



Wieviel Eigensinn verträgt der Gemeinsinn Neue Ansätze für das Gemeinwohl in der Schweiz

Theo Wehner, Prof. em.
ETH Zürich | Universität Bremen

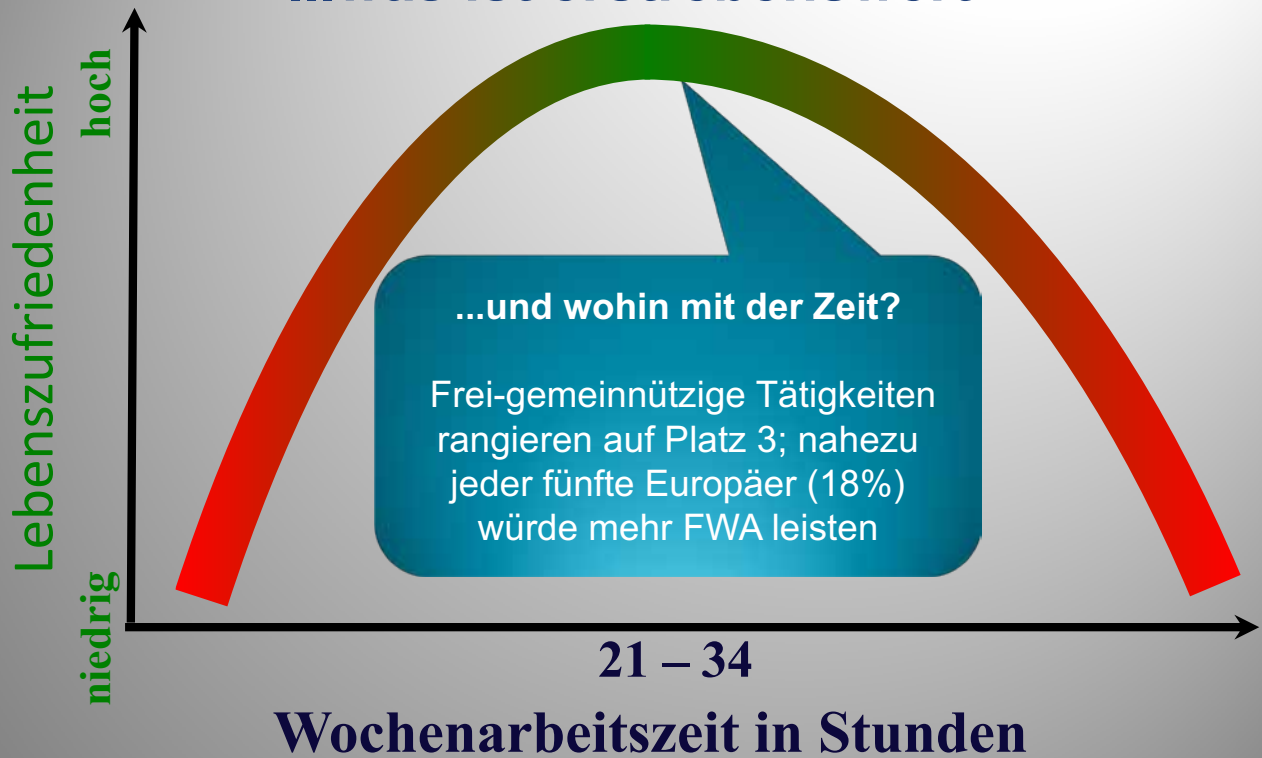
Vorbemerkungen und die
Zusammenfassung vorweg

Befunde: 2` Wiederholung;
3` Ergänzung; 3` Konzepte

Sinnsuche

Ich vs. Wir

...was ist erstrebenswert



(Eurofound, 2012)

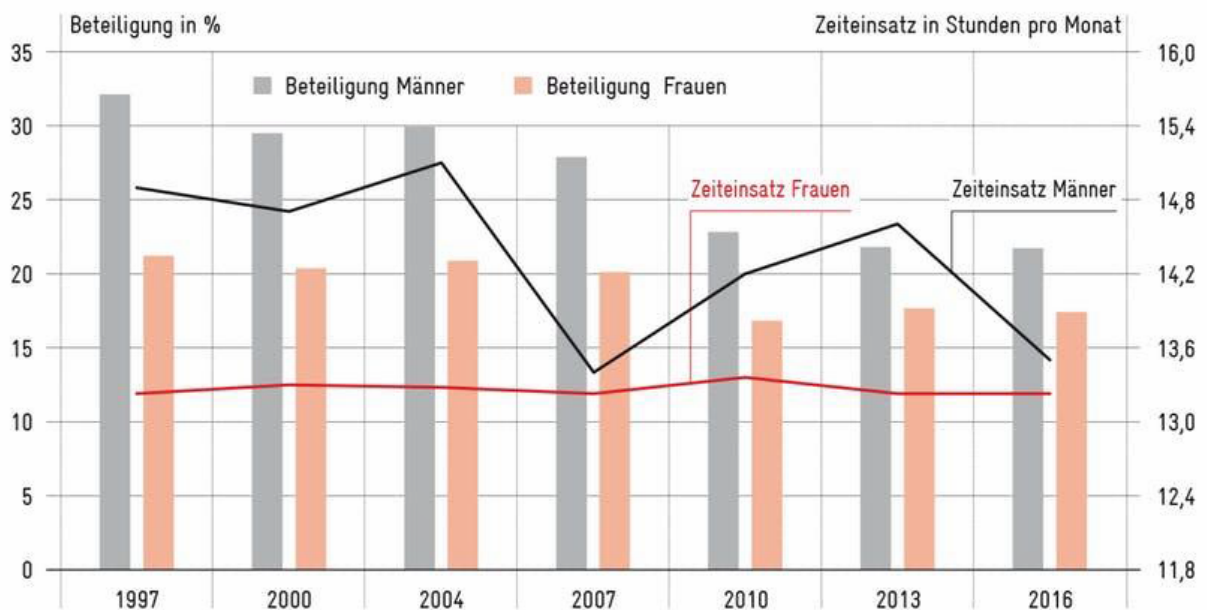




- „Die Hälfte der befragten Miliztätigen können nicht mit einem Entgegenkommen ihrer Arbeitgeber für ihren Dienst an der Gemeinschaft rechnen.“
- Damit wird dem durch das Milizsystem propagierten Brückenschlag zwischen Politik und Wirtschaft ein wesentliches Standbein entzogen.»

<https://www.nzz-libro.ch/freitag-et-al.-milizarbeit-mediennmitteilung>

Institutionalisierte Freiwilligenarbeit auf dem Rückzug



Quelle: BFS, 2017

<https://www.avenir-suisse.ch/microsite/miliz-heute/>

Die Ehrenamtlichen in der Schweiz

Analysen auf Basis des Schweizer Freiwilligen-Monitors, 2016

- Das stärkste Erkennungsmerkmal der ehrenamtlich Tätigen ist ihre gute Bildung.
 - Gut 80 Prozent der ehrenamtlich Tätigen verfügen über einen Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe.
- Frauen sind seltener ehrenamtlich tätig als freiwillige Männer.
- Freiwillige ohne Ausbildung sind seltener ehrenamtlich tätig als Freiwillige mit mittlerer oder hoher Bildung.
- Vollzeit erwerbstätige Freiwillige sind häufiger ehrenamtlich tätig als Freiwillige mit Teilzeit oder keiner Beschäftigung.

...wer ist freiwillig Tätig? (verschiedene Quellen)

- **Werte-fokusierte Menschen im mittleren Lebensalter bilden „die grosse Masse“...**
 - Oft sind sie in mehr als einem Engagement tätig
 - Sie verfügen meist über einen größeren Freundeskreis, als Nichtengagierte, sind eher verheiratet oder in festen Lebensgemeinschaften lebend
 - Meist Berufstätige, in eher höheren Positionen mit höherem Bildungsabschluss, oder Pensionierte (die Bürgerliche Mitte)
- **Jugendliche befürworten die Freiwilligkeit stärker als Erwachsene, beteiligen sich jedoch deutlich weniger...**
 - Sie sind jedoch weder Eventhopper noch sind sie lustbetonter als Erwachsene
 - Sie sind karriereorientierter, lernbegieriger und kritischer als ältere Erwachsene
 - Die Passung zw. Motiven und dem Angebot muss stimmen; hier sind sie weniger kompromissbereit als Erwachsene

Zusammenfassung

- Frei-gemeinnützige Tätigkeit ist eine psycho-soziale Ressource und (neben der Motivlage) Ausdruck von Werten und Gerechtigkeitsvorstellungen
- Freiwilligenarbeit hebt sich von Erwerbsarbeit durch stärkeren Bezug auf persönliche Wertevorstellungen, eindeutigeres Zugehörigkeitsgefühl und intensiveres Engagement 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

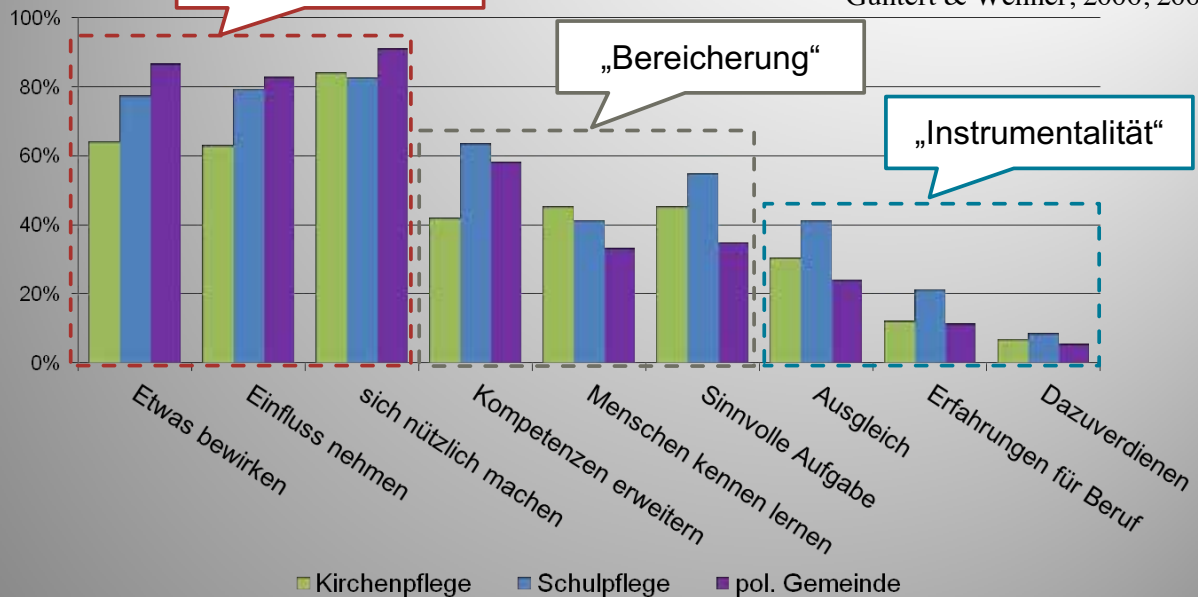
Fazit: «Die neuen Freiwilligen» (GDI, 2018)

- Freiwillige dürfen nicht als kostenlose Arbeitskräfte betrachtet werden, sondern als Partner auf Augenhöhe. Eine Arbeit, die auch ein Roboter erledigen könnte, ist für viele Freiwillige nicht das Richtige.
- Die Zivilgesellschaft muss als Erkunderin von Freiräumen betrachtet werden und nicht nur als Feuerwehr, die Missstände behebt.
- Jegliche Vernetzung sollte gefördert werden, nicht nur diejenige, die wichtige Ziele verfolgt.
- Kontrolle muss aus der Hand gegeben werden.

(nach: GDI, 2018: «Die neuen Freiwilligen»)

Welche Motive haben die Milztätigen?

Güntert & Wehner, 2006, 2008



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

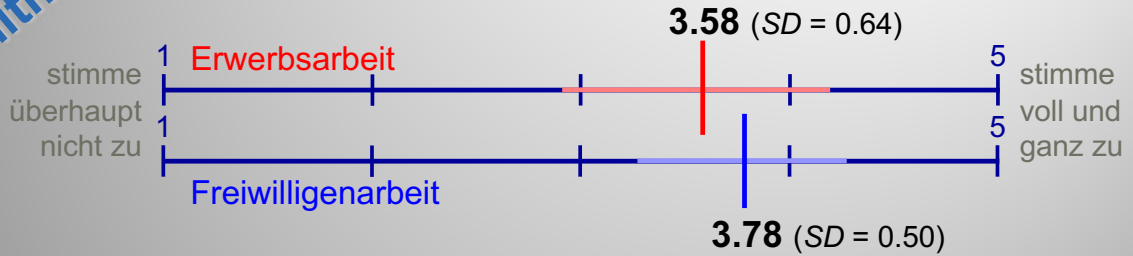
Erwerbs- und Freiwilligenarbeit im Vergleich: „Womit kann man sich stärker identifizieren?“

- Personen, die sowohl erwerbstätig sind als auch Freiwilligenarbeit leisten, beantworteten für die Erwerbsarbeit und für die Freiwilligenarbeit einen Fragebogen zu **Commitment** und **Involvement**.
- **Commitment**: Verbundenheit und Identifikation mit der Organisation, für die man arbeitet
- **Involvement**: Identifikation mit der Arbeitstätigkeit, Stellenwert der Arbeitstätigkeit im Leben
- Die Ergebnisse beziehen sich auf ein breites Spektrum an Freiwilligentätigkeiten ($n = 361$, abhängig Beschäftigte).

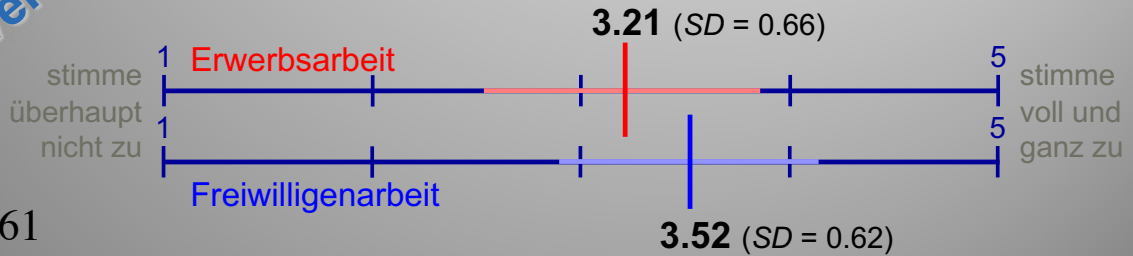
Erwerbs- und Freiwilligenarbeit im Vergleich: „Womit kann man sich stärker identifizieren?“

Güntert & Wehner, 2006, 2008

Commitment



Involvement



N = 361

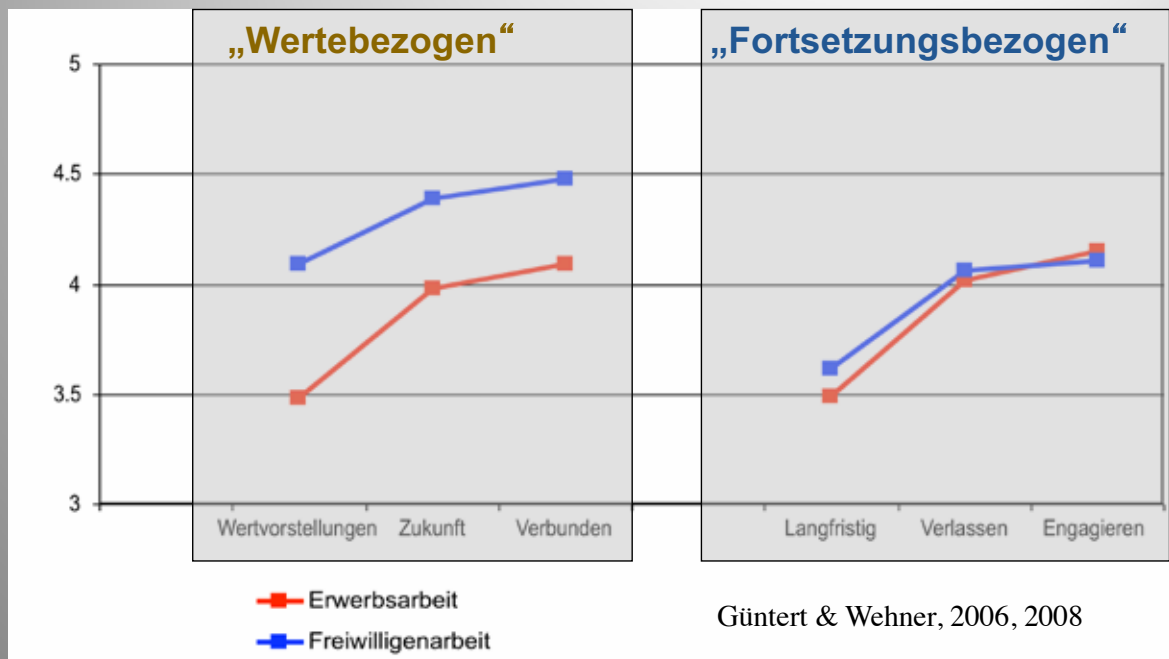
Theo Wehner



5. März 2020

Commitment von Freiwilligen (mit ihrer NPO im Vergleich zu ihrem Arbeitgeber)

Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu



Güntert & Wehner, 2006, 2008

Theo Wehner



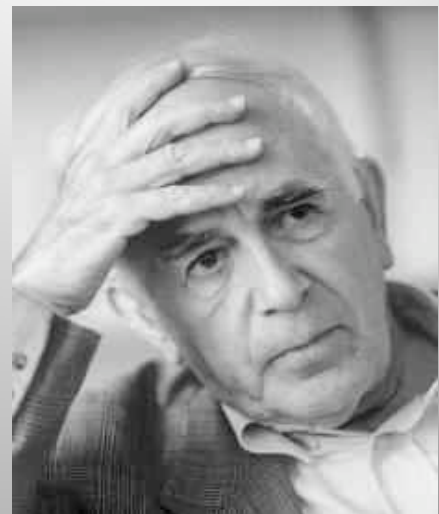
5. März 2020

Die Gratifikationsrisiken im Tätig Sein



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

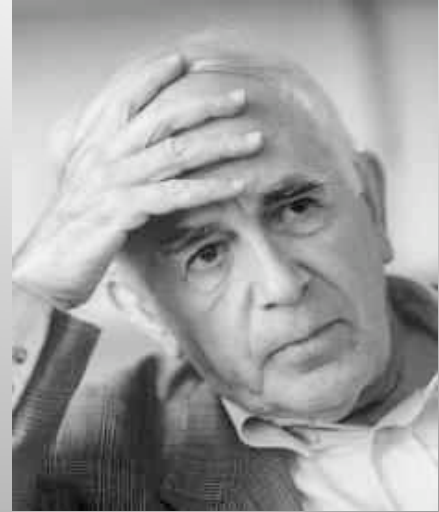
- In der praktischen Philosophie von Ernst Tugendhat geht es um die Polarität zwischen der unausweichlichen „**Ichbezogenheit**“ des Menschen und der ihm gleichzeitig gegebenen Fähigkeit der „**Selbst-relativierung**“



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

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

DIE WELT, 17. Feb. 2013

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“*

Sinn ist Beschäftigten wichtiger als das Gehalt

Berufsmerkmal "sehr/öher wichtig", Anteil in Prozent



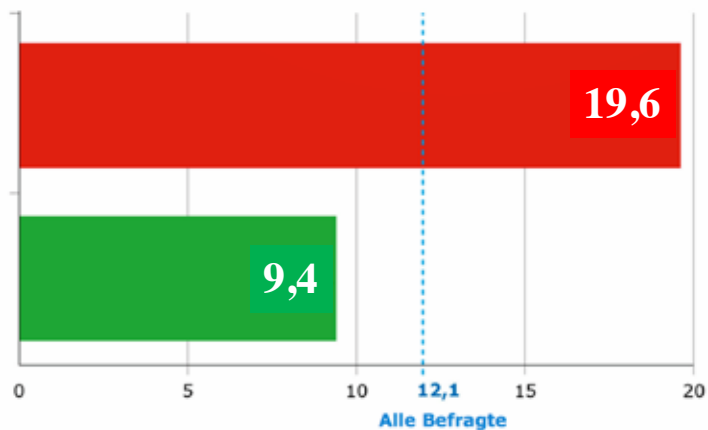
Quelle: Fehlzeiten-Report 2018 - Daten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Wissenschaftliches Institut der AOK **Wido**

Befragte mit **schlechter** Sinnpassung

Befragte mit **guter** Sinnpassung

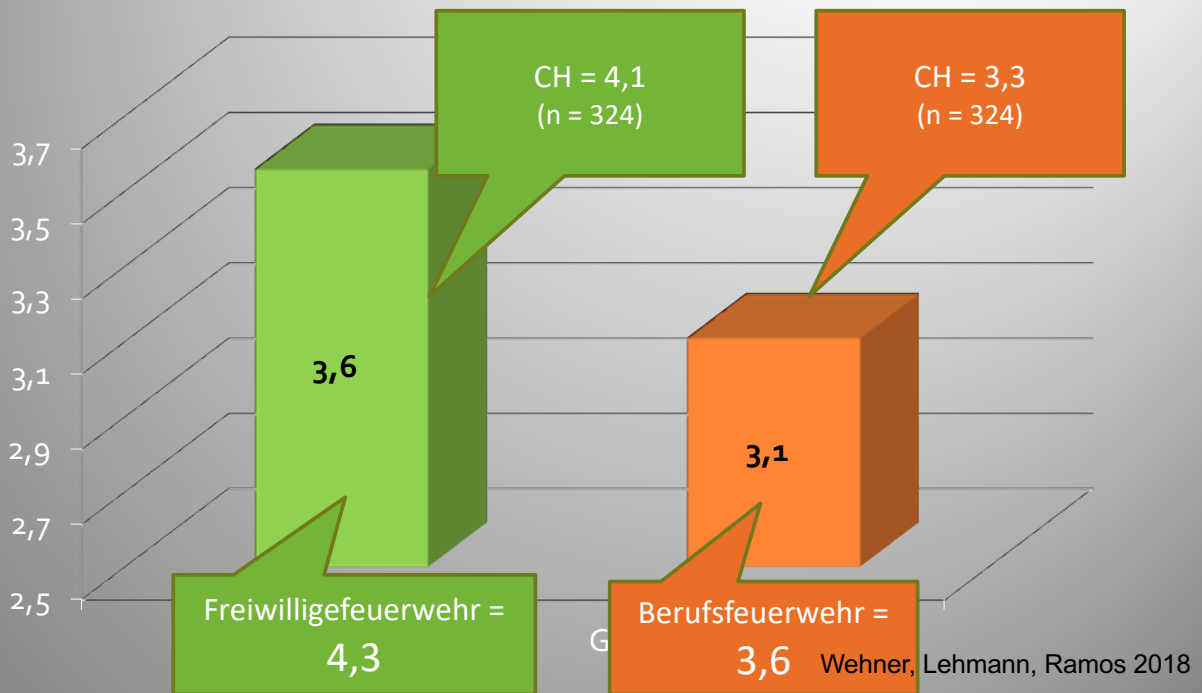


Anzahl der krankheitsbedingten Fehltag im letzten Jahr

Quelle: Badura, Duckl, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

Sinnerfüllung bei Freiwillig Tätigen

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



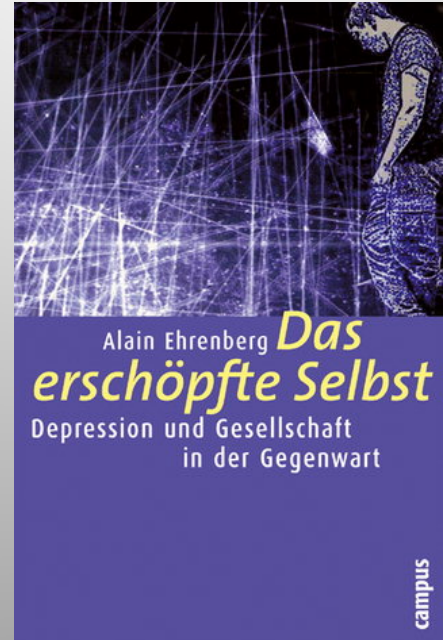
Ich-Orientierung in der Gesellschaft Team-Orientierung bei der Arbeit



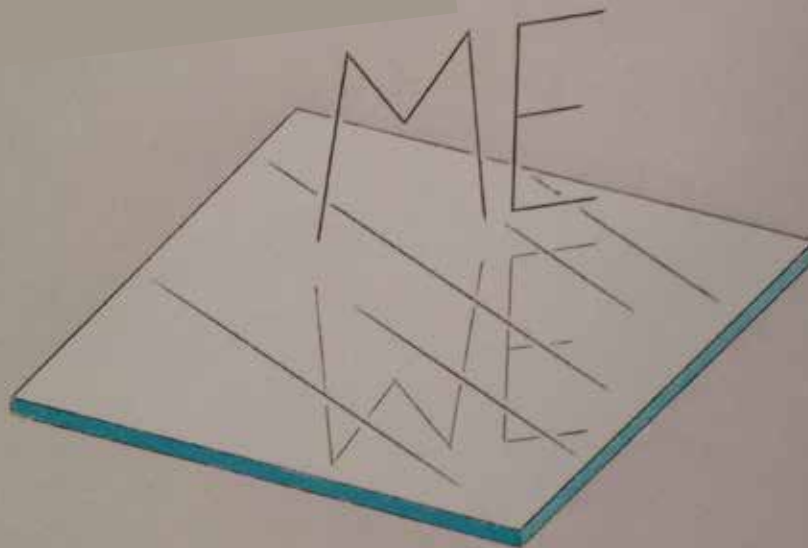
Alberto Giacometti (1901-1966)

„Die Liturgie des Selbstmanagements“

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



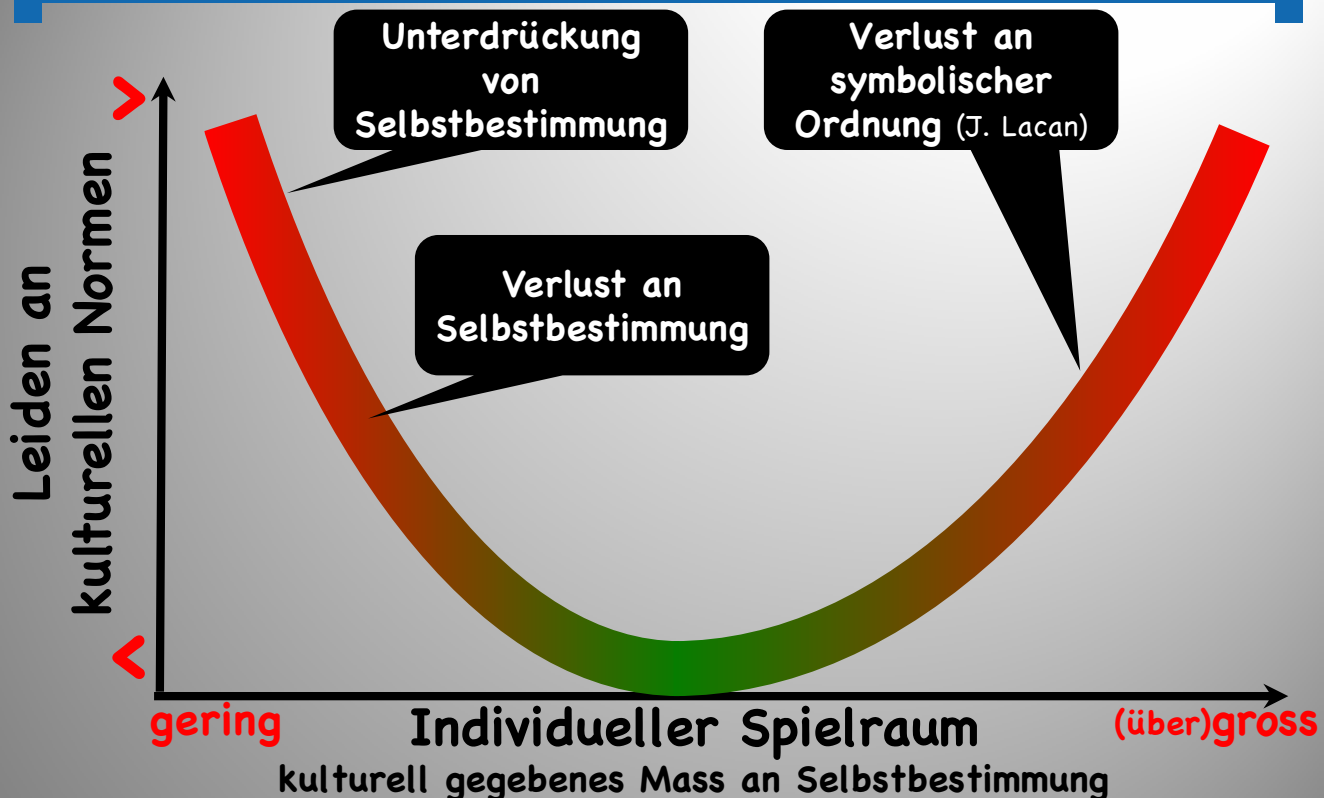
das Selbst (SELF)
besteht aus dem *impulsiven* (I) und
dem *reflektierten* ICH (ME)



Markus Raetz, ME – WE, 2007: Heliogravüre und Aquatinta in Farbe

Ziel & Hintergrund

- Es gibt einen bedeutsamen Unterschied in unserem Erleben und im Handeln, je nachdem, ob es durch personale **ICH**-Identität oder durch soziale, geteilte Identität (**WIR**-Gefühl) motiviert ist.
- Demnach ist es viel weniger oft so, dass das Individuum bspw. in Stresssituationen „*fehlangepasst*“ ist und mit den Belastungen „*nicht klar*“ kommt, sondern auch und manchmal vor allem, fehlende soziale Unterstützung als Ursache anzusehen ist.



...die Befunde zum Social Identity Approach zeigen zusammenfassend...

Im Durchschnitt gehen Sie kein Risiko ein, wenn Sie sich als Mitarbeitende mit ihrer Organisation identifizieren, oder als Vorgesetzter versuchen, die Identifikation ihrer Mitarbeitenden mit der Organisation zu steigern



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.

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.

Inhalte des Foliensatzes

In dem Foliensatz sind lediglich die Textfolien enthalten;
der Vortrag illustriert diese nicht nur durch Sprache,
sondern auch durch Bildmaterial.

Literaturwünsche oder auch spätere Nachfragen richten
Sie gerne an: twehner@ethz.ch