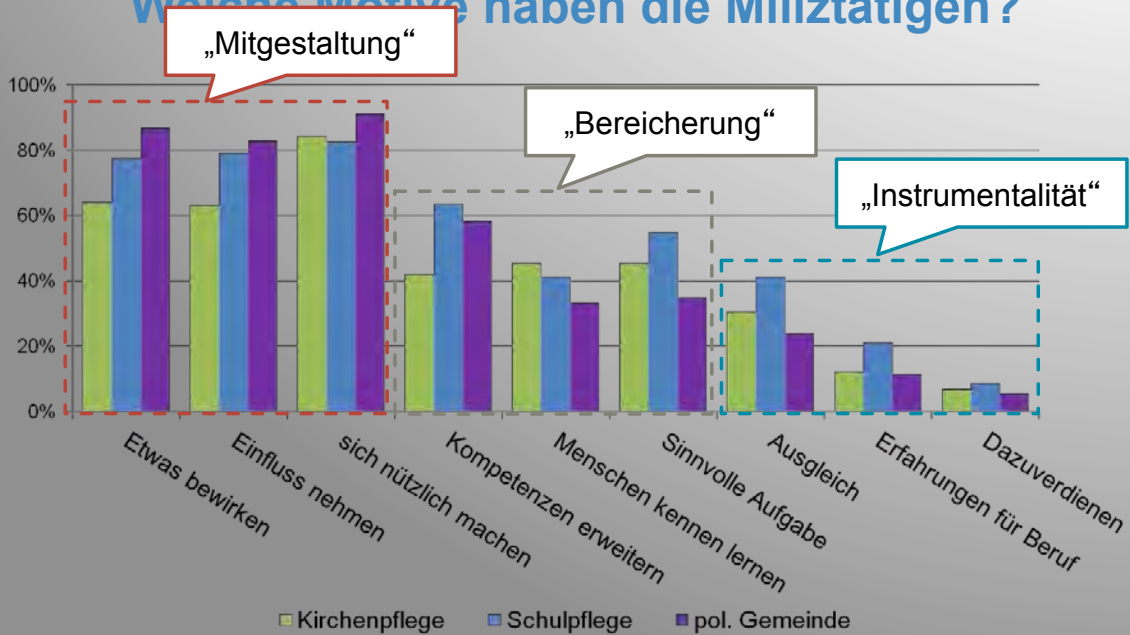


Was beeinflusst die Zufriedenheit am stärksten?



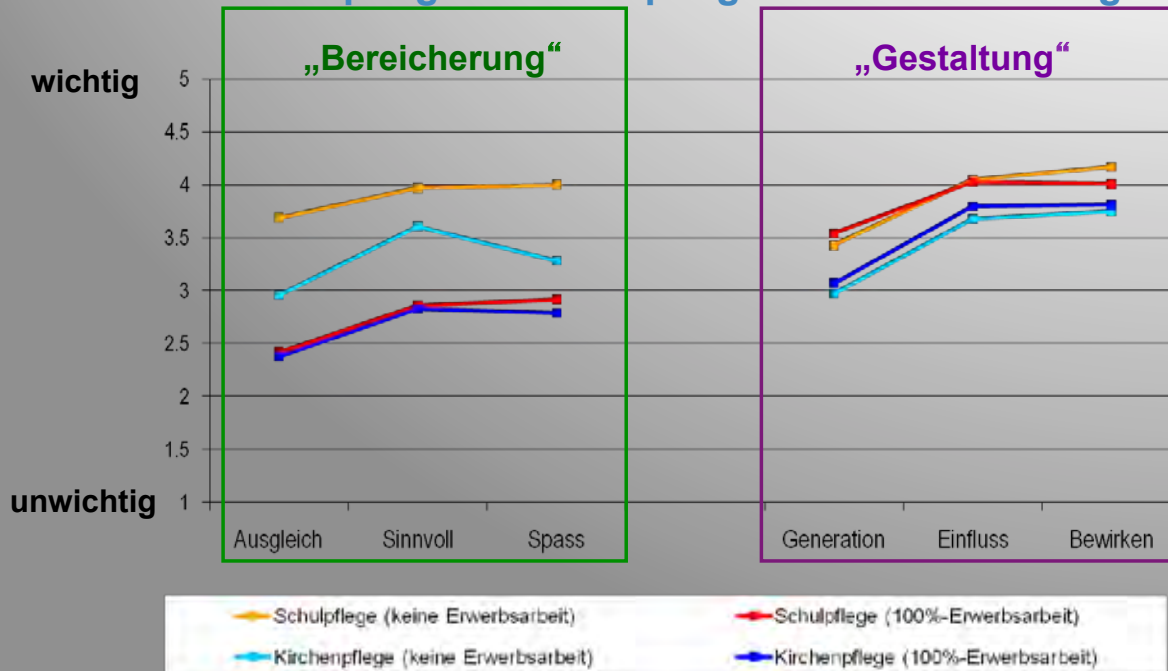
Die Zufriedenheit der Miliztätigen hängt vor von einer vielfältigen Tätigkeit und von der erhaltenen Anerkennung ab; für die KP auch vom Einbringen eigener Ideen.

Welche Motive haben die Miliztätigen?



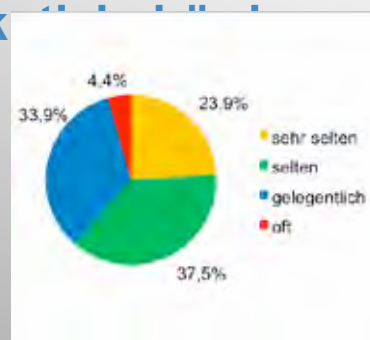
Der jeweilige Beweggrund wird von ...% der Befragten als wichtig bzw. eher wichtig bezeichnet.

Motive zur Schulpflege / Kirchenpflege nach Erwerbstätigkeit

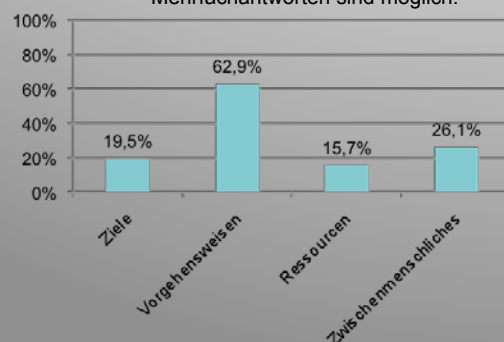


Konflikte in der Exekutive

- Rund 62% der Befragten bestätigen, dass Konflikte in der Exekutive sehr selten bis selten vorkommen
- Die häufigsten Konflikte betreffen die Vorgehensweisen der verschiedenen Mitglieder



Mehrfachantworten sind möglich.



Mehrfachantworten sind möglich.

Die Konflikte finden statt...

67.2%

- ...zwischen den Mitgliedern der Exekutivbehörde selbst

30.9%

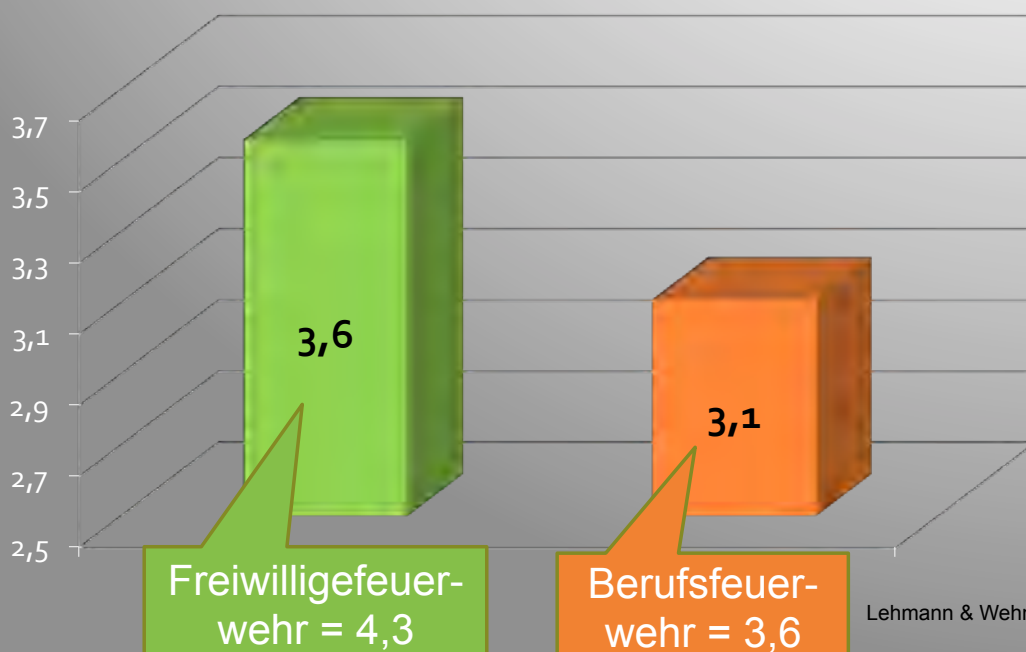
- ...zwischen Mitgliedern und der Verwaltung

37.7%

- ...zwischen Mitgliedern und anderen Behörden

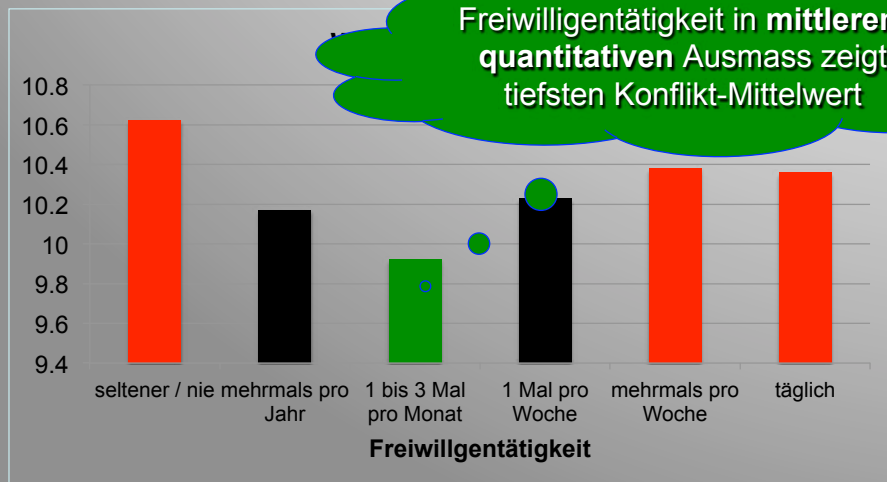
Sinnerfüllung bei Freiwillig Tätigen

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



Lehmann & Wehner, 2015

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).

...noch eine Zusammenfassung I

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

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

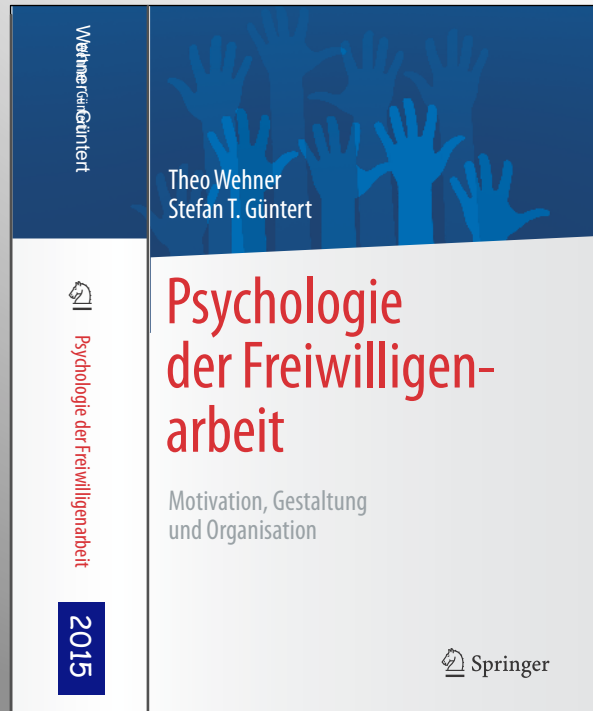
...noch eine Zusammenfassung II

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**

Was lässt sich daraus schliessen?

- Die Milztätigkeit erfüllt die Kriterien „Guter Arbeit“, helfen Sie mit, dass dies wahrgenommen wird
- Zufriedenheit ist nicht alles; unterstützen Sie die persönliche Sinngenerierung!
- Die auszuführenden Tätigkeiten sind wichtiger als gedacht
- Bürokratie wird nicht goutiert
- Es braucht eine (phantasievolle) Anerkennungskultur
- Das Konfliktpotenzial (zw. den Behördenmitglieder muss genutzt werden
- Über die Sinngenerierung bestimmt jeder selbst; Austausch ist dennoch notwendig
- Reflektieren Sie die Begriffe Laienwissen und Professionalisierung, solange es noch beides gibt!



Jiranek, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T., & Wehner, T. (2013). Volunteering as means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 520-541.

Neufeind, M., Jiranek, P. & Wehner, T. (2013). Beyond skills and structure: Justice dispositions as antecedents of young citizens' volunteering and political participation. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1002/casp.

Oostlander, J., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2013). Linking autonomy-supportive leadership to volunteer satisfaction: A self-determination theory perspective. *Voluntas*. Advance online publication. doi:10.1007/s11266-013-9395-0

Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S., & Wehner, T. (2013). Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi:10.1177/0899764013485158

van Schie, S., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2013). How dare to demand this from volunteers! The impact of illegitimate tasks. *Voluntas*. Advance online publication. doi:10.1007/s11266-013-9375-4

Wehner, T., Güntert, S. T., & Liebermann, S. (2013). Von der Erwerbsarbeitsgesellschaft zu einer Gesellschaft des Tätigseins. In B. Danuser & V. Gonik (Hrsg.), *Die Arbeit: eine Re-Vision. Le travail: une re-vision* (S. 29-49). Zürich: Chronos.

Jiranek, P., Brauchli, R., & Wehner, T. (2013). Beyond paid work: voluntary work and its salutogenic implications for society. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging occupational, organizational and public health* (S. 209-229). Amsterdam: Springer.

Gentile, G.-C., Schilling, A. & Wehner, T. (2013). Corporate Volunteering: von Potenzialen, Herausforderungen und Handlungsfeldern beim Management der Ressource Freiwilligkeit. In G. von Schnurbein, D. Wiederkehr & H. Ammann (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit zwischen Freiheit und Professionalisierung* (S. 263-280). Zürich: Seismo.

Wehner, T., Güntert, S. T., van Schie, S. & Oostlander, J. (2013). Milizsystem Schweiz: zwischen Verberuflichung und Freiwilligkeit, zwischen Gestalten und Verwalten. In G. von Schnurbein, D. Wiederkehr & H. Ammann (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit zwischen Freiheit und Professionalisierung* (S. 59-72). Zürich: Seismo.

Neufeind, M. & Jiranek, P. (2013). Gerechtigkeitsempfinden: eine Bedingung für das gesellschaftliche Engagement junger Erwachsener? In G. von Schnurbein, D. Wiederkehr & H. Ammann (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit zwischen Freiheit und Professionalisierung* (S. 192-205). Zürich: Seismo.

Neufeind, M., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2013). Freiwilligenarbeit bei der Fußball-Europameisterschaft 2008: Eine arbeits- und sozialpsychologische Analyse. In G. von Schnurbein, D. Wiederkehr & H. Ammann (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit zwischen Freiheit und Professionalisierung* (S. 362-376). Zürich: Seismo.

Neufeind, M., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2013). The impact of job design on volunteers' intention to continue: Insights from the European Football Championship 2008. *European Sport Management Quarterly*, 13(5), 537-556.

Güntert, S. T., Neufeind, M., & Wehner, T. (2014). Motives for event volunteering: Extending the functional approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, advance online publication.

Neufeind, M., van Schie, S. & Wehner, T. (2014). Freiwilligenarbeit beim Schweizerischen Roten Kreuz (SRK): Ein Beitrag aus der arbeitspsychologischen Freiwilligenforschung. In Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.), *Freiwilligkeit und Vielfalt im Zeichen der Menschlichkeit*. (S. 46-65). Zürich: Seismo.