

Helfen tut gut? Das Erleben von Sinnhaftigkeit im ehrenamtlichen Engagement

Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts (M. A.)

im hochschulübergreifenden Studiengang
„Nonprofit-Management und Public Governance“
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

vorgelegt von

Lea Friederike Reiser

E-Mail s_reiser20@stud.hwr-berlin.de

Gutachter*innen Prof. Dr. Carolin Hagelskamp
Dr. Kai Fischer

Bearbeitungszeitraum 03.04.2023 – 24.07.2023

Abstract

Ehrenamtlich Engagierte leisten einen essenziellen Beitrag, um gemeinnützige Organisationen beim Verfolgen ihrer Ziele zu unterstützen. Für deren längerfristige Bindung sollten Organisationen ein besseres Verständnis für ihre Bedürfnisse entwickeln. Warum helfen Menschen anderen, ohne eine direkte Gegenleistung zu erwarten? Freiwilliges Engagement trägt dazu bei, das Leben als sinnerfüllt wahrzunehmen. Zudem wird ihm das Potenzial zugeschrieben, positiven Einfluss auf die psychische und körperliche Gesundheit zu haben.

Diese Arbeit untersucht, inwiefern Ehrenamtliche in unterschiedlichen Kontexten Sinnhaftigkeit erleben und identifiziert Dimensionen von Sinnhaftigkeit. Individuelle sowie organisationale Faktoren werden ermittelt, die Einfluss darauf haben, dass Engagement als sinnhaft erlebt wird und damit gesundheitsförderlich wirkt. In Tiefeninterviews mit Ehrenamtlichen aus den Bereichen Nachbarschaftshilfe, Migration und Flüchtlingshilfe, Zivilschutz und Katastrophenhilfe sowie Kultur und Integration stellte sich heraus, dass die Sinndimensionen persönliches Wachstum, Gemeinschaftsgefühl, Selbsttranszendenz sowie Selbstwirksamkeit als besonders sinnstiftend erlebt werden. Durch die Beeinflussung organisationaler Faktoren wie Weiterbildungsmöglichkeiten, positive Beziehungen zwischen Ehren- und Hauptamtlichen, Diversität innerhalb der Engagierten, eine klare Kommunikation und Zuständigkeiten sowie aktive Wertschätzung kann die Ehrenamtskoordination gezielt Sinndimensionen adressieren und die Identifikation mit der Organisation stärken.

Volunteers make an essential contribution in helping nonprofit organizations pursue their goals. To retain volunteers over the long term, organizations should develop a better understanding of their needs. Why do people help others without expecting anything directly in return? Volunteering contributes to a perception of life as meaningful. It also contains the potential to have a positive impact on mental and physical health.

This study examines how volunteers experience meaningfulness in different contexts and identifies dimensions of meaningfulness. Individual and organizational factors are identified that have an influence on finding meaning in volunteering and that can have a health-promoting effect. In-depth interviews with volunteers in the areas of neighborhood assistance, migration and refugee assistance, civil defense and disaster relief and culture and integration revealed that the dimensions of meaning – personal growth, sense of community, self-transcendence and self-efficacy – are experienced as particularly meaningful. By influencing organizational factors such as upskilling, positive relationships between volunteers and staff, diversity among volunteers, clear communication and responsibilities as well as active appreciation, volunteer coordination can specifically strengthen the dimensions of meaning and identification with the organization.

Gliederung

Abbildungsverzeichnis	IV
1. Einführung.....	5
2. Sinnerfülltes ehrenamtliches Engagement	8
2.1. Ehrenamtliches Engagement in Deutschland.....	8
2.2. Psychologie der Freiwilligenarbeit	9
2.3. Erkenntnisse aus der Sinnforschung.....	12
2.3.1. Das hierarchische Sinnmodell	14
2.3.2. Der Lebenssinn als multidimensionales Konstrukt.....	15
2.3.3. Sinnfindung und ehrenamtliches Engagement.....	18
2.4. Ehrenamtliches Engagement und Gesundheit.....	20
2.5. Empfehlungen für die Gestaltung und Koordination ehrenamtlicher Tätigkeiten ...	24
3. Tiefeninterviews mit Ehrenamtlichen	31
3.1. Methodisches Vorgehen	31
3.2. Ergebnisse.....	33
3.2.1. Sinndimensionen im Ehrenamt.....	33
3.2.2. Individuelle Einflussfaktoren auf ein sinnerfülltes Engagement	38
3.2.3. Organisationale Einflüsse auf ein sinnerfülltes Engagement.....	43
4. Diskussion und Interpretation der Ergebnisse.....	50
5. Fazit.....	57
Quellenverzeichnis.....	60
Anhang	64
Eidesstattliche Erklärung.....	128

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Funktionaler Ansatz und Rollenidentitätstheorie auf einer Zeitachse.....	11
Abbildung 2: Das hierarchische Sinnmodell	14
Abbildung 3: Kontextuelle Faktoren und Wirkmechanismen in der Beziehung zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit.....	21
Abbildung 4: Leitfaden für ein Erstgespräch mit Ehrenamtlichen der Caritas	28
Abbildung 5: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse	32
Abbildung 6: Sinnerfülltes Engagement im Ehrenamt (eigene Darstellung)	50

1. Einführung

Jeder dritte Mensch in Deutschland engagiert sich im Laufe seines Lebens ehrenamtlich.¹ Engagierte leisten damit einen wichtigen Beitrag für eine gelingende Gesellschaft. Gemeinnützige Organisationen sind oft auf freiwillige Helfer*innen angewiesen, um Wirkung zu erzielen und ihre Leistungsversprechen zu erfüllen. Freiwilligenarbeit hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Engagierte wollen sich nicht mehr längerfristig an eine Organisation binden, sondern engagieren sich häufig projektbezogen mit zeitlicher Befristung. Um Ehrenamtliche längerfristig zu binden, ist es für Organisationen notwendig, Freiwillige besser verstehen zu lernen und ihre Bedürfnisse stärker zu fokussieren. Warum helfen Menschen anderen, ohne eine direkte Gegenleistung zu erwarten? Die Antwort liegt darin, dass der Einsatz für andere dazu beiträgt, dass das eigene Leben als sinnerfüllt wahrgenommen wird. In einer immer komplexer werdenden Welt generiert Freiwilligenarbeit Sinn sowohl für die Gesellschaft als auch für das Individuum.² Ehrenamtliches Engagement wird zudem mit einem positiven Einfluss auf die psychische und körperliche Gesundheit, sowie auf das Glücksempfinden in Verbindung gebracht. Wer sich ehrenamtlich engagiert ist körperlich fitter, mit dem eigenen Leben zufriedener und leidet weniger selten an Depressionen.³

Ehrenamtliches Engagement hat das Potenzial, das Erleben von Sinn zu stärken. Das Leben erscheint bedeutsam, indem Verantwortung für Hilfesuchende übernommen wird. Es besteht eine klare Ausrichtung an Zielen und als Teil einer Organisation erleben Ehrenamtliche Zugehörigkeit. Menschen streben im Leben konstant nach Sinn. „Es gibt nicht etwas mehr oder weniger Sinn, es ist das Individuum selbst, dass den Lebensbereichen durch Ausdruck seiner oder ihrer jeweiligen Lebensbedeutungen Sinn verleiht.“⁴ Dabei kann Sinn aus unterschiedlichen Quellen entstehen. Ehrenamtliche schöpfen einerseits Sinnhaftigkeit aus Tätigkeiten, die dazu beitragen, dass sie sich als Teil eines Größeren wahrnehmen. Sie werden dadurch motiviert, sich für ein gemeinsames Ziel, das größer ist als sie selbst, zu engagieren. Sie wollen Dinge mit bleibendem Wert erschaffen. Dabei handeln sie jedoch nicht nur altruistisch, sondern auch selbstdienlich. Durch den Einsatz für Andere erhalten sie die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen und neben dem gemeinschaftlichen auch das persönliche Wohlbefinden zu fördern.⁵

¹ Vgl. Simonson, J. et al. (2020): 4.

² Vgl. Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 236.

³ Vgl. Mittelmark, M., Bauer, G. et al. (2022)

⁴ Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 240f.

⁵ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 35.

Sinn ist ein komplexes Phänomen. Es wurde bereits quantitativ erforscht, welche Sinndimensionen im Ehrenamt besonders vertreten sind, jedoch fehlt eine qualitative Analyse davon, wie Ehrenamtliche das konkret erleben. An dieser Lücke setzt die vorliegende Arbeit an. Noch ist unklar, welche Bedeutung Sinnhaftigkeit im organisationalen Kontext hat. In qualitativen Interviews mit ehrenamtlich Engagierten soll transparent werden, welche Sinndimensionen bei Ehrenamtlichen für die Ausübung ihrer Tätigkeit besonders relevant sind. Bisher unklar ist zudem, welcher Zusammenhang zwischen der Ehrenamtskoordination und dem Erleben von Sinnhaftigkeit im Engagement besteht. Was können Organisationen tun, um das Engagement in der Praxis sinnhafter zu gestalten? Und welche Wünsche haben Ehrenamtliche selbst an Organisationen? Im Folgenden sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie Sinnhaftigkeit im Engagement und damit auch die Gesundheit der Ehrenamtlichen organisational durch eine professionelle Ehrenamtskoordination unterstützt werden können.

Erkenntnisinteresse und Zielsetzung

Aufbauend auf der bisherigen Forschung zum Erleben von Sinn durch ehrenamtliche Tätigkeiten sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie wird Sinnhaftigkeit in unterschiedlichen Kontexten von ehrenamtlich Engagierten erlebt?
- Welche Dimensionen von Sinn lassen sich im Ehrenamt identifizieren?
- Welche Faktoren haben Einfluss auf das Erleben von Sinnhaftigkeit im Ehrenamt?
- Inwiefern beeinflusst die Ehrenamtskoordination in Organisationen die wahrgenommene Sinnhaftigkeit bei Engagierten?
- Welche Empfehlungen lassen sich ableiten, um das Erleben von Sinn in der ehrenamtlichen Tätigkeit zu fördern, damit die Gesundheit der Ehrenamtlichen zu stärken und das Ehrenamt attraktiver zu gestalten?

Die vorliegende Arbeit betrachtet dafür zunächst den Forschungsstand zur Psychologie im ehrenamtlichen Engagement, in der die Funktionen des Engagements und die Gründe, die Engagierte zu einem Einsatz bewegen, näher beleuchtet werden. In den folgenden Kapiteln wird dargelegt, was Sinnhaftigkeit bedeutet, welche Konzepte es dazu bereits gibt und wie Sinnhaftigkeit im ehrenamtlichen Engagement entsteht. Anschließend wird der Zusammenhang zwischen Gesundheit und ehrenamtlichem Engagement erläutert und durch bestehende Empfehlungen, wie eine professionelle Ehrenamtskoordination Engagierte bei ihrem Engagement unterstützen kann, unterfüttert. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse von vier Tiefeninterviews dargelegt, welche die Forschungsfragen von einem qualitativen

Standpunkt aus betrachten. Es werden Sinndimensionen herausgearbeitet, aus denen Engagierte Bedeutung ziehen sowie individuelle und organisationale Faktoren identifiziert, die das Erleben von Sinnhaftigkeit im Engagement stärken.

Definitionen und Begrifflichkeiten

In der öffentlichen Diskussion, wie auch in der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, frei-gemeinnützige Arbeit, ehrenamtliches oder bürgerschaftliches Engagement häufig synonym verwendet. Auch zwischen Ehrenamtlichen, Engagierten oder Freiwilligen soll im Folgenden nicht differenziert werden.

Bürgerschaftliches Engagement

Um als bürgerschaftliches Engagement zu gelten, müssen die fünf folgenden Kriterien erfüllt sein: Die Tätigkeit ist freiwillig, findet im öffentlichen Raum statt, wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt, ist nicht auf materiellen Gewinn gerichtet und ist gemeinwohlorientiert.⁶ Der Begriff Bürgerschaftliches Engagement wurde vom Verständnis einer aktiven Bürgergesellschaft geprägt, in der engagierte Bürger*innen freiwillig aktiv Gesellschaft, Staat und Politik mitgestalten. Darunter fallen informelle, individuelle Hilfen sowie Nachbarschaftshilfe oder institutionalisiertes Engagement im Rahmen von Organisationen und Institutionen.⁷

Ehrenamt

Der Begriff des Ehrenamts war historisch semantisch eng mit einem übernommenen Amt innerhalb einer Organisation verknüpft.⁸ Traditionell beschreibt es das klassische, auf das Gemeinwohl gerichtete Engagement in Vereinen oder Verbänden, in politischen, gesellschaftlichen oder kirchlichen Gremien.⁹

Sinnhaftigkeit

*„Sinnerfüllung beschreibt das Ausmaß, indem ein Mensch sein Leben als zusammenhängend (coherent), bedeutsam (significant), zielführend (directedness) und zugehörig (belonging) wahrnimmt.“*¹⁰ Sinnhaftigkeit ist individuell, entsteht im aktiven Weltbezug und kann in

⁶ Vgl. Simonson, J., Kelle, N. et al. (2021): 20.

⁷ Vgl. Güntert S., Wehner, T. (2015): 5.

⁸ Vgl. Fischer, U., Levening, S. (2021)

⁹ Vgl. Stiftung Mitarbeit (2023)

¹⁰ Schnell, T., Hoof, M. (2012): 40.

unterschiedlichen Dimensionen ausgeprägt sein (z. B. Selbsttranszendenz, Wir-Gefühl, Selbstverwirklichung).

2. Sinnerfülltes ehrenamtliches Engagement

2.1. Ehrenamtliches Engagement in Deutschland

Der Anteil von Menschen, die sich unentgeltlich für das Gemeinwohl einsetzen, ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen. Knapp 40 Prozent der deutschen Bevölkerung ab 14 Jahren engagiert sich freiwillig.¹¹ Die meisten Menschen engagieren sich in Deutschland in den Bereichen Sport und Bewegung, Kultur und Musik und im sozialen Bereich.

Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Formen, wie Freiwilligenarbeit ausgeführt werden kann. Während im Ehrenamt engagierte Menschen sich oft für einen längeren Zeitraum verpflichten, Verantwortung zu übernehmen – beispielsweise im Vorstand einer Organisation, führt ein Großteil der Freiwilligen ihre Tätigkeiten nicht längerfristig, sondern projektbezogen und punktuell aus.¹² Menschen engagieren sich heute tendenziell mit weniger Zeitaufwand als früher im informellen Rahmen. Sie setzen sich eher kurzzeitig, projektbezogen und unabhängig von traditionellen Organisationen ein.¹³ Kurzfristiges Engagement, wie beispielsweise beim Einsatz bei einmaligen Veranstaltungen, zeichnet sich durch ein geringeres Maß an Verbindlichkeit sowie eine geringere Bindung an eine Organisation aus. Hier unterscheidet man zwischen dem traditionellen und dem „neuen“ Ehrenamt. Für Organisationen bedeutet das, sich an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und zielgruppengerecht Projekte und Angebote für Engagierte zu konzipieren.

Die Digitalisierung hat Einfluss auf das Engagement, da über die Hälfte der Engagierten das Internet für ihre freiwillige Tätigkeit nutzen. Es ergeben sich neue Formen des Engagements, bei denen sich Menschen spontan über das Internet in Communities zusammenschließen. Vorteil ist, dass das Engagement zeitlich flexibel und unabhängig ist. Damit sinkt die Hemmschwelle für Beteiligung. Menschen können beispielsweise schon mit ein paar Klicks eine Online-Petition starten und sich niedrigschwellig politisch engagieren.¹⁴

¹¹Vgl. Simonson, J., Kelle, N. et al (2020): 39f.

¹² Thiel, K. (2019): 9f.

¹³ Deutsches Rotes Kreuz (2013): 13.

¹⁴ Vgl. Friedrich Ebert Stiftung (2018): 7f.

In unterschiedlichen Lebensphasen unterscheiden sich die Formen des Engagements. Beispielsweise sind jüngere Kinder in der Familie oft Ausgangspunkt für die Übernahme freiwilliger Tätigkeiten in Schule, Kindergarten oder Sportverein. Engagierte im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter üben wegen ihrer Verpflichtungen durch Familie und Beruf seltener Leitungsfunktionen oder zeitaufwändiges Engagement aus. Ältere Engagierte üben häufig auch zeitintensive Tätigkeiten aus, da sie mehr Zeit haben.

Freiwilliges Engagement ist eine Form der gesellschaftlichen Partizipation. Allerdings sorgen gesellschaftliche und globale Faktoren wie Diskriminierungserfahrungen für Ungleichheit im Engagement. Zwischen Männern und Frauen gibt es mittlerweile keine großen Unterschiede mehr im Hinblick auf die Engagementbeteiligung. Frauen sind jedoch noch immer stärker vertreten in Bereichen, die als familienbezogen oder sozial charakterisiert werden. Männer engagieren sich häufiger bei Unfall- oder Rettungsdiensten oder der Feuerwehr. Leitungsfunktionen werden häufiger von Männern als von Frauen ausgeübt.¹⁵

Generell lässt sich feststellen, dass wer über weniger Bildung und Einkommen verfügt, zugewandert, arbeitslos oder alleinerziehend ist, sich tendenziell weniger engagiert. Menschen, die stärker in die Gesellschaft integriert sind und einen großen Freundeskreis besitzen, sind tendenziell mehr engagiert als Menschen, die weniger stark sozial eingebunden sind.

Viele dieser Unterschiede sind Zeichen sozialer Ungleichheit, woraus ungleiche Teilhabechancen folgen. Ursachen könnten beispielsweise in der Sozialisation, traditionellen geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung und den damit verbundenen unterschiedlichen Zeitressourcen und Anknüpfungspunkten liegen. Hier ist Wandel notwendig und sollte gesellschaftlich und politisch systematisch adressiert werden.

2.2. Psychologie der Freiwilligenarbeit

Funktionen im Ehrenamt

Welche Gründe bewegen Menschen dazu, sich freiwillig zu engagieren? Generell wird zwischen egoistischen und altruistischen Beweggründen unterschieden.¹⁶ Selbstdienliche Motive zielen darauf ab, das eigene Wohlbefinden durch die freiwillige Tätigkeit zu erhöhen während bei altruistischen Beweggründen die Person, welche die Hilfe erhält, im Fokus steht.

¹⁵ Vgl. Simonson, J., Kelle, N et al. (2020): 41.

¹⁶ Vgl. Oostlander, J., Güntert, S. et al. (2015): 60f.

Diese binäre Einteilung der Motive von Freiwilligen wird der Komplexität der Realität jedoch nicht gerecht. Der funktionale Ansatz analysiert, inwieweit Freiwilligenarbeit dazu geeignet ist, psychologische Funktionen zu erfüllen. Freiwilligenarbeit kann potenziell eine Vielzahl verschiedener Funktionen erfüllen (siehe Tabelle 1). Sie reichen vom Ausdruck von Werten, über das Verstehen der Welt durch Erfahrung, den Schutz des Ich, soziale Anpassung bis hin zum Nutzen durch Vorteile bei der Karriere oder durch eine Erhöhung des Selbstwerts.

Funktion	Beschreibung	Beispielaussage
Wertefunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, eigene Wertvorstellungen zum Ausdruck zu bringen, bspw. indem man bedürftigen Menschen hilft, da man um das Wohlergehen anderer besorgt ist und Mitgefühl empfindet.	»Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.«
Erfahrungsfunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, Neues zu erlernen, Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld kennen zu lernen und nicht zuletzt sich selbst besser zu verstehen.	»Ich kann meine Stärken kennen lernen.«
Karrierefunktion	Die Freiwilligentätigkeit dient der eigenen beruflichen Karriere; Kontakte können geknüpft werden; für den Beruf dienliche Fähigkeiten und Fertigkeiten lassen sich erwerben; verschiedene berufliche Möglichkeiten können ausprobiert werden.	»Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.«
Soziale Anpassungsfunktion	Durch die Freiwilligentätigkeit wird die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärkt; der Erwartung des sozialen Umfelds (etwa wenn Familie und Freunde ebenfalls freiwillig tätig sind) kann durch eigenes Engagement entsprochen werden.	»Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin.«
Selbstwertfunktion	Die Freiwilligentätigkeit vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden, steigert das Selbstwertgefühl und bietet die Gelegenheit, neue Menschen kennen zu lernen.	»Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich besser.«
Schutzfunktion	Die Freiwilligentätigkeit bietet Ablenkung von eigenen Sorgen, reduziert Gefühle von Einsamkeit und entlastet von Schuldgefühlen aufgrund der Tatsache, es besser zu haben als andere Menschen.	»Die Freiwilligentätigkeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.«

Die Beispielsätze wurden aus der deutschsprachigen Version des Volunteer Functions Inventory übernommen (Oostlander et al., 2014); dabei soll jeweils angegeben werden, wie wichtig die Beweggründe bzw. Erwartungen für die eigene Freiwilligentätigkeit sind.

Tabelle 1: Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998)¹⁷

Motive bezeichnen im Zusammenhang damit die persönliche Gewichtung der verschiedenen Funktionen. Zusätzlich zu den aufgeführten sechs Funktionen lässt sich soziale Gerechtigkeit ergänzen, die als Funktion in der bisherigen Forschung eher vernachlässigt wurde.

Der funktionale Ansatz geht davon aus, dass die Passung zwischen den Motiven der Ehrenamtlichen und den Angeboten der Freiwilligentätigkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor

¹⁷ Oostlander, J., Güntert, S. et al. (2015): 62.

für nachhaltiges Engagement darstellt. Eine Person, der es beispielsweise besonders wichtig ist, neue Fertigkeiten zu erwerben, wird bei einer schlichten Tätigkeit eher mit Enttäuschung reagieren als eine Person, für welche die Erfahrungsfunktion von geringer Bedeutung ist. Ein und dieselbe Tätigkeit kann zudem bei einer Person zur gleichen Zeit verschiedene Funktionen erfüllen, der Ansatz folgt der Multifunktionalität. Die Erfüllung der individuellen Motivkombination trägt zur Zufriedenheit der Freiwilligen bei.

Zu Beginn der freiwilligen Tätigkeit steht bei den Engagierten vor allem deren Motiverfüllung und deren Einstiegsmotivation im Zentrum. Was jedoch treibt Ehrenamtliche an, ihr Engagement auch langfristig über mehrere Jahre hinweg aufrechtzuerhalten? Laut der Rollenidentitätstheorie entwickeln Freiwillige erst eine generelle Rollenidentität als freiwillige*r Helfer*in und anschließend eine organisationsspezifische Rollenidentität als Zugehörige*r einer Nonprofit-Organisation. Diese Entwicklung lässt sich zeitlich visualisieren (siehe Abbildung 1).

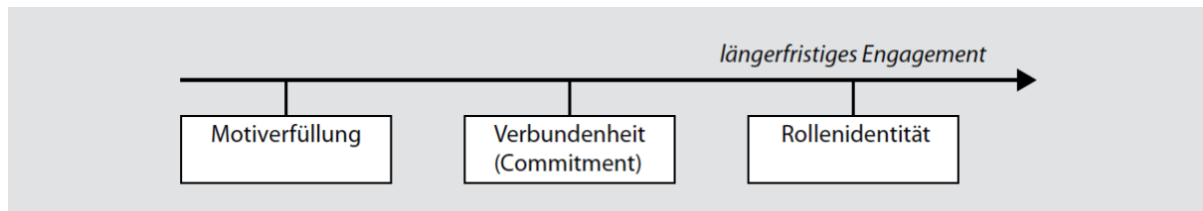


Abbildung 1: Funktionaler Ansatz und Rollenidentitätstheorie auf einer Zeitachse¹⁸

Nach der anfänglichen Erfüllung von Motiven folgt eine Phase, in der sich Freiwillige mehr und mehr mit der Organisation verbunden fühlen, um zuletzt modellhaft eine starke Rollenidentifikation zu erlangen, bei der die freiwillige Person ihre Tätigkeit als Teil ihrer selbst betrachtet.¹⁹ Kurzzeitfreiwillige fühlen sich demnach weniger verbunden mit der Organisation, für die sie sich einsetzen, als Langzeitengagierte. Freiwillig Engagierte profitieren durch ihre Rolle, die ihnen Identität und sinnstiftend sowie orientierungsgebend wirkt. Menschen besitzen generell mehrere soziale Rollen, die mit bestimmten Verhaltenserwartungen assoziiert werden. Im Laufe des Lebens können Rollenidentitäten schwächer werden, beispielsweise durch den Eintritt in das Rentenalter. Wenn die identitätsstiftende Wirkung der Erwerbsarbeit verloren geht, kann Freiwilligenarbeit als kompensatorische Lebensrolle Ersatz bieten. Rollen stärken die Identität, den Selbstwert und die Ressourcen einer Person und können so der Bewältigung von Belastungen zugutekommen.

¹⁸ van Schie, S., Güntert, S. et al. (2015): 133.

¹⁹ Vgl. Chacón, F., Vecina, M. (2007)

Selbstbestimmung im freiwilligen Engagement

Freiwilliges Engagement wird aufgrund einer meist intrinsischen Motivation in der Regel mit freiem Willen in Verbindung gebracht. Selbstbestimmung umschreibt dabei die Qualität von Motivation. Es gibt jedoch auch in der Freiwilligenarbeit die Erfahrung, dass selbstbestimmtes Handeln keine Selbstverständlichkeit darstellt.²⁰ Wenn Freiwillige viel Anerkennung für ihr Handeln von Seiten der Organisation erhalten, kann es sein, dass sie dadurch belastet werden, da sie sich verpflichtet fühlen, ihre Tätigkeit auch in Zukunft auszuüben. Dies sollte aus organisationaler Sicht insofern berücksichtigt werden, als dass Lob bevorzugt beispielsweise vor allem durch die direkten Empfänger*innen des Ehrenamts entgegengebracht wird.

Freiwilligenarbeit hat das Potenzial, zur Befriedigung der drei Grundbedürfnisse beizutragen. Laut der Basic Needs Theory²¹ bestehen diese aus dem Bedürfnis nach Kompetenz (1) und nach Autonomie (2), welches das Bestreben des Menschen, sich selbst als Ursprung des eigenen Handelns erfahren zu können, beschreibt. Zuletzt wird potenziell auch das Bedürfnis nach Beziehung (3) in diesem Kontext erfüllt, indem sich Freiwillige sowohl quantitativ (Häufigkeit von Interaktionen) als auch qualitativ (Enge der Beziehungen) sozial eingebunden fühlen.²²

2.2.1. Erkenntnisse aus der Sinnforschung

Die Auseinandersetzung mit Sinn ist für unsere Gesellschaft essenziell. Es geht im Grunde um die Frage, was ein „gelungenes Leben“ ausmacht. Dabei lässt sich darüber diskutieren, ob die Sinnsuche eine individualistische oder gesellschaftliche Aufgabe darstellt. Geht es dabei um die Lösung von Problemen oder bringt sie eine spezifische Art zu leben zum Ausdruck?²³ Im Französischen (*sens*) wird Sinn in einem doppelten Wortsinn verwendet: strukturvermittelnd, richtungsgebend, herausfordernd und Freude bereitend. Sinnerfüllung ist klar von Glück und Zufriedenheit zu unterscheiden. In vielen Situationen verlangt eine sinnorientierte Entscheidung Anstrengung und Mut und wird damit nicht unmittelbar positiv

²⁰ Vgl. Güntert, S. (2015): 78.

²¹ Vgl. Deci, E., Ryan, R. (2000)

²² Vgl. Güntert, S. (2015): 83.

²³ Vgl. Wehner, T., Güntert, S. et al. (2015): 19.

oder angenehm erlebt. Der Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und Sinnerleben ist deshalb nur moderat ausgeprägt.²⁴

Die Empfindung von Bedeutsamkeit im Leben wurde sowohl im Kontext von Gesundheit, Wohlbefinden als auch in der positiven Psychologie untersucht.^{25 26 27} Auch Verbindungen zwischen Sinnempfinden und Glück, Lebenszufriedenheit, positive und negative Effekte auf die mentale Gesundheit, Depression, Angst und Stress wurden festgestellt. Personen, die ihr Leben als sinnerfüllt empfinden, weisen im Durchschnitt niedrigere Werte in Neurotizismus, Depression und Ängstlichkeit auf. Sie empfinden sich als kompetent, selbstbestimmt und sozial eingebunden sowie können auf Selbstwirksamkeit, Resilienz und Selbstregulationsfähigkeit zurückgreifen. Belegt wurde, dass Menschen mit einem ausgeprägten Lebenssinn bessere Werte in Gedächtnisfähigkeit, Problemlösung, Entscheidungsfindung sowie Aufmerksamkeit aufweisen.²⁸

Die Bedeutung von Sinnerleben am Arbeitsplatz stieg in den letzten Jahren an. Menschen wollen nicht mehr nur arbeiten, um Geld zu verdienen, sondern dabei auch „etwas Gutes tun“. Die Arbeitswelt ist zunehmend von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUCA) geprägt.²⁹ Wer in diesen sich schnell verändernden Zeiten eine sinnstiftende Arbeit findet, profitiert durch eine höhere berufliche Zufriedenheit und Motivation sowie eine größere Bereitschaft, sich stärker im Job zu engagieren.³⁰ Sinnerleben in der Arbeit fördert zudem die Inspiration, allgemeine Lebenszufriedenheit und mehr Gesundheit. Wem Sinnhaftigkeit in der Arbeit fehlt, kann in ehrenamtlichem Engagement eine Möglichkeit finden, sinnstiftende Erfahrungen zu machen.

²⁴ Vgl. Schnell, T. (2019): 6.

²⁵ Vgl. Antonovsky, A. (1984)

²⁶ Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2000)

²⁷ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 37.

²⁸ Vgl. Schnell, T. (2019): 7f.

²⁹ Vgl. Rodriguez, A., Rodriguez, J. (2015)

³⁰ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 38.

2.2.2. Das hierarchische Sinnmodell

Das Aushandeln von Bedeutung findet kontinuierlich statt, von grundlegenden Wahrnehmungen bis hin zur abstrakten und komplexen Bewertung des eigenen Lebens als sinnvoll oder sinnlos.³¹ Das hierarchische Sinnmodell veranschaulicht Prozesse der Sinnstiftung auf verschiedenen Erfahrungsebenen (siehe Abbildung 2). Alle Ebenen sind dabei miteinander verbunden. Sie steigern sich in ihrer Komplexität und ihrem Abstraktionsgrad nach oben hin. Auf jeder Ebene finden sinnstiftende Prozesse statt, die zur Integration von Objekten, Handlungen und Begebenheiten in einen größeren Kontext und zur Bildung von mehr Kohärenz führt. Die höheren Ebenen bilden integrative Rahmenbedingungen für niedrigere Ebenen. Sobald ein Bedeutungsüberschuss besteht, wird auf die nächsthöhere Ebene verwiesen.



Abbildung 2: Das hierarchische Sinnmodell³²

Zunächst nehmen Sinnesorgane Reize wahr. *Wahrnehmungen* umfassen damit die Interpretation von Reizen und deren Einordnung in existierende Schemata. Damit schreibt die/der Empfänger*in dem Reiz Bedeutung zu und interpretiert ihn. Je nachdem, wie ein Stimulus interpretiert wird, führt er zu einer Handlung.

³¹ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 39.

³² ebd.

Handlungen werden als sinnvoll erfahren, wenn sie einem übergeordneten *Ziel* folgen, einem erwünschten Zustand in der Zukunft. Ziele aktivieren, motivieren und strukturieren Lebenszeit. Die Zielerfüllung ist jedoch nur sinnvoll, wenn es sich um intrinsische Ziele handelt. Eine sinnfreie Verfolgung von Zielen wäre beispielsweise, wenn man sich erhofft, dadurch Vorteile zu erlangen oder Bestrafung zu vermeiden. Ziele haben dagegen einen Bedeutungsüberschuss, wenn sie die Werte und Überzeugungen eines Menschen widerspiegeln.

Lebensbedeutungen sind grundlegende Orientierungen, welche die Grundlage für menschliches Denken, Verhalten und Fühlen sind. Sie bestimmen die Richtung einer Handlung und sorgen für ausreichende Motivation und Commitment. Sie helfen dabei, die persönlich „richtigen“ Ziele zu entwickeln und die „falschen“ abzulehnen. Sie müssen an die übergeordnete Ebene, den Lebenssinn angebunden sein, sonst drohen Lebensbedeutungen ihren Sinn zu verlieren.

Der *Lebenssinn* ist die abstrakteste und komplexeste Ebene und beschreibt eine umfassende Bewertung des Lebens. Es benötigt einen Vertrauensvorschuss, um sinnerfüllt zu leben, sich Ziele zu setzen, sinnvoll zu handeln und die Welt als sinnerfüllt wahrzunehmen. Der Lebenssinn umfasst die positive, sowie die negative Erfahrung von Sinnerfüllung, die in der negativen Ausprägung zu einer Sinnkrise führen kann.

2.2.3. Der Lebenssinn als multidimensionales Konstrukt

Sinnhaftigkeit basiert darauf, dass das eigene Leben als kohärent, bedeutsam, orientiert und zugehörig empfunden wird.³³

Kohärenz bezieht sich auf die Wahrnehmung von Stimmigkeit, Schlüssigkeit und Passung in verschiedenen Lebensbereichen. Sie umfasst ein kohärentes Aufeinanderfolgen psychologischer Prozesse wie Wahrnehmungen, Handlungen, Ziele und Lebensbedeutungen (siehe hierarchisches Sinnmodell).

→ „*Mein Leben erscheint mir stimmig und nachvollziehbar, es gibt keine inneren oder äußeren Widersprüche.*“³⁴

³³ Vgl. Schnell, T., La Cour, P. (2017): 6.

³⁴ Schnell, T. (2019): 6.

Bedeutsamkeit bezeichnet die wahrgenommene Wirksamkeit des eigenen Handelns. Wenn auf Handlungen keine Konsequenzen folgen, kommt es zum Erleben von Irrelevanz, Bedeutungslosigkeit und damit Sinnlosigkeit.

→ „*Ich werde wahrgenommen, erlebe Resonanz auf mein (Nicht-)Handeln.*“

Orientierung beschreibt eine generelle Ausrichtung des erwünschten Lebenswegs. Sie beeinflusst Entscheidungen, Zielwahl und Zielverfolgung.

→ „*Ich habe meinen Weg gefunden, kenne die Richtung, die ich im Leben verfolgen möchte.*“

Auch *Zugehörigkeit* ist ein wichtiger Faktor für die Erfahrung von Sinnhaftigkeit. Sie umfasst die Selbstwahrnehmung als Teil eines großen Ganzen. Dazu zählen beispielsweise Familie, Freunde, Kolleg*innen, Vereine, Staaten oder auch die Organisation, bei der die ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt wird.

→ „*Ich habe einen Platz auf dieser Welt, gehöre örtlich oder ideell dazu.*“

Die Kriterien verdeutlichen, dass Sinnerleben nicht nur vom Individuum abhängt, sondern auch durch gesellschaftliche Bedingungen beeinflusst wird.

5 Sinndimensionen und 26 Lebensbedeutungen

Nur im aktiven Weltbezug als Kontext kann Sinnerleben entstehen. Dabei verfolgt das Handeln unterschiedliche Ausrichtungen. Je nach Persönlichkeitsstruktur weisen Menschen unterschiedliche Affinitäten dazu auf, welche Ausrichtung sie als bedeutsam wahrnehmen.

Schnell und Hoof identifizieren fünf unterschiedliche Sinndimensionen: Selbsttranszendenz-vertikal/horizontal, Selbstverwirklichung, Ordnung und Wir-, bzw. Wohlgefühl (siehe Tabelle 2). Diese werden weiterhin in 26 Lebensbedeutungen unterteilt, welche Orientierungen bezeichnen, die Menschen aktiv in ihrem Leben verfolgen. In je mehr Sinndimensionen Menschen Bedeutung finden, desto höher ist deren Gefühl von Sinnerfüllung. Damit eine Person ihr Leben als sinnhaft empfindet, sollten möglichst unterschiedliche Bereiche abgedeckt sein und sich in Balance befinden.³⁵

³⁵ Schnell, T. (2017): 9.

Selbsttranszendenz-vertikal

Explizite Religiosität	Persönliche Gottesbeziehung
Spiritualität	Orientierung an anderer Wirklichkeit und Schicksalsglaube

Selbsttranszendenz-horizontal

Soziales Engagement	Aktives Eintreten für Gemeinwohl oder Menschenrechte
Naturverbundenheit	Einklang und Verbundenheit mit der Natur
Selbsterkenntnis	Suche nach und Auseinandersetzung mit dem wahren Selbst
Gesundheit	Erhalt und Förderung von Fitness und Gesundheit
Generativität	Tun oder Erschaffen von Dingen mit bleibendem Wert

Selbstverwirklichung

Herausforderung	Suche nach Neuem, Abwechslung und Risiko
Individualismus	Individualität und Ausleben von Potentialen
Macht	Kampf und Dominanz
Entwicklung	Zielstrebigkeit und Wachstum
Leistung	Kompetenz und Erfolg
Freiheit	Ungebundenheit und Selbstbestimmung
Wissen	Hinterfragen, Informieren und Verstehen dessen, was ist
Kreativität	Phantasie und schöpferische Gestaltung

Ordnung

Tradition	Festhalten an Ordnung, Bewährtem und Gewohntem
Bodenständigkeit	Pragmatismus und Anwendungsbezug
Moral	Orientierung an klaren Richtlinien und Werten
Vernunft	Abwägung und Rationalität

Wir- und Wohlgefühl

Gemeinschaft	Menschliche Nähe und Freundschaft
Spaß	Humor und Vergnügen
Liebe	Romantik und Intimität
Wellness	Wohlgefühl und Genuss
Fürsorge	Fürsorglichkeit und Hilfsbereitschaft
Bewusstes Erleben	Achtsamkeit und Rituale
Harmonie	Ausgewogenheit und Gleichklang mit sich selbst und anderen

Tabelle 2: Sinndimensionen und entsprechende Lebensbedeutungen³⁶

³⁶ Schnell, T., La Cour, P. (2017): 9.

2.2.4. Sinnfindung und ehrenamtliches Engagement

Wie sind die 26 Sinndimensionen bei Ehrenamtlichen ausgeprägt? Woraus schöpfen Engagierte Sinn? Und führt Freiwilligenarbeit generell zu mehr Sinnerfüllung?

Ehrenamtliche haben grundsätzlich ein stärkeres Sinnerleben als Menschen, die sich nicht engagieren. Unklar bleibt, ob der Zusammenhang zwischen einer erhöhten Sinnhaftigkeit und ehrenamtlichem Engagement kausal ist. Erleben Ehrenamtliche durch ihr Engagement mehr Sinn in ihrem Leben? Oder tendieren Menschen, die ihr Leben als sinnhaft empfinden dazu, sich ehrenamtlich zu engagieren?³⁷

Als sinnerfüllt gilt ein Engagement, wenn es dazu beiträgt, dass Freiwillige ihr Leben als zielführend, bedeutsam und zugehörig erleben. Ehrenamtliche erzielen hohe Werte in der Sinndimension *Selbsttranszendenz*.³⁸ Sie werden dadurch motiviert, dass sich für etwas, das größer ist als sie selbst, engagieren. Selbsttranszendenz ist nicht nur durch Religiosität oder Spiritualität möglich (vertikal), sondern auch innerweltlich durch eine aktive Orientierung an übergeordneten Werten wie Generativität, sozialem Engagement, Naturverbundenheit und Selbstverständnis.³⁹ Im Handeln ehrenamtlich Tätiger geschieht zweiteres, denn dieses überschreitet ihr Eigeninteresse. Freiwillig Engagierte handeln jedoch nicht nur altruistisch, sondern auch selbstdienlich, denn die Möglichkeit, sich durch den Einsatz für Andere selbst zu verwirklichen und das gemeinschaftliche und persönliche Wohlbefinden zu fördern, steigert auch deren eigenes Sinnerleben.

Auch die Dimensionen *soziales Engagement* und *Generativität* waren bei den Freiwilligen besonders stark ausgeprägt. Unter Generativität versteht man eine *„Lebenshaltung, die sich dazu verpflichtet, etwas von bleibendem Wert zu tun oder zu schaffen, eigene Erfahrungen, Wissen oder Können weiterzugeben, sich den kommenden Generationen und der Menschheit im Allgemeinen verpflichtet fühlen und entsprechend zu handeln.“*⁴⁰

Freiwillige messen auch den Dimensionen Selbsterkenntnis, Religiosität, Entwicklung, Spiritualität, Achtsamkeit, Wissen, Kreativität, Herausforderung, Gemeinschaft und Liebe eine größere Bedeutung bei. Weniger ausgeprägt als in der Allgemeinbevölkerung sind die Bedeutungsdimensionen Vernunft, Tradition und Spaß.⁴¹

³⁷ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 50.

³⁸ Vgl. Schnell, T. (2009)

³⁹ Vgl. Schnell, T., La Cour, P. (2017): 8.

⁴⁰ Schnell, T., La Cour, P. (2017): 10.

⁴¹ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 44.

Die verschiedenen Sinndimensionen variieren je nach Kontext, in dem das Engagement ausgeführt wird. Verglichen wurden Menschen, die sich in der Kirche, in Hospizen und in säkularen Kontexten engagieren. Kirchliche Freiwillige schreiben sozialem Engagement, expliziter Religiosität, Aufmerksamkeit und Gemeinschaft mehr Bedeutung zu als die allgemeine Bevölkerung. Hospiz-Freiwillige schreiben sozialem Engagement, expliziter Religiosität, Spiritualität, Kreativität, Selbstkenntnis, Herausforderung und Entwicklung mehr Bedeutung zu und weniger Bedeutung zur Vernunft, Tradition, Moral, Praktikabilität und Spaß als die Vergleichsgruppe. Säkulare Freiwillige orientieren sich stärker an sozialem Engagement, Selbstkenntnis, Wissen, Entwicklung und Herausforderung.⁴²

Unterschiede bestehen auch im Empfinden von Sinnhaftigkeit zwischen bezahlter und freiwilliger Arbeit. Eine Befragung von Menschen, die bei der freiwilligen und bei der Berufsfeuerwehr tätig sind, ergab, dass Berufsfeuerwehrleute tendenziell weniger Sinn bei ihrer Arbeit als dort freiwillig Tätige empfinden.⁴³ Möglicherweise nehmen sie sich durch die Bezahlung ihre Tätigkeit als weniger altruistisch wahr.

Durch regelmäßiges und kontinuierliches Engagement, das gut in das individuelle Leben der Freiwilligen integriert ist, lässt sich der größte Effekt auf die wahrgenommene Sinnhaftigkeit und eine damit verbundene Zufriedenheit erkennen.⁴⁴ Wenn die ehrenamtliche Tätigkeit weniger als zwei bis drei Stunden pro Woche durchgeführt wird, ist die empfundene Bedeutsamkeit niedriger. Die Bedeutsamkeit bei Freiwilligen, die sich weniger als ein Jahr lang engagieren, ist am geringsten.

Aus der Sicht von Organisationen kann die Erfahrung von Sinnhaftigkeit dazu beitragen, dass Menschen längerfristig in der Freiwilligenarbeit engagiert bleiben. Wenn Freiwillige das Gefühl haben, dass ihre Arbeit sinnvoll ist und einen Beitrag leistet, sind sie eher motiviert, weiterhin aktiv zu bleiben. Organisationen sollten deshalb gezielt spezielle Sinndimensionen in ihrer Kommunikation herausarbeiten und Engagierte bei ihrer Erfüllung unterstützen.⁴⁵

⁴² Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 46.

⁴³ Vgl. Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 240f.

⁴⁴ Vgl. ebd.: 50.

⁴⁵ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 50.

2.3. Ehrenamtliches Engagement und Gesundheit

Ihr Engagement stellt für viele Menschen eine wichtige Quelle ihres Wohlbefindens dar. Die Studienlage weist größtenteils darauf hin, dass wer sich ehrenamtlich engagiert, körperlich fitter ist, mit dem eigenen Leben zufriedener ist und weniger häufig an Depressionen leidet. Freiwillige fühlen sich auch bei ihrer Erwerbsarbeit engagierter und weisen ein erhöhtes psychisches Wohlbefinden auf.⁴⁶

Während sich die klassische Medizin viel damit befasst, was Menschen krank macht, stellt das Konzept der Salutogenese die Frage in den Mittelpunkt, was den Menschen trotz aller Belastungen gesund hält.⁴⁷ Gesundheit ist dabei nicht als Zustand zu verstehen, sondern als anhaltender Prozess, in dem die psychosozialen Ressourcen, die dem Individuum zur Verfügung stehen, geschützt und gestärkt werden.⁴⁸ Um sich ganzheitlich gesund zu fühlen, ist das Kohärenzgefühl (*sense of coherence*) ausschlaggebend. Es beschreibt ein beständiges Gefühl des Vertrauens, das man mit dem Urvertrauen vergleichen könnte. Er identifiziert drei gesundheitliche Schutzfaktoren, die das Kohärenzgefühl von Menschen ergeben: Verstehbarkeit (*comprehensibility*), Bedeutsamkeit/Sinnhaftigkeit (*meaningfulness*) und Handhabbarkeit (*manageability*).⁴⁹

Sinnhaftigkeit wird hier als relevant für die Motivation eingestuft. Sie beschreibt, in welchem Maß es einer Person wichtig ist, an Prozessen teilzuhaben, die das eigene Schicksal und die alltäglichen Erfahrungen bilden. Aus der salutogenetischen Perspektive lässt sich Freiwilligenarbeit als selbstbestimmte, sinnstiftende Tätigkeit gesundheitsförderndes Potenzial zuschreiben. Das Kohärenzgefühl wirkt als zentrale Widerstandsressource gegen Stressoren.⁵⁰ Je höher das Kohärenzgefühl, desto besser bewerten Menschen ihren Gesundheitszustand. *„Menschen wollen ihre Umwelt verstehen, gestalten und bewältigen, was mit einem erhöhten Gefühl von Kompetenz und Selbstwirksamkeit einhergeht. Die Antriebskraft muss allerdings intrinsisch sein, in Form von wahrgenommener Sinnhaftigkeit, damit sie gesundheitsfördernd wirkt. Eine selbstbestimmte, sinngenerierende Tätigkeit wie die Freiwilligenarbeit kann dieses Sinnerleben hervorrufen.“*⁵¹

⁴⁶ Vgl. Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 238.

⁴⁷ Vgl. Antonovsky, A. (1997)

⁴⁸ Vgl. Ramos, R., Wehner, T. (2015): 110.

⁴⁹ Vgl. Antonovsky, A. (1997): 34.

⁵⁰ Vgl. Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 237f.

⁵¹ ebd.: 238.

Freiwilligenarbeit wirkt als schützender, präventiver Faktor und zeigt auf Dauer gesundheitsstabilisierende Wirkungen.⁵² Ramos und Wehner entwickelten ein Modell, um zu erklären, *wann* (kontextuelle Faktoren) und *warum* (Erklärungsansätze und Wirkmechanismen) Freiwilligenarbeit gesundheitsförderlich ist (siehe Abbildung 3).

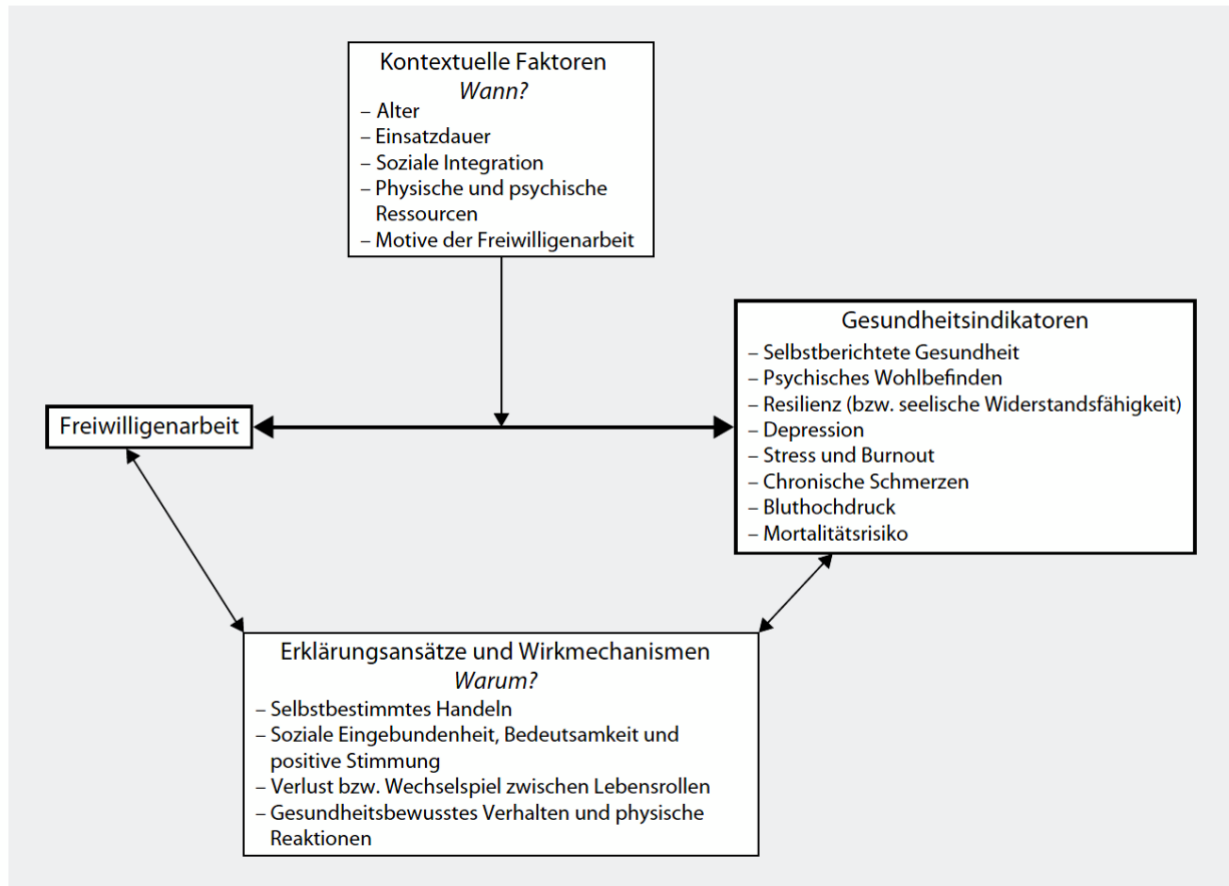


Abbildung 3: Kontextuelle Faktoren und Wirkmechanismen in der Beziehung zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit⁵³

Auf der Ebene der Wirkmechanismen wird deutlich, dass Sinnstiftung und Bedeutsamkeit der Tätigkeit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit von Ehrenamtlichen nehmen. Laut der Selbstbestimmungstheorie sind die menschlichen Grundbedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit, Autonomie und Kompetenz wesentliche Antriebskräfte menschlichen Handelns. Gemeinsam mit deren Befriedigung geht eine positive Stimmung und Wohlbefinden einher. Wenn positive Emotionen ausgelöst werden, hat das zur Folge, dass soziale Kontakte gerne wiederholt werden wollen. Die Einbindung in ein soziales Netzwerk kann

⁵² Vgl. Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 109ff.

⁵³ Ramos, R., Wehner, T. (2015): 112.

gesundheitsbewusstes Verhalten weiter fördern. Durch positive Beziehungen zu anderen kann persönliches Wachstum gelingen und damit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit erreicht werden.

Auf gesellschaftlicher Ebene wirken bestimmte Selektionsmechanismen, die dazu führen, dass sich gesunde und sozial eingebundene Menschen eher engagieren.⁵⁴ Gesundheit ist nicht nur Ergebnis, sondern auch kontextueller Einflussfaktor. Freiwillige Arbeit wirkt sich auf Gesundheit aus, aber Gesundheit wirkt sich auch darauf aus, wer sich vermehrt engagiert. Die Wirkungsrichtung weist eine hohe Komplexität auf. Engagieren sich eher Menschen, bei denen die Ressource Gesundheit positiv ausgeprägt ist? Oder trägt das Engagement dazu bei, dass Menschen bei guter Gesundheit bleiben, bzw. sich deren Gesundheitszustand stabil hält?

Sozial stärker integrierte Menschen mit einem höheren Bildungsniveau und besseren finanziellen und beruflichen Voraussetzungen scheinen tendenziell mehr Freiwilligenarbeit zu leisten. Dabei könnten gerade Individuen mit wenigen psychosozialen und gesundheitlichen Ressourcen am stärksten von freiwilliger Arbeit profitieren. Bei ressourcenreichen Personen wird deren Wohlbefinden dagegen aufrechterhalten. Ressourcen scheinen für freiwilliges Engagement nicht nur gefördert, sondern unbewusst auch vorausgesetzt zu werden.

Wenn Personen aus eigenen, selbstbestimmten Überzeugungen agieren und damit ihr Handeln als sinnvoll wahrnehmen, ist das gesundheitsförderliche Potenzial von Freiwilligenarbeit besonders hoch.⁵⁵ Das Handeln sollte dabei nicht auf Grund von wahrgenommenem Druck von außen oder durch Karrierezwecke motiviert sein. Eine intrinsische Motivation, bzw. gesunde Motive sind dann vorhanden, wenn Selbstbestimmung erlebt wird und die Tätigkeit den eigenen Werten entspricht. Karrierebezogene Motive werden stärker mit Stress assoziiert und wirken daher weniger positiv auf die Gesundheit der Freiwilligen ein.

Die Ausübung eines Ehrenamts kann auch zur Gesundheitsgefährdung werden. „Wer nicht ausreichend auf sich selbst und die eigenen Grenzen achtet, läuft Gefahr sich zu überfordern, zu ermüden und schlimmstenfalls krank zu werden.“⁵⁶ Vor allem ehrenamtliche Tätigkeiten, in denen viele soziale Kontakte stattfinden, beinhalten häufig belastende Situationen. Laut einer Studie des internationalen Wellbeing Projects haben Menschen, die sich engagieren, ein besonders hohes Risiko auszubrennen.

⁵⁴ Vgl. Ramos, R., Wehner T. (2015): 110.

⁵⁵ Vgl. ebd: 118f.

⁵⁶ Eichhorn, D. (2016)

Ein entscheidender Faktor stellt die Einsatzdauer des freiwilligen Einsatzes dar. Freiwillige Tätigkeiten tun gut – allerdings nur bis zu einem gewissen Grad. Wer sich bis zu 40 Stunden im Jahr freiwillig einsetzt, hat vermutlich eine höhere Lebenserwartung.⁵⁷ Ab 140 Stunden könnten freiwillige Tätigkeiten sogar gesundheitsschädlich werden, der Gesundheitszustand wurde hier von Freiwilligen schlechter eingestuft als von Nicht-freiwilligen.⁵⁸ Eine andere Studie weist dagegen darauf hin, dass die Frequenz des ehrenamtlichen Engagements keinen großen Unterschied im Hinblick auf das Wohlbefinden der Engagierten macht.⁵⁹ Das Engagement sollte in einem individuell angemessenen Ausmaß geleistet werden, um das eigene Wohlbefinden zu erhalten.⁶⁰

Ältere Menschen profitieren beim Blick auf die individuelle Gesundheit stärker als Jüngere von Freiwilligenarbeit.⁶¹ Sie scheinen von ihrem Engagement verstärkt durch die Förderung ihrer physischen, psychischen und sozialen Gesundheit zu profitieren. Die wahrgenommene Bedeutsamkeit deren Freiwilligenarbeit ist außerdem besonders hoch, da eine sinnhafte Lohnarbeit fehlt. Sie finden in ihrem Engagement oft neuen Lebenssinn und das Gefühl, gebraucht zu werden.⁶²

⁵⁷ Vgl. Musick, M., Wilson, J. (2003)

⁵⁸ Vgl. von Willigen M. (2000)

⁵⁹ Vgl. Son, J., Wilson, J. (2012)

⁶⁰ Vgl. Ramos, R., Wehner, T. (2015): 118f.

⁶¹ Vgl. Grimm, R., Spring, K. et al. (2007)

⁶² Vgl. Mittelmark, M., Bauer, G. et al. (2022)

2.4. Empfehlungen für die Gestaltung und Koordination ehrenamtlicher Tätigkeiten

Aus der Arbeits- und Organisationspsychologie lassen sich Empfehlungen ableiten, um Ehrenamtliche bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Aufgaben und organisationale Rahmenbedingungen sollten so gestaltet werden, dass sie das Motivationspotenzial der Freiwilligen stärken.⁶³ Die folgenden fünf Grundsätze gilt es dabei zu berücksichtigen:

1. **Anforderungsvielfalt:** Es werden viele verschiedene Dinge erledigt.
2. **Aufgabengeschlossenheit:** Die Tätigkeit ist so aufgebaut, dass die Ehrenamtlichen einen vollständigen Arbeitsvorgang von Anfang bis Ende durchführen.
3. **Bedeutsamkeit der Aufgabe:** Die Tätigkeit wirkt sich bedeutsam auf das eigene sowie das Leben anderer Menschen aus.
4. **Autonomie:** Bei der Tätigkeit können Ehrenamtliche viele Entscheidungen selbständig treffen.
5. **Rückmeldung aus der Tätigkeit selbst:** Bei der Ausführung des Engagements können Ehrenamtliche leicht feststellen, wie hoch die Qualität ihrer Arbeit ist.

Was die Komplexität der Aufgaben angeht, so ist es laut Wehner et al. ratsam, einfachere Aufgaben zu Aufgabenpaketen zusammenzustellen. Damit erweitert sich der Spielraum für selbstständige Entscheidungen. Im Hinblick auf die Erfahrungsfunktion lässt sich anmerken, dass selbst gut gestaltete Aufgaben auf Dauer ihr Potenzial verlieren können, Herausforderungen zu bieten. Deshalb sollten Organisationsstrukturen so gestaltet sein, dass Freiwillige bei der Weiterentwicklung ihrer Tätigkeiten einbezogen werden.⁶⁴ In regelmäßigen Feedbackgesprächen könnte beispielsweise erfragt werden, ob das Tätigkeitsfeld noch interessant genug ist und ob Wünsche nach Entwicklungsräumen bestehen. Um die Dimension der Bedeutsamkeit der Aufgabe zu stärken, wird empfohlen, die Beziehung zwischen Freiwilligen zu stärken und die Wirkung der Freiwilligenarbeit stärker sichtbar zu machen.

Was der Motivation der Ehrenamtlichen entgegenstehen kann, sind Aufgaben und Abläufe, die für die Organisation zwar notwendig sind, allerdings aus Sicht der Freiwilligen wenig mit den Beweggründen für das Engagement zu tun haben. Diese können dann an Erwerbsarbeit erinnern und für Ehrenamtliche abschreckend wirken. Ein Führungsverhalten sollte deshalb

⁶³ Vgl. Wehner, T., Güntert, S. et al. (2018): 34f.

⁶⁴ Vgl. Güntert, S. (2015): 92.

Autonomie unterstützen und Regeln und Strukturen transparent erklären. Engagierten sollte Vertrauen entgegengebracht werden, ihnen Eigenverantwortung zugetraut werden und sie eingeladen werden, Fragen und Kritik zu äußern. Von einem partnerschaftlichen Verhältnis profitieren sowohl Organisation als auch Engagierte. Durch die Gestaltung von organisationalen Rahmenbedingungen und Aufgaben ergeben sich für eine Nonprofit-Organisation Steuerungsmöglichkeiten.

Selbstbestimmtes und nachhaltiges Engagement sind kein Selbstläufer. Es existieren verschiedene Ansatzpunkte, um sinnerfüllte Freiwilligenarbeit zu fördern. Zu den Faktoren, welche die Zufriedenheit, Arbeitsfreude und die Identifikation mit der Organisation begünstigen, gehören motivierende Aufgaben, Wertekongruenz, Anerkennung sowie eine autonomieunterstützende Koordination.⁶⁵

Ein autonomieunterstützender Führungsstil hat sich als besonders förderlich für die Motivation von Freiwilligen erwiesen.⁶⁶ Das bedeutet, dass sie bei den Freiwilligen ein Gefühl der Selbstständigkeit statt der Kontrolle hervorrufen und Vertrauen in deren Fähigkeiten zeigen. Eigene Herangehensweisen und Individualität sollten, wenn immer das möglich ist, zugelassen werden. Soziale Anerkennung kann beispielsweise in Form von Dankesbriefen, Zertifikaten, kostenfreien Weiterbildungen oder Preisen gefördert und übermittelt werden. Wichtiger als die Anerkennung der Organisation ist darüber hinaus die Dankbarkeit, welche die Empfänger*innen des Ehrenamts an die Freiwilligen vermitteln.

Ein stetiger Informationsfluss ist von zentraler Bedeutung, um Aufgaben, Prozesse und Strukturen zu legitimieren. Die Ansprechperson, meist die/der Ehrenamtskoordinator*in übernimmt dabei die Übersetzung von organisationalen Anliegen.

Wenn die Aufgaben gut gestaltet sind, die Kommunikation flüssig läuft und Freiwillige sich wertgeschätzt fühlen, zeigt sich das idealerweise in einer allgemeinen Zufriedenheit, Arbeitsfreude, einer Identifikation mit der Organisation und der Bereitschaft, sich für die Belange der Nonprofit-Organisation einzusetzen.

⁶⁵ Vgl. van Schie, S., Güntert, S. et al. (2015): 135.

⁶⁶ Vgl. ebd.: 136f.

Anforderungen an die Ehrenamtskoordination

Freiwillige wollen sich mehr und mehr kurzzeitig projektbezogen mit weniger Verbindlichkeit engagieren. Das führt oft zu Diskrepanzen im Hinblick auf die Bedürfnisse der Nonprofit-Organisation und sorgt teilweise für hohe Fluktuationsraten.⁶⁷ Als Antwort darauf ist die Einführung einer Ehrenamtskoordination sinnvoll, die auch das Personalmanagement der Freiwilligen übernimmt. Diese Person sollte um die Wünsche der Engagierten wissen und sich mit zielgruppenspezifischen Interessen befassen. Sie sollte Freiwillige begleiten, ihre Tätigkeit koordinieren und gemeinsam mit ihnen weiterentwickeln.⁶⁸ In regelmäßigen Feedbackgesprächen sollte eine Gesprächskultur etabliert werden, in der Ängste und Unsicherheiten offen angesprochen werden können.⁶⁹

Sinnvoll ist dabei, Engagementförderung systematisch in der Organisation zu verankern, um Freiwillige zunächst zu gewinnen, zu begleiten, zu binden und zu fördern.⁷⁰ Dazu gehört zunächst die Entwicklung eines Rahmenkonzeptes zur Freiwilligenarbeit, in dem die Bedeutung von Ehrenamtlichen für die Organisation deutlich wird und Engagementmöglichkeiten identifiziert werden. Zudem sollte darin die Abgrenzung und Kooperationsformen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen formuliert werden, mitsamt Konfliktbearbeitungs- und Beschwerdewegen, sowie Standards, Vorlagen, Prozesse und Ansprechpartner*innen festgelegt werden. *„Eine gemeinsam entwickelte Strategie für die Freiwilligenarbeit, geklärte Zuständigkeiten, festgelegte Informations- und Kommunikationswege zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen sowie ein funktionierendes Betreuungssystem bereiten den Boden für eine professionelle und erfolgreiche Zusammenarbeit.“*⁷¹

Ehrenamtskoordinator*innen sollten nach den persönlichen Motiven, die sich bei den Engagierten stark unterscheiden können, im Erstgespräch oder bei anderen persönlichen Begegnungen fragen, um so deren Sinnerleben zu stärken. Ein professionelles Erstgespräch verfolgt darüber hinaus dem Sinn, sich gegenseitig kennenzulernen, Erwartungen abzugleichen, Orientierung zu geben und Verbindlichkeiten für die Zusammenarbeit festzulegen. Zudem sollten Informations- und Kommunikationswege vereinbart werden und Mechanismen für lösungsorientierte und konstruktiv geführte Auseinandersetzungen besprochen werden. Abbildung 4 zeigt einen beispielhaften Leitfaden für ein solches

⁶⁷ Vgl. van Schie, S., Güntert, S. (2015): 133.

⁶⁸ Vgl. Güntert, S. (2015): 92.

⁶⁹ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (2016): 18.

⁷⁰ Vgl. ebd.: 6f.

⁷¹ ebd.: 14.

Erstgespräch. Eine Engagementvereinbarung hält die ausgehandelten Punkte schriftlich fest, schafft Sicherheit und Verbindlichkeit für die weitere Zusammenarbeit.

Klare Anforderungsprofile für Engagementangebote erleichtern es, Engagierte zu finden, die genau zu der auszuübenden Tätigkeit passen. Darin sollten das Ziel des Engagements, die Tätigkeitsbeschreibung, Einsatzdauer, Zeitaufwand, Einsatzort, erwartete Kompetenzen, unterstützende Maßnahmen sowie Ansprechperson transparent aufgeführt sein. Damit ist für potenzielle Ehrenamtliche bereits zu Beginn ersichtlich, auf was sie sich einstellen können.

Zu einer professionellen Ehrenamtskoordination gehört es darüber hinaus, flexibel mit verschiedenen zeitlichen Formen ehrenamtlichen Engagements umzugehen und beispielsweise durch die Aufstellung eines Teams eine zeitliche Kontinuität ehrenamtlicher Angebote zu gewährleisten ohne Engagierte hier zu überlasten.⁷²

Eine Kultur der Anerkennung und ein wertschätzender Umgang miteinander stärkt freiwilliges Engagement innerhalb der Organisation und somit die Organisation selbst.⁷³ Die Form der Anerkennung sollte dabei abhängig von der Motivation der/des Einzelnen sein, sich einzubringen. Es geht darum, Freiwilligen das Gefühl zu geben, ein wichtiger Teil der Organisation zu sein. Wenn Ehrenamtliche spüren, dass sie gebraucht werden, stärkt dies das Erleben von Sinn.

Zusammenspiel zwischen hauptamtlichen Mitarbeitenden und Freiwilligen

Was die Beziehung zwischen Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden angeht, so besteht hier Konfliktpotenzial. Entscheidend ist die Sichtweise untereinander: Werden Engagierte als laienhafte Hilfskräfte oder als gleichberechtigte Partner*innen wahrgenommen? Eine professionelle Ehrenamtskoordination sollte aufkommende Spannungen wahrnehmen und sensibel mit ihnen umgehen.⁷⁴ Es besteht die Gefahr, dass Hauptamtliche Ehrenamtliche als Konkurrenz empfinden, Angst haben durch den Einsatz von Freiwilligen ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder Bedenken haben, dass die Arbeitsqualität dadurch absinken könnte.⁷⁵

⁷² Vgl. Deutsches Rotes Kreuz (2013):14.

⁷³ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (2016): 17f.

⁷⁴ Vgl. Thiel (2019): 81.

⁷⁵ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (2016): 13.

Checkliste / Leitfaden für das Erstgespräch mit ehrenamtlich Interessierten



1. **Gegenseitige persönliche Vorstellung / "Warming-up-Phase"**
2. **Interesse klären - Einsatz „Fragebogen für InteressentInnen“**
 - persönliches Interesse, eigene Erfahrungen, Fähigkeiten
 - Wünsche, auch in Bezug auf Zeitbudget erfragen
3. **Vorstellung des Caritasverbandes**
 - ggf. kurze Darstellung der geschichtlichen Entwicklung
 - Leitbild / ideeller Hintergrund
 - Fachdienste
 - Strukturen
4. **Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement benennen**
 - Hauptaufgaben in den verschiedenen Fachbereichen
 - ggf. weitere Möglichkeiten (Projekte etc.)
 - aktueller Bedarf
5. **Rahmenbedingungen erläutern**
 - Einführung, Begleitung, Kontaktpersonen
 - Versicherungsschutz
 - Möglichkeiten der Kostenerstattung
 - Angebote: Veranstaltungen für ehrenamtliche MitarbeiterInnen, Möglichkeiten der Fortbildung etc.
 - über Form einer evtl. Beendigung der Tätigkeit sprechen
 - ggf. Formalien (Kontrakt, Schweigepflichtserklärung etc.) erklären
6. **Absprachen treffen**
 - konkrete Aufgabe anbieten
 - Möglichkeit zur Hospitation anbieten
 - Bedenkzeit ermöglichen
 - Probezeit anbieten
 - weiteres Vorgehen vereinbaren
7. **Bei Bedarf Infomaterialien aushändigen**
(s. Liste)
8. **Für das Interesse bedanken**

Quelle: Aus einer Zusammenstellung für die ehrenamtliche Arbeit des Caritasverbands Rhein-Sieg e.V.

Abbildung 4: Leitfaden für ein Erstgespräch mit Ehrenamtlichen der Caritas⁷⁶

⁷⁶ Friedrich Ebert Stiftung (2016): 12.

Freiwillig Engagierte fühlen sich dagegen häufig von Hauptamtlichen nicht ernst genommen und sich deren Entscheidungsgewalt in Bezug auf Ressourcen, Informationsweitergabe und Mitsprachemöglichkeiten ausgeliefert. Gewisse Aufgaben werden von Ehrenamtlichen im Hinblick auf die eigene Rolle als unzumutbar wahrgenommen, wenn hauptamtlich Engagierte für ähnliche Aufgaben eine Bezahlung erhalten. Güntert empfiehlt darüber hinaus: *„Freiwilligenarbeit sollte Möglichkeiten für Interaktion und Nähe schaffen, und zwar nicht nur zwischen Freiwilligen und den unmittelbaren Empfänger*innen der Leistungen, sondern auch der Austausch unter den Freiwilligen selbst und zwischen Freiwilligen und beruflichen Mitarbeitenden ist von Seiten der Organisation zu fördern.“*⁷⁷ Konkret gelingt das neben regelmäßigen Austauschrunden durch die Schaffung von Räumen von Begegnung, zum Beispiel bei Ausflügen oder Veranstaltungen, was darüber hinaus die emotionale Bindung an die Organisation fördert.

In vielen Organisationen fehlt ein Konzept zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen und es werden keine weiteren Ressourcen dafür bereitgestellt. Das erzeugt bei vielen Hauptamtlichen die Erwartung, dass sich freiwillige Mitarbeiter*innen den Regeln der Organisation bedingungslos unterzuordnen haben, sie wenig Ansprüche haben dürfen, sie die Hauptamtlichen unterstützen müssen und keine zusätzliche Arbeit verursachen sollen.

Beziehungsdynamiken lassen sich bei der Betrachtung der unterschiedlichen Erwartungen an die Zusammenarbeit genauer verstehen. *„Hauptamtliche sind vertraglich an die Organisation gebunden mit fixierten Rechten, Pflichten und Verantwortungsbereichen. Sie erhalten ein Einkommen und sehen sich selbst in der Verantwortung, was die Arbeitsergebnisse der Freiwilligen betrifft, da sie diese oft in der Organisation vertreten müssen.“*

*„Freiwillige möchten hingegen als Mitarbeiter*innen auf gleicher Augenhöhe angesehen werden und nicht als Lückenbüßer fungieren. Sie ziehen ihre Motivation aus der Tätigkeit für die Organisation und aus dem guten Gefühl des Helfens und Gebrauchtwerdens. Deshalb wollen sie nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten projekt- oder themenorientiert eingesetzt werden, wollen Ideen einbringen und Spaß bei ihrem Engagement haben, aber auch Anerkennung und Partizipationsmöglichkeiten sind ihnen wichtig.“*⁷⁸

Es ist empfehlenswert, diese unterschiedlichen Erwartungen und Rollen in einem gemeinsamen Gespräch offen zu legen und so Konflikten vorzubeugen.

⁷⁷ Güntert, S. (2015): 92.

⁷⁸ ebd.

Hier gilt es im Hinblick auf die angestrebte Wirkung der Nonprofit-Organisation die beste Lösung für das Zusammenwirken beider Parteien zu entwickeln. In einer *kooperativen Zusammenarbeit* arbeiten Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam, aber mit klar abgegrenzten Rollen und Aufgaben zusammen. Im *eigenständigen Modell* entwickeln Freiwillige ihre eigenen Projekte und werden dabei von der Organisation durch Ressourcen, Wissen und Infrastruktur unterstützt.

Eine wichtige Aufgabe des Ehrenamtsmanagements ist es zudem, das Engagement diverser und inklusiver zu gestalten. Tendenziell engagieren sich Menschen, die über weniger Bildung und Einkommen verfügen, zugewandert, arbeitslos, geringverdienend, krank oder alleinerziehend sind weniger häufig.^{79 80} Engagement sollte kein Privileg sein. Organisationen sind in der Verantwortung, sich folgende Fragen zu stellen: Wer engagiert sich noch nicht? Fehlen bestimmte sozioökonomische Gruppen, die bisher nicht im Engagement repräsentiert sind? Wie lassen sich Engagementhürden abbauen, so dass auch marginalisierte Gruppen von den gesundheitlichen Vorteilen von Freiwilligenarbeit profitieren, ihr Sinnerleben stärken und sich aktiv einbringen können? Was wird getan, um Diskriminierung und Vorurteile zu bekämpfen? Haben Freiwillige die Möglichkeit, zwischen Rollen zu wechseln oder ihr Engagement zu reduzieren, wenn sich ihre persönlichen Umstände ändern? Ist die Organisationskultur einladend und inklusiv?

Engagement profitiert durch vielfältige Perspektiven. Organisationen sollten im Rekrutierungsprozess bewusst darauf achten, ihre Zielgruppen zu diversifizieren, um somit ungewollte Ausschlüsse von Ehrenamtlichen zu vermeiden und Integration zu ermöglichen.

In der vorangegangenen Literaturanalyse wurden Grundlagen geschaffen, um die Bedürfnisse und Motive von Ehrenamtlichen besser zu verstehen. Es wurde erläutert, welche Sinndimensionen besonders ausgeprägt sind und welche Anforderungen an die Ehrenamtskoordination in Organisationen bestehen. Die folgenden Interviews vertiefen nun die Frage, wie Sinnhaftigkeit in unterschiedlichen Kontexten konkret erlebt wird und wie die Ehrenamtskoordination diese bewusst beeinflussen kann, so dass Engagierte eine sinnerfüllte Erfahrung machen können.

⁷⁹ Vgl. Simonson, J., Kelle, N et al. (2020): 41.

⁸⁰ Vgl. Stuart, J., Scherer, I. (2020): 3f.

3. Tiefeninterviews mit Ehrenamtlichen

3.1. Methodisches Vorgehen

Um genauer herauszufinden, in welcher Weise Ehrenamtliche in ihrer Tätigkeit Sinnhaftigkeit empfinden, wird ein qualitativer Zugang mittels Tiefeninterviews gewählt. Ziel von Tiefeninterviews ist es, tief liegende Emotionen, Motive und Gedanken zu ergründen, die den Interviewten meist selbst nicht bewusst sind.⁸¹ Die Interviews basieren auf einem Leitfaden, um die Gespräche inhaltlich zu strukturieren und alle relevanten Themen abzufragen. Gleichzeitig sind explorative Offenheit und Flexibilität notwendig, um an den richtigen Stellen Nachfragen zu stellen und auf das Gesagte einzugehen.

Mithilfe der Methode können persönliche Erfahrungen und Emotionen sichtbar gemacht werden, die aufgrund des Leitfadens dennoch miteinander vergleichbar sind. Durch die offene Formulierung von Fragen und die Schaffung einer vertraulichen Atmosphäre während des Gesprächs bekamen die Befragten die Möglichkeit, frei zu äußern, wie sie persönlich Sinnhaftigkeit im Engagement erleben.

Sampling

Um verschiedene Perspektiven abzubilden, wurden im Rahmen eines gezielten Samplings vier Personen interviewt, die sich bereits seit mindestens drei Jahren ehrenamtlich engagieren. So können sie reflektiert auf einen längeren Zeitabschnitt zurückblicken. Die befragten Personen sind zwischen 29 und 66 Jahren alt und engagieren sich in den Bereichen Nachbarschaftshilfe, Flucht und Migration, Mieter*innenvertretung, Katastrophenhilfe, sowie Kultur und Integration. Durchschnittlich engagieren sie sich ca. fünf Stunden pro Woche. Es wurde eine möglichst hohe Varianz der Merkmale Alter, Geschlecht und Engagementbereich angestrebt, um unterschiedliche Perspektiven abzubilden und den Erkenntnisraum zu vergrößern.

Die Interviews wurden digital über das Videokonferenzsystem Zoom durchgeführt und anschließend transkribiert. Im Anhang befinden sich eine Übersicht über alle Interviews, der Codierleitfaden, die verwendeten Codier-, sowie Transkriptionsregeln und alle Transkripte.

⁸¹ Vgl. Misoch, Sabina (2014): 86.

Auswertung

Als Analyseverfahren wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz gewählt. Die Auswertung erfolgte zunächst inhaltlich und themenorientiert. Durch die Codierung von insgesamt 216 einzelnen Zitaten und Abschnitten innerhalb der Transkripte wurden Ober- und Unterthemen herausgebildet und im Anschluss ein Kategoriensystem entwickelt und immer weiter verfeinert. Dieses befindet sich mit 4 Haupt- und 19 Unterkategorien im Anhang.

Die Analyse folgte einem Mix aus Induktion und Deduktion. Sie basiert sowohl auf dem Interviewleitfaden, der aus dem Vorwissen heraus entwickelt wurde, als auch auf den Aussagen der Befragten. Dabei wurden sich wiederholende Muster und allgemeine Aussagen herausgearbeitet. Nicht für die Forschungsfrage relevante Codes wurden entfernt. Der Ablauf der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse sowie die jeweiligen Arbeitsschritte werden in Abbildung 5 veranschaulicht. Die qualitativen Ergebnisse geben Aufschluss über die subjektive Perspektive der Engagierten und ermöglichen einen tiefen Einblick in deren Erleben.

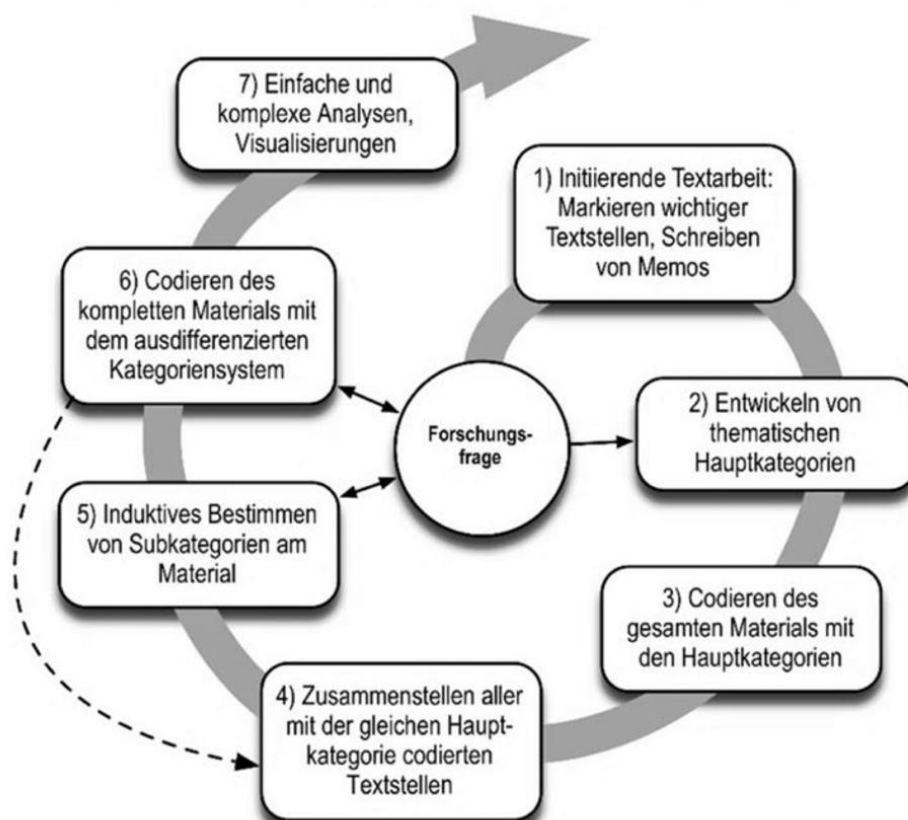


Abbildung 5: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse⁸²

⁸² Kuckartz (2018): 100.

3.2. Ergebnisse

3.2.1. Sinndimensionen im Ehrenamt

Ehrenamtlich Engagierte schöpfen Sinn aus einer Vielzahl an Quellen. In den Interviews ließen sich vorrangig vier Sinndimensionen identifizieren, die dazu beitragen, dass Ehrenamtliche ihr Leben als zusammenhängend, bedeutsam, zielführend und zugehörig wahrnehmen. Die befragten Ehrenamtlichen generieren Sinnhaftigkeit aus einem *Gemeinschaftsgefühl*, *Selbsttranszendenz*, *Selbstwirksamkeit* und *persönlichem Wachstum*. Diese vier Dimensionen waren bei den interviewten Personen in unterschiedlich starker Ausprägung zu finden.

Durch unterschiedliche Perspektiven entsteht persönliches Wachstum.

Als besonders relevant erwies sich die Sinndimension *Persönliches Wachstum*. Ehrenamtliche finden Sinn darin, ihre Persönlichkeit durch ihr Engagement weiterentwickeln. Ein Ehrenamt ermöglicht Einblick in Bereiche und Situationen, zu denen sonst kein Zugang besteht und erweitert so den Horizont.⁸³ Darüber hinaus bieten gezielte Weiterbildungen die Möglichkeit, neues Wissen zu erwerben: *„Es sind viele Sachen qualifikationsmäßig mit Lehrgängen, was die Motivation sehr hochhält und wirklich Lust macht, sich noch eingehender zu engagieren.“*⁸⁴ Die Lernfelder unterscheiden sich je nach Engagementbereich. Während im Zivil- und Katastrophenschutz die Entwicklung von handwerklichem Geschick, zwischenmenschlichen Kompetenzen und die Stärkung der Resilienz im Vordergrund stehen, können im Kulturbereich Tätigkeiten wie Angebote schreiben, Workshops geben oder Kenntnisse im Wissensmanagement erlernt werden.⁸⁵ ⁸⁶ Wachstum erleben die Engagierten ihrer Erfahrung nach vor allem, weil viele unterschiedliche Menschen zusammenkommen.⁸⁷ Diese Vielfalt

„Also wir im Vorstand von [NPO], das sind diverse und sehr unterschiedliche Gruppen, unterschiedliche Altersstufen, Treiber, unterschiedliche politische Ansichten. Das geht jetzt nicht total krass auseinander, aber es haben schon nicht alle die gleichen Vorstellungen und trotzdem findet man immer wieder Kompromisse und arbeitet zusammen und lernt sehr viel voneinander.“

⁸³ Vgl. I1, Z. 249-250.

⁸⁴ I3, Z. 277-278.

⁸⁵ Vgl. I3, Z. 121; Z. 143-146; Z. 433.

⁸⁶ Vgl. I4, Z. 270-274.

⁸⁷ Kasten: I2, Z. 128-133.

ermögliche es, zu lernen, unterschiedliche Perspektiven gleichzeitig da sein zu lassen und gemeinsam zu einer Lösung zu finden.⁸⁸

Neben dem Erwerb von neuem Wissen kann Ehrenamt auch empoweren. E4 beschreibt, dass sie durch ihr Engagement gelernt habe, dass sie ein kreativer Mensch sei und dass Kunst nichts mit Klassenzugehörigkeit zu tun habe.⁸⁹ Durch den geschützten Raum, den ihr ihr Ehrenamt ermögliche, könne sie sich ausprobieren und damit wachsen. Das nütze ihr dann auch außerhalb ihres Engagements.⁹⁰ Ehrenamt bricht Gedankenstrukturen auf und kann durch ein neues Kennenlernen der eigenen Persönlichkeit das Selbstbewusstsein stärken. Indem Ehrenamtliche Vertrauen entwickeln, auch schwierige Situationen meistern zu können, erleben sie Selbstwirksamkeit.⁹¹

Ehrenamt scheint das Potenzial in sich zu tragen, den Horizont zu erweitern, zur Persönlichkeitsentwicklung beizutragen und damit Sinn zu schaffen. Das geschieht, indem Ehrenamtliche ihr Wissen erweitern, neue Fertig- und Fähigkeiten wie Multiperspektivität oder zwischenmenschliches Geschick erlernen, sich gegenseitig empoweren und Räume geschaffen werden, um sich selbst zu verwirklichen. Damit wirkt Engagement zielführend, identitätsstiftend und kann ein Gefühl der Erfüllung und des Stolzes auslösen.

Sinn entsteht im Erleben von Zugehörigkeit.

Die Aussagen der Interviewten deuten darauf hin, dass ehrenamtlich Engagierte Sinnhaftigkeit erleben, indem sie sich das menschliche Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit innerhalb einer Gruppe erfüllen. Freiwillige bauen zu anderen Ehrenamtlichen, Engagementempfänger*innen oder hauptamtlichen Mitarbeitenden Beziehungen auf und erfahren so menschliche Nähe. Interviewte beschreiben, dass sie dieses Gemeinschaftsgefühl genießen: *„Da gibt es einen antiquierten Begriff, Kameradschaft. Das wofür der Begriff steht entsteht auch heute noch, dieses Zusammengehörigkeitsgefühl, dass man zusammen für eine Sache da ist und daraus Wertschätzung entsteht.“*⁹² Sinn wird erlebt, wenn das Gefühl vorherrscht, dass alle gemeinsam eine Mission verfolgen: *„Wenn wirklich alle zusammenkommen, Hauptamtliche und Ehrenamtliche bei der Geschäftsstelle und die auf dem Schiff, das sind größtenteils Hauptamtliche, dann hat das den Anschein, dass wir zusammen was bewegen können.“*⁹³

⁸⁸ Vgl. I3, Z. 143-144.

⁸⁹ Vgl. I4, Z. 211-212.

⁹⁰ Vgl. I4, Z. 266-267.

⁹¹ Vgl. I4, Z. 266-267; I1, Z. 38-39.

⁹² I3, Z. 245-246.

⁹³ I2, Z. 168-169.

Andere fühlen sich im Engagement wohl, wenn sie das Gefühl haben, hier endlich eine Gemeinschaft zu finden: „Cool, da komme ich auch wieder zurück in eine Community, die ich im Studium gar nicht hatte, weil ich da in sehr weißen Räumen war.“⁹⁴ In allen Interviews sieht man an der Sprache der Engagierten, dass sie häufiger von „wir“ als von sich selbst sprechen. Das verdeutlicht die starke Identifikation mit der Gemeinschaft, die durch das Zusammenwirken mit anderen Ehren- und Hauptamtlichen in Richtung eines gemeinsamen Ziels entsteht.

Ein Interviewter hat dagegen kaum Kontakt mit anderen Engagierten, er arbeitet allein. Der Kontakt zu anderen Ehrenamtlichen fehle ihm aber nicht. „Jeder macht sein Ding.“⁹⁵ Allerdings beteuert auch er, seine Klient*innen seien ihm ans Herz gewachsen und er habe eine Beziehung zu ihnen aufgebaut.⁹⁶

Sinn kann laut den Aussagen der Interviewten durch das Erleben von Gemeinschaft innerhalb der Organisation mit anderen Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen oder Engagementempfänger*innen erlebt werden.

In Verbindung mit der Organisationsvision entsteht Selbsttranszendenz.

Eine weitere Sinndimension findet sich im Gefühl, Teil eines Größeren und Bedeutungsvollerem zu sein. Selbsttranszendenz bezieht sich auf das Streben eines Menschen nach einer Erfahrung, die über die eigenen begrenzten Bedürfnisse und Wünsche hinausgeht. In Verbindung mit einer gemeinnützigen Organisation kann das in Verbindung mit der ehrenamtlichen Tätigkeit, bzw. der Mission einer Organisation geschehen.⁹⁷

Wenn die Engagierten über ihren Antrieb sprechen, der sie im Engagement hält, teilen sie Anliegen, die ihnen wichtig sind, sie aber nur indirekt selbst betreffen. Engagement kann die Einstellung zum Leben insofern verändern, dass es Ruhe schenkt, zu wissen, dass man etwas Sinnvolles tut: „Weil ich doch sehr rastlos bin und immer das Gefühl hab, scheiße, ich müsste mehr machen, ich musste meine Privilegien mehr einsetzen.“⁹⁸

„Ich möchte in einer Gesellschaft leben, in der Bewegungsfreiheit herrscht und in der Menschen sich nicht nur nach dem Zufallsprinzip bewegen dürfen. (...) Also ich finde das einfach so krass unfair, wie die Privilegien verteilt sind.“

⁹⁴ I4, Z. 90-91.

⁹⁵ I3, Z. 268-269.

⁹⁶ Vgl. I1, Z. 196-197.

⁹⁷ Kasten: I2, Z. 225-229.

⁹⁸ I2, Z. 263-265.

Die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und sich für etwas Größeres einzusetzen, kann somit auch der Gefühlsregulation dienen. Auch eine Verbindung zu vorherigen Generationen, die durch Aktivismus sozialen Wandel bewirkt haben, kann die Motivation für ein Engagement bestärken: *„Viele Rechte und Privilegien, die wir haben, gehen auf Leute zurück, die in Generationen vor uns dafür gekämpft haben und sich dafür den Arsch aufgerissen haben, obwohl es so aussah, dass es völlig unerreichbar ist.“*⁹⁹ Im Bereich Katastrophenhilfe wird Sinn daraus generiert, anderen in einer Notlage helfen zu können, was auch der Mission der Organisation entspricht.¹⁰⁰ In der Nachbarschaftshilfe sei das Ehrenamt ein *„kleines Rädchen in unserer Gesellschaft, ohne das Vieles nicht mehr klappen würde.“*¹⁰¹ Die zunehmende Überalterung der Menschen ist ein gesellschaftliches Problem, das in Zukunft noch viel größer werden wird. Sinn kann in Verbindung mit dem höheren Ziel erlebt werden, selbst etwas gegen die Vereinsamung älterer Menschen im Alter tun zu können.¹⁰²

Alle Befragten engagieren sich in unterschiedlichen Bereichen und teilen den Antrieb, die Gesellschaft gestalten zu wollen – nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere. In Verbindung mit der Organisationsvision kann die Wirksamkeit erhöht werden, da viele Menschen dem gleichen Ziel folgen.

Das Zusammenwirken mit anderen erhöht die Erfahrung von Selbstwirksamkeit.

Selbstwirksamkeit erleben Engagierte, wenn sie durch ihre Kompetenzen eine gewünschte Handlung selbst ausführen können und sich damit als wirksam erleben. Auch wenn zeitweise bei den einzelnen Tätigkeiten an sich nicht immer Freude gegeben ist, so kann die klare Einbindung der Aufgabe in das Endergebnis für eine Erfahrung von Selbstwirksamkeit sorgen: *„Es ist sehr sehr sinnvoll, selbst wenn man ganz viele nicht so sinnvolle Dinge manchmal zwischendrin tut. Aber ich halte dann lieber einzelne Punkte aus und warte dann das Ergebnis ab und das war bisher immer motivierend dabei zu bleiben.“*¹⁰³

*„Das kann jetzt im Moment nervig sein, dass ich das machen muss, Antrag schreiben oder mit jemandem diskutieren warum er da hinfahren soll. Aber am Ende des Tages steht ein gutes Ergebnis da und dann sind doch alle wieder zufrieden. Deswegen versuche ich die Situation dann auszuhalten. Weil ich darauf baue, dass das im Endeffekt was bezweckt hat.“*¹⁰⁴

⁹⁹ I2, Z. 358-361.

¹⁰⁰ Vgl. I3, Z. 25.

¹⁰¹ I1, Z. 83-84.

¹⁰² Vgl. I3, Z. 338.

¹⁰³ I3, Z. 380-383.

¹⁰⁴ I3, Z. 214-215.

Im Katastrophenschutz wird die Übung für den Ernstfall als sinnhaft erlebt, da der Zusammenhang zum tatsächlichen Einsatz gegeben ist: *„Das haben wir geübt für den Aufbau oder den Ablauf, dann macht man das tatsächlich im Einsatz und es funktioniert. Das ist ein unglaublicher Motivator. Man will sich dann weiter vorbereiten, weil es funktioniert hat.“*¹⁰⁵ Ein direkter Praxisbezug der Tätigkeit ist demnach von Vorteil, um den Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Wirkung zu erfahren.

Wenn die eigene Tätigkeit als bedeutsam erachtet wird, kann ein Gefühl von Selbstwirksamkeit entstehen. Dabei kann die Vorstellung davon helfen, was wäre, wenn die Tätigkeit nicht ausgeübt werden würde: *„Ohne meine Hilfe wäre er richtig aufgeschmissen gewesen seine Alltagsprobleme zu bewältigen.“*¹⁰⁶

Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten, die im organisatorischen Bereich liegen, fehlt manchmal der direkte Bezug zum Kerngeschäft der Organisation. Hier sollten Möglichkeiten eruiert werden, wie dieser wiederhergestellt werden kann, um so die Motivation und Integrität zur Organisation zu erhalten.¹⁰⁷

„Im Oktober gehe ich für einen Monat mit aufs Schiff, einfach um die diesen direkten Bezug zu haben, wofür wir das eigentlich machen. Klar sehe ich ständig Bilder und Videoaufnahmen vom Schiff und wir haben eine Standleitung bei Teams. Heute gab es ein Push Back von einem Handelsschiff, der wahrscheinlich von der italienischen Küste direkt koordiniert war. Also Leute wurden auf ein Handelsschiff geladen und dann wieder zurück nach Libyen gebracht. Das habe ich heute Morgen die ganze Zeit verfolgt, was einfach furchtbar ist, aber das ist ja trotzdem am Bildschirm. Genau deshalb möchte ich direkten Bezug herstellen.“

Anhand der Aussagen der Befragten lässt sich ableiten, dass Selbstwirksamkeit vor allem dann entsteht, wenn Ehrenamtliche ihre Verbindung zu anderen spüren: *„[...] ein guter Tag ist einer, an dem wir hier in Berlin persönlich zusammenkommen und das Gefühl haben, dass sich wirklich was bewegt.“*¹⁰⁸ Dabei erhöht sich die gefühlte Wirksamkeit: *„Wenn sie sich engagieren, können sie lernen, miteinander große Sachen zu kreieren, die sie alleine niemals schaffen würden.“*¹⁰⁹

¹⁰⁵ I3, Z. 280-281.

¹⁰⁶ I3, Z. 38-39.

¹⁰⁷ Kasten: I2, Z. 242-249.

¹⁰⁸ I2, Z. 157-158.

¹⁰⁹ I4, Z. 448-449.

Selbstwirksamkeit kann gefördert werden, indem ein klarer Bezug dazu hergestellt wird, wie die ehrenamtliche Tätigkeit zur Erreichung des gemeinsamen Ziels beiträgt, welche Bedeutung sie dafür hat und wie sie mit anderen Tätigkeiten zusammenhängt. In Verbindung mit anderen Ehrenamtlichen kann die Selbstwirksamkeitserfahrung durch das Gefühl davon, gemeinsam etwas zu erreichen, verstärkt werden.

3.2.2. Individuelle Einflussfaktoren auf ein sinnerfülltes Engagement

Die Lebensphase, verfügbare Zeit und Lohnarbeit schaffen unterschiedliche Voraussetzungen für die Ausübung eines Engagements.

Die Gründe, warum ein Engagement begonnen wird, unterscheiden sich je nach Lebensphase. Es zeigt sich, dass alle Befragten den Antrieb hatten, ihre Freizeit sinnvoll zu nutzen. Ob durch den Renteneinstieg (*„Ich hatte einfach mit dem Beginn in meiner Rentenzeit viel Freizeit. Und mir war wichtig, dass ich das sinnvoll nutze.“*¹¹⁰), einen Berufswechsel (*„Da, wo ich [NPO] beigetreten war, war einfach so ein Moment, wo ich lange nichts mehr gemacht hatte, weil ich keine Zeit hatte durch die Lohnarbeit hatte. Dann habe ich mir diese Zeit wieder genommen.“*¹¹¹) oder durch eine Reduzierung der Lohnarbeitszeit.¹¹² Die Lebenssituation und die damit zur Verfügung stehende Zeit hat einen großen Einfluss darauf, inwiefern ein Engagement ausgeübt werden kann. Wer mehr freie Zeit hat, kann sich mehr engagieren und damit eine sinnerfüllte Tätigkeit ausüben. Innerhalb des Lebens kann sich die Wahrnehmung verschieben, wie sinnhaft ein Engagement empfunden wird. Es lässt sich ableiten, dass wenn aufgrund der Prägnanz anderer Lebensbereiche nicht mehr genügend Zeit für ein Engagement zur Verfügung steht, die wahrgenommene Sinnhaftigkeit sinkt und das sogar zum Engagementabbruch führen kann.

„Ich habe vor zwei Jahren meine Arbeitsleistung in meinem Beruf auf 75 Prozent zurückgeschraubt, damit ich auch ein bisschen mehr Freizeit habe. Es war nicht so geplant, dass ich das nur beim [NPO] verbringe, aber da kam die Pandemie dazwischen. Die Arbeitszeitreduzierung und die Pandemie haben sich dann so bedingt, dass ich dort in dem Bereich mehr Verantwortung übernommen habe und die freie Zeit dort rein investiere.“

¹¹⁰ I1, Z. 108-109.

¹¹¹ I2, Z. 168-169.

¹¹² Kasten: I3, Z. 206-211.

Der Zusammenhang zwischen Lohnarbeit und dem Ehrenamt wird von den Befragten unterschiedlich erlebt. Bei Rentnern kann das Engagement ein Ersatz für eine geregelte Lohnarbeit darstellen und die Rolle eines Arbeitgebers einnehmen.¹¹³

Das Ehrenamt kann das Verhältnis zur Lohnarbeit auch entspannen: *„Ich habe jetzt nicht das Gefühl, ich muss hier was total Wichtiges schaffen. Hier gibt es mehr Balance in Bezug auf Selbstverwirklichung, dass ich nicht alles auf die Arbeit projiziere.“*¹¹⁴ Im Engagement besteht mehr Freiheit in Bezug auf die Wahl des Tätigkeitsfeldes, so dass Bereiche ausgewählt werden können, die besonders wichtig erscheinen.

Als vorteilhaft wird empfunden, wenn Arbeitgeber Engagierte in ihrem Ehrenamt unterstützen und ihnen dafür Spielraum einräumen.¹¹⁵ Im Engagement sei es möglich, sich Wissen anzueignen, das beruflich oder bei der Jobsuche nützlich sei: *„Da gehen bei mir das ehrenamtliche Engagement und das Berufliche Hand in Hand. Da hab ich vieles aus dem Ehrenamt in den letzten Jahren in meine berufliche Arbeit mitgenommen. Das ist für mich so ein sich gegenseitig befruchtender Zirkel.“*^{116 117} Lohnarbeit wirkt einerseits restriktiv auf das Engagement, da es die zur Verfügung stehende Zeit für ein Engagement einschränkt. Andererseits sorgt sie für finanzielle Ressourcen, die für die Ausübung ein Engagements notwendig sind. Ein Ehrenamt wirkt positiv auf die Lohnarbeit, wenn relevante Fähigkeiten erlernt werden können und es damit als zielführend wahrgenommen wird.¹¹⁸

Die erlebte Sinnhaftigkeit steigt, wenn ausreichend Zeit für das Engagement zur Verfügung steht, es gut in die aktuelle Lebensphase passt und sich mit der Lohnarbeit vereinbaren lässt.

¹¹³ Vgl. I1, Z. 334-335.

¹¹⁴ I2, Z. 276-277.

¹¹⁵ Vgl. I3, Z. 254-255.

¹¹⁶ I4, Z. 286-287.

¹¹⁷ Vgl. I3, Z. 405-406.

¹¹⁸ Vgl. I4, Z. 266-267.

Zeitliche, finanzielle, soziale und gesundheitliche Ressourcen bestimmen, wer sich engagiert.

Individuelle Ressourcen wie Zeit, Geld, Kontakte und Gesundheit haben einen großen Einfluss darauf, inwiefern ein Engagement ausgeübt werden kann. Genügend Zeit für ein Engagement zu haben stellt ein Privileg dar, da nur mit einem ausreichend hohen Einkommen auf Arbeitszeit verzichtet werden kann.¹¹⁹

„[...] jetzt bin ich sensibler für die Bedingungen, die andere Leute haben, um sich überhaupt engagieren zu können und dass es auch eine Art von Privileg ist, dem nachgehen zu können. Also bei mir kam diese Entscheidung nicht mehr 40 Stunden zu arbeiten, sondern in einer vier Tage Woche daher, dass mir das Gehalt von einem 80 Prozent Job reicht. Dann habe ich mehr Zeit, um noch was nebenbei zu machen. Wenn ich meinen Montag nur auf Ehrenamt verwende, ist das für mich finanziell auch ok. Und das kann ja auch gar nicht jeder, das ist ja voll krass, dass ich mir das leisten kann nicht Vollzeit zu arbeiten.“

Alle Befragten berichten ausnahmslos, dass sie über bestehende Kontakte zu ihrem Engagement gekommen sind.¹²⁰ Ein soziales Netzwerk zu haben, scheint eine Voraussetzung für ein Engagement zu sein: *„Ein Freund von mir hat davon erzählt und gleichzeitig gesagt, dass man in dieser [NPO] vor allem Männer sucht.“*¹²¹ E4 berichtet, sein Vater sei bereits technisch interessiert gewesen und habe ihn zu dem Ortsverband der Organisation mitgenommen.¹²²

Gesundheit kann ebenfalls als Ressource betrachtet werden und kann beschränkend auf das Engagement wirken. E1 berichtet, dass wenn er unter einem schweren Asthmaanfall leide, er seine Klient*innen erst einige Tage später besuche. Jedoch halte ihn das nicht grundsätzlich von seinem Engagement ab.¹²³

Insgesamt lässt sich vermuten, dass Personen, die tendenziell mehr Ressourcen zur Verfügung haben, sich eher engagieren und so durch mehr Sinnhaftigkeit im Leben profitieren können.

¹¹⁹ Kasten: I2, Z. 295-304.

¹²⁰ Vgl. I2, Z. 84-85; I4, Z. 189.

¹²¹ I1, Z. 127-128.

¹²² Vgl. I3, Z. 20-21.

¹²³ Vgl. I1, Z. 309-310.

Stress im Engagement darf nicht zur Überlastung führen.

„Ein Ehrenamt ist natürlich eine Ehre, aber es ist auch eine Art von Belastung.“¹²⁴ Diese Erkenntnis findet sich in allen Interviews in unterschiedlicher Weise wieder. Je nachdem, wie hoch das allgemeine Stresslevel der Engagierten ist, kann das Ehrenamt als zusätzliche Belastung schnell als zu viel empfunden werden. Doch ab wann wird es zu viel? Menschen mit Mehrfachbelastungen, die sich engagieren, scheinen besonders vulnerabel zu sein, da diese bereits unter einem erhöhten Stresslevel leiden.¹²⁵

Die Belastung durch das Engagement sollte sich in Balance zum restlichen Leben befinden: „Sie fragen mich schon mal, ob ich nochmal jemand anders betreuen könnte und so da muss ich halt vorsichtig sein, dass ich nicht zeitlich zu viel mach. Dass ich noch ein anderes Leben hab, meinen Hobbies nachgehe und mal nichts tue.“¹²⁶ Auch im Katastrophenschutz kommt es immer wieder zu stressigen Situationen: „Das Eindrücklichste war, als wir damals mit

„Das hat sich dadurch wie ein Ontop angefühlt auf die Klötzchen, die ich eh hatte, also mir geht es psychisch nicht gut, eigentlich bin ich überfordert, ich kann den Tod eines Familienangehörigen noch nicht verarbeiten, ich bin weggezogen und habe noch keine Community und keine Freundinnen. Und dann kam auch noch dieses, oh Gott und jetzt muss ich samstags auch noch den ganzen Tag sieben Stunden Vorstandssitzung machen. Da ist das Ganze dann zusammengekracht.“

der Logistik von zehn Tage im Einsatz wieder zurückkamen und in Berlin bei uns auf dem Hof gefahren sind, hätte ich fast quasi augenblicklich anfangen wollen zu weinen, weil dann schlagartig die Anspannung abgefallen ist, weil alle, die ich mitgenommen habe, zumindest körperlich gesund und relativ psychisch gesund nach Hause gekommen sind.“¹²⁷ Aufgrund von Belastungen wird deshalb auch die zukünftige Aufgabe des Engagements in Betracht gezogen: „Früher oder später wird wahrscheinlich auch der Punkt kommen, dass ich sage, jetzt ist auch mal gut, weil es schon stark herausfordernd ist und dass ich dann sage, ich schaffe es nicht mehr psychisch oder körperlich.“¹²⁸ Je zeitkritischer es wird, desto stressiger wird ein Engagement wahrgenommen.¹²⁹

¹²⁴ I2, Z. 202-204.

¹²⁵ Kasten: I4, Z. 95-100.

¹²⁶ I3, Z. 305-306.

¹²⁷ I3, Z. 82-83.

¹²⁸ I3, Z. 369-370.

¹²⁹ Vgl. I3, Z. 106-107.

Insgesamt gilt es für die Engagierten ein gesundes Maß zu finden, um keine negativen Effekte auf die mentale Gesundheit zu provozieren und das Engagement weiterhin als zielführend empfunden wird.

Identifikation mit der Organisation entsteht durch geteilte Werte und persönliche Betroffenheit.

Wenn sich Engagierte gut mit den Themen, Zielen und Werten der Organisation identifizieren können, trägt das zu einem sinnerfüllten Engagement bei, da Zugehörigkeit verstärkt erlebt wird. *„Uns verbindet dieser Blick auf unsere Welt, der ist recht ähnlich. Wir schauen als einzelne Gruppen, wir schauen als Individuen und da habe ich das Gefühl, wir haben ein ähnliches Wirklichkeitsverständnis, wie die Welt ungefähr funktioniert und das hilft total, um miteinander gut arbeiten zu können.“*¹³⁰ Wer sich von den Themen der Organisation angezogen fühlt, rasoniert mit der Organisation und den anderen Engagierten.¹³¹

Auch die biographischen Vorerfahrungen und Umstände, in denen sich die Ehrenamtlichen selbst befinden, haben einen Einfluss darauf, inwiefern Ehrenamtliche Sinnhaftigkeit erleben. E1 beschreibt beispielsweise, er fühle sich verbunden mit den Klient*innen, die er besucht. Er sei zwar noch jünger, aber auch er gerate in Gefahr, im Alter unter Einsamkeit zu leiden (*„Das sind Leute wie ich.“*¹³²). Daher kann er sich persönlich stark mit den Organisationszielen identifizieren.

„Jetzt würde ich mittlerweile nicht mehr zu irgendwem anders gehen wollen.“

Ein geteiltes Wirklichkeitsverständnis, eine Wertekongruenz der Engagierten und der Organisation oder persönliche Betroffenheit sorgen für Identifikation mit einer Organisation, was wiederum bestärkend auf ein sinnhaftes Erleben wirkt.

¹³⁰ I4, Z. 140-141.

¹³¹ Kasten: I2, Z. 86-87.

¹³² I1, Z. 252-253.

3.2.3. Organisationale Einflüsse auf ein sinnerfülltes Engagement

Gestaltungsmöglichkeiten erhöhen die Motivation.

Die Interviews deuten darauf hin, dass Ehrenamtliche ihre Tätigkeiten als besonders sinnhaft erleben, wenn sie von der Organisation einen hohen Gestaltungsspielraum innerhalb ihres Aufgabenbereichs erhalten. Das kann sogar ein Grund für die Aufnahme eines Engagements sein: *„Das ist jetzt eine gute Gelegenheit, weil das total die Revolution in dem Laden ist und wenn ich das mitgestalten kann, dann ist jetzt ein guter Moment.“*¹³³

Wenn eigene Ideen eingebracht werden können, führt das zu einer hohen Motivation.¹³⁴

*„Da hab ich eine Idee gesponnen, mit denen geschrieben und gesagt, ich könnte mir vorstellen einen Podcast zum Thema Erinnerungskultur daraus zu machen. Dann hab ich total krassen Zuspruch bekommen, obwohl ich da noch relativ frisch dabei war.“*¹ *„Ein prägender Moment war zu sehen, wie ich als Person, die neu reingekommen ist, mit dieser Idee, mit einem großen Herzen mit einem „Ja, wir feiern das voll und wir unterstützen dich!“ aufgenommen wurde.“*¹ *„Es ist, als könnte man ein Startup-Leben leben, ohne so eine komische Arbeitsverantwortung. [...] Es fühlt sich sehr frei und sehr gestaltungsvoll an.“*

Strukturen und Prozesse können bei ausreichendem Gestaltungsspielraum Halt geben: *„In der Anstalt wird nach klaren Vorgaben gearbeitet, es gibt Lernziele, die zu erreichen sind. Sachen, die einzuhalten sind und dementsprechend ist es relativ vorgeplant, was man machen kann, und trotzdem hat man seine Freiheiten in der Gestaltung. Man kann da durchaus kreativ sein.“*¹³⁵

Wertschätzung und Dankbarkeit fördern die langfristige Bindung an eine Organisation.

Eine wichtige Aufgabe der Ehrenamtskoordination ist es, den Engagierten genügend Wertschätzung entgegenzubringen. Das kann gegenseitig durch andere Ehrenamtliche, aber auch institutionalisiert geschehen. Strukturen können dabei helfen, Dankbarkeit im Tagesgeschäft zu verankern: *„Das sind so Kleinigkeiten wie, dass es einen internen Newsletter gibt, wo immer gefeiert wird, was jetzt geschafft wurde oder woran Leute gerade*

¹³³ I2, Z. 81-82.

¹³⁴ Kasten: I4, Z. 43-45; Z. 60-62, Z. 348-351.

¹³⁵ I3, Z. 33-34.

arbeiten.“¹³⁶ „Dass wir halt immer wieder sagen „Oh danke, du musst das nicht machen, aber es ist toll, dass du das machst“ und wir haben [...] auch einen Danksagungs-Notizzettel, wo wir immer, wenn wir das Gefühl haben, dass wir einer Person danken möchten, das in einem fortlaufenden Dokument verschriftlichen können.“¹³⁷ Die namentliche Nennung aller Personen, die bei der Erreichung eines Ziels mitgewirkt haben, kann empowernd wirken. Dabei scheint ein Zusammenhang zwischen dem Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Organisation und der empfundenen Wertschätzung zu bestehen.

Wertschätzung scheint ein Faktor zu sein, der die Menschen im Engagement hält, da alle Befragten sich bereits seit längerer Zeit engagieren und dieser Faktor besonders häufig genannt wird. „Das ist Motivator dafür, dass ich meine Zeit für die richtige Sache investiere.“¹³⁸ Wertschätzung für das Engagement kann sowohl durch die NPO, als auch durch das Umfeld wie Familie und Arbeitgeber erlebt werden.¹³⁹

In der Nachbarschaftshilfe wird es als positiv empfunden, wenn Engagierten Wertschätzung durch Klient*innen entgegengebracht wird.¹⁴⁰ Das Ausdrücken von Dankbarkeit ausschließlich durch Engagementempfänger*innen scheint jedoch nicht auszureichen, die Organisation sollte zusätzlich ihre Wertschätzung regelmäßig sichtbar machen: „Manchmal denke ich, sollten sie die Leute schon vielleicht einmal im Jahr ein bisschen danken.“¹⁴¹ Als positiv wird es empfunden, wenn das personalisiert geschieht. E1 wird zum Beispiel gedankt, weil er einer der wenigen Männer sei, der sich in der Nachbarschaftshilfe engagiert.

Die Wertschätzung für ehrenamtliche Tätigkeiten sei teilweise in der Gesellschaft nicht stark genug ausgeprägt und die Förderung müsste systematisch staatlich weiter ausgebaut werden. Das könnte beispielsweise geschehen, in dem Rentenpunkte als Anreiz für ein Ehrenamt verteilt würden: „Ich glaube nur man kriegt gesamtgesellschaftlich mehr Leute ins Ehrenamt, wenn man sagt, man holt staatliche Wertschätzung rein.“¹⁴² Eine Herausforderung würde darin bestehen, einen „gerechten“ Maßstab für unterschiedliche Tätigkeiten zu definieren. Als problematisch wird mehrmals beschrieben, dass NPOs an die Förderlogik gebunden sind, durch die sie Gelder immer nur für zwei Jahre bekommen. Das sorgt für unsichere

¹³⁶ I4, Z. 155-157.

¹³⁷ I4, Z. 305-308.

¹³⁸ I3, Z. 264-265.

¹³⁹ Vgl. I3, Z. 245-246.

¹⁴⁰ Vgl. I1, Z. 207-208.

¹⁴¹ I1, Z. 337-338.

¹⁴² I3, Z. 336-338.

Beschäftigungsbedingungen, da pausenlos nach Geldern Ausschau gehalten werden müsse.¹⁴³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wenn Ehrenamtliche Dankbarkeit, Anerkennung und Lob erfahren, sie sich motiviert fühlen und die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit sehen.

Positive Beziehungen zu anderen Ehrenamtlichen tragen zu sinnerfülltem Engagement bei.

Das Engagement scheint davon zu profitieren, wenn Ehrenamtliche möglichst unterschiedliche Hintergründe mitbringen. In mehreren Interviews tauchen Aussagen auf, die darauf hinweisen, dass das Zusammenwirken möglichst unterschiedlicher Menschen ein sinnerfülltes Engagement stärkt.¹⁴⁴

„Also man ist sich prinzipiell erstmal wohlgesonnen, weil man davon ausgeht, wir glauben an dieselbe Sache. Deshalb schon mal so ein gemeinsamer Tenor da. Was ich auch interessant finde, ist dass man oder ich beim Ehrenamt auch mit Leuten zusammenarbeitet, mit denen ich sonst nicht so viel zu tun hätte. [...] Deshalb finde ich ist da nochmal eine andere Erfahrung mit Leuten zusammen zu arbeiten und zusammen was zu bewegen, die einem vielleicht gar nicht so ähnlich sind und mit denen man sich sonst gar nicht umgehen würde.“

„Dadurch hat sich schon meine Weltsicht auch so darauf geändert, dass es super schön ist, mit Leuten, die vielleicht auch ganz unterschiedliche Jobs machen, zu arbeiten.“¹⁴⁵

Diversität scheint das Zusammenarbeiten einerseits aufregend zu gestalten, auf der anderen Seite aber auch anspruchsvoll zu sein: *„Die Leute bringen unterschiedliches Wissen mit. Wir sind eine ganz bunte Truppe zum Glück. Das macht auch Spaß, dass wir einen Querschnitt der Gesellschaft sind. Es bedingt sich, dass man sich in vielerlei Hinsicht stark anzupassen hat.“¹⁴⁶* Wenn durch Hierarchien Machtunterschiede zwischen den Ehrenamtlichen bestehen, kann das jedoch schnell zu Unzufriedenheit und zur Gefährdung des Gemeinschaftsgefühls führen. Schwierig wird es auch, wenn zu viele unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, wie eine Aufgabe anzugehen ist.¹⁴⁷

¹⁴³ Vgl. I2, Z. 336-337, I4, Z. 390-394.

¹⁴⁴ Kasten: I2, Z. 125-141.

¹⁴⁵ I4, Z. 426-427.

¹⁴⁶ I3, Z. 137-140.

¹⁴⁷ Vgl. I2, Z. 237-238.

Tiefe Beziehungen zu anderen Ehrenamtlichen sind für ein sinnerfülltes Engagement jedoch nicht zwingend notwendig. Bei einem Engagierten in der Nachbarschaftshilfe wird kein Bedarf an weiterer Vernetzung gesehen: *„Ich habe sie noch nie vermisst. Es ist nicht unbedingt jetzt notwendig.“*¹⁴⁸

Wenn die Beziehungen zu anderen Ehrenamtlichen sich schwierig gestalten, kann das sogar zum Engagementabbruch führen: *„Wenn es dir gar nichts mehr gibt, sondern nur Energie zieht, das war der Moment, wo ich richtig gemerkt hab, ich will mit diesen Leuten nicht mehr im Raum sein, ich möchte nicht mit denen Zeit verbringen. [...] es gab irgendwie gar nicht mehr so dieses „Wir sind eine Gruppe, wir sind verbunden miteinander“, sondern es wurde eigentlich nur noch gestritten und ich war so richtig frustriert.“*¹⁴⁹

Engagement scheint als besonders sinnerfüllt erlebt zu werden, wenn Menschen sich dort mit all ihren Emotionen zeigen können.¹⁵⁰ Stärkend auf die zwischenmenschlichen Beziehungen können Strukturen und Formate wirken, die Austausch zwischen den Ehrenamtlichen ermöglichen: *„Ich mag es, wenn wir monatlich zum Team Get-together digital zusammenkommen, einfach so ein paar Gesichter wiederzusehen und dann quatschen wir darüber, wie es so geht; oh, du hast einen neuen Job; ah, du hast ein Kind gekriegt.“*¹⁵¹

Mehrere Befragte berichten, dass in ihrem Engagement sogar Freundschaften entstanden sind und Unternehmungen außerhalb des Ehrenamtes gemacht werden.¹⁵²

Eine hohe Diversität unter den Engagierten sorgt einerseits dafür, dass das Engagement spannend bleibt, auf der anderen Seite kann es auch zu Herausforderungen führen. Positive Beziehungen zu anderen Engagierten und gute Austauschformate können zu einem sinnhaften Engagement beitragen.

Klare Kommunikation und eine feste Ansprechperson erleichtern das Zusammenwirken.

Von den Engagierten als besonders positiv wahrgenommen wird es, wenn klare Zuständigkeiten in Bezug darauf, an wen sie sich mit Fragen wenden können, bestehen.¹⁵³

„Die Organisation als solche gibt mir einen klaren Ansprechpartner rein organisatorisch vor, das ist unser Ortsbeauftragter, der bringt eine ganze Menge Erfahrung mit, mit dem tausch mich persönlich auch sehr intensiv aus.“

¹⁴⁸ I1, Z. 268-269.

¹⁴⁹ I4, Z. 114-119.

¹⁵⁰ Vgl. I4, Z. 369-371.

¹⁵¹ I4, Z. 351-353.

¹⁵² Vgl. I3, Z. 237-239., I4, Z. 292-294.

¹⁵³ Kasten: I3, Z. 227-229.

Ein guter Informationsfluss wird durch eine professionelle digitale Infrastruktur gestützt: *„Ich bekomme eine E-Mail-Adresse, eine Mailsignatur, ich bekomme einen geteilten Ordner zur Ablage, ich bekomme Teams, ich habe auch ein Postfach. Ich kriege regelmäßig Infos.“*¹⁵⁴

„[...] ich hatte eine E-Mail-Adresse, eine Introduction zu Google Workspace bekommen, eine Einladung, dass mich jemand onboarden möchte. Es war so professionell, dass es fast wie ein Job-Onboarding war und das hat sich richtig cool angefühlt.“

Unterstützungsleistungen wie die Vergabe einer Mailadresse sowie analoge oder digitale Team-Get-Together können dafür sorgen, dass die Kommunikation flüssig im Dialog verläuft.¹⁵⁵ Professionelle Onboarding-Prozesse zu Beginn des Engagements wirken sich positiv auf eine sinnhafte Erfahrung aus.¹⁵⁶ Potenzial sehen Ehrenamtliche im Bürokratieabbau und dem Einsatz der Digitalisierung.¹⁵⁷

Die Gesprächskultur in den Organisationen wird meist positiv beschrieben: *„Der Prozess, wie wir miteinander darüber gesprochen haben, war für mich von sehr viel Vertrauen untereinander geprägt, wir konnten sehr ehrlich sein.“*¹⁵⁸ Es wird häufig von einem Gefühl der Offenheit berichtet. Vor allem, wenn ein neues Engagement begonnen wird, sei wichtig, dass neue Ehrenamtliche mit offenen Armen empfangen werden. Das sei nicht immer selbstverständlich: *„Und da war ich bei den ersten Treffen und ich glaube, die dachten ich sein ein Zivibulle, also die waren alle waren sehr, sehr skeptisch und da hatte ich nicht das Gefühl, dass ich willkommen bin und dann bin ich einfach hartnäckig geblieben. Immer wieder, dass sie mir irgendwann glauben, dass ich wirklich ihre Überzeugung teile.“*¹⁵⁹ Hier zeigt sich wieder, wie wichtig geteilte Werte für die Erfahrung von Zugehörigkeit sind – besonders zu Beginn eines neuen Engagements.

Wenn eher wenig Kontakt zur Organisation besteht, wird das als negativ wahrgenommen: *„Sonst lassen sie eigentlich nichts von sich hören. Die wollen jetzt nichts von mir wissen sonst. Ich habe zu denen auch während Corona zumindest keinen Kontakt gehabt, also so persönlichen Kontakt.“*¹⁶⁰ E1 berichtet von einer schwierigen Situation, als er eine Klientin beim

¹⁵⁴ I2, Z. 239-240.

¹⁵⁵ Vgl. I4, Z. 351-352.

¹⁵⁶ Kasten: I4, Z. 198-202.

¹⁵⁷ Vgl. I3, 342-344.

¹⁵⁸ I4, Z. 57-59.

¹⁵⁹ I2, Z. 113-116.

¹⁶⁰ I1, Z. 147-150.

Sterben begleitet hat und er sich mehr organisationale wie emotionale Unterstützung gewünscht hätte.¹⁶¹

Engagierte sehen Organisationen in der Verantwortung, klar und offen zu kommunizieren, so dass wichtige Informationen bei ihnen ankommen. Technische Infrastruktur sowie Meeting- und Austauschformate können dabei unterstützen und werden positiv wahrgenommen. Eine feste Ansprechperson, die für die Engagierten zuständig ist und an die sie sich bei Problemen wenden können, kann dabei helfen, dem gerecht zu werden.

Hierarchien zwischen Ehrenamtlichen (und Hauptamtlichen) können zu Spannungen führen.

Die Aussagen der Interviewten deuten darauf hin, dass hierarchiearme Organisationsstrukturen sowie klare interne Prozesse bei der Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlich Engagierten sinnerfülltes Engagement begünstigen.

Wenn das Management Engagierten dagegen ein Gefühl der Unsicherheit vermittelt, kann das zum Abbruch führen: *„Das war Kraut und Rüben und so furchtbar von der Art, wie das Ganze gemanagt wurde, dass ich da drin eigentlich nur richtig frustriert und immer frustrierter wurde.“*¹⁶²

Organisationsstrukturen, die Engagierte in verschiedene hierarchische Ebenen einteilen, können Distanz zwischen den Engagierten schaffen und für Isolation sorgen: *„Weil man ja ganz alleine auf der Position ist, dass man keinen mehr auf der gleichen Ebene hat, fühlt man sich alleine. [...]“*¹⁶³ Im Zivilschutz wird Kommunikation auf Augenhöhe als positiv erlebt, wenn die Hierarchieebenen aufgehoben sind: *„Da bist du jetzt nicht als Führungskraft, sondern als Arbeiter. Das ist ein sinnhaftes Zusammensein, indem man sich austauscht auf einer Ebene und auch miteinander arbeitet.“*¹⁶⁴

¹⁶¹ Vgl. I1, Z. 160-162.

¹⁶² I4, Z. 93-95.

¹⁶³ I3, Z. 162-163.

¹⁶⁴ I3, Z. 162-165.

Die Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamtlichen stellt eine besondere Herausforderung dar. Wenn die Arbeitsabläufe gut ineinandergreifen, können beide Seiten profitieren.¹⁶⁵

„Es gibt schon sehr viel Zuarbeit, also wenn ich angefragt werde, um irgendwo eine Rede zu halten, dann schickt mir die Presseabteilung Talkingpoints und daran kann ich mich orientieren und die reden, die lesen dann auch die Rede nochmal und korrigieren, wenn irgendein Gesetzesparagraph von irgendeinem Asylrecht irgendwas falsch ist und so, dann wissen sie Bescheid. Da ist es schon sehr gut, Hauptamtliche zu haben.“

Im Kontext des Zivilschutzes stehen Ehrenamtliche Hauptamtlichen eher skeptisch gegenüber: *„Das sind meistens Leute, die aus Externem kommen und von den eigentlichen Strukturen, wie das [NPO] funktioniert, nicht wirklich eine Ahnung haben. [...] Viele sagen, die machen sowieso nicht was wir wollen, oder die kämpfen gegen uns. Diese Grundstimmung ist schon manchmal greifbar.“*¹⁶⁶ Zielführend wird das Engagement, wenn gegenseitiger Respekt und Wertschätzung vorhanden sind.

¹⁶⁵ Kasten: I2, Z. 186-190.

¹⁶⁶ I3, Z. 292-304.

4. Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

Die vorangehende Untersuchung sowie die Literatur behandelten mehrere Forschungsfragen: Wie wird Sinnhaftigkeit in unterschiedlichen Kontexten von ehrenamtlich Engagierten erlebt? Welche Dimensionen von Sinn lassen sich im Ehrenamt identifizieren? Welche Faktoren haben Einfluss auf das Erleben von Sinnhaftigkeit im Ehrenamt? Inwiefern beeinflusst die Ehrenamtskoordination in Organisationen die wahrgenommene Sinnhaftigkeit bei Engagierten? Und lassen sich Empfehlungen ableiten, um das Erleben von Sinn in der ehrenamtlichen Tätigkeit zu fördern, damit ihre Gesundheit zu stärken und das Ehrenamt attraktiver zu gestalten?

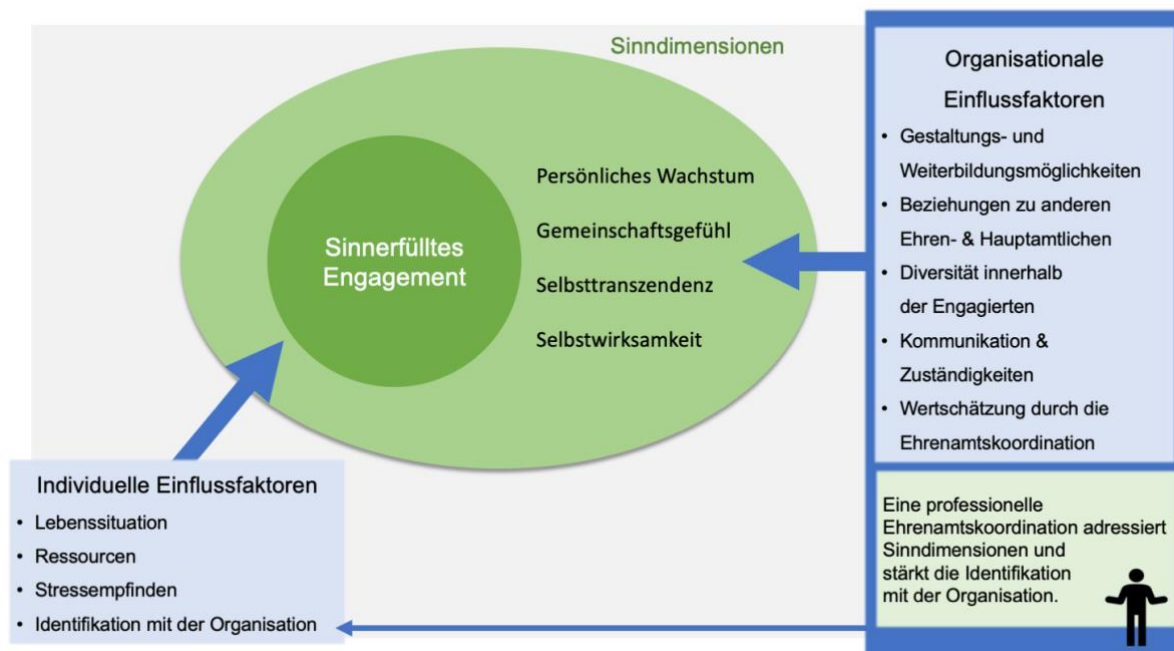


Abbildung 6: Sinnerfülltes Engagement im Ehrenamt (eigene Darstellung)

Die Gespräche mit den Interviewpartner*innen ergaben, dass Ehrenamtliche vorrangig aus vier Sinndimensionen Sinn generieren (siehe Abbildung 6). Je nach Ausprägung können diese durch individuelle und organisationale Einflussfaktoren gestärkt werden. Eine professionelle Ehrenamtskoordination, die sowohl individuelle als auch organisationale Faktoren berücksichtigt, hat das Potenzial, positiv auf die Erfahrung eines sinnerfüllten Engagements einzuwirken.

Sinndimensionen unterscheiden sich bei Engagierten in Kombination und Ausprägung.

Die befragten Ehrenamtlichen generieren Sinnhaftigkeit aus *persönlichem Wachstum*, *Gemeinschaftsgefühl*, *Selbstwirksamkeit* und *Selbsttranszendenz*. Es lässt sich vermuten,

dass je stärker diese Sinndimensionen ausgeprägt sind, desto eher das Engagement als sinnhaft erlebt wird. Sinndimensionen sind von Person zu Person unterschiedlich und können stärker oder schwächer ausgeprägt sein. Während ein Engagierter beispielsweise in der Nachbarschaftshilfe Sinn in seiner Selbstwirksamkeit findet, schöpft eine Engagierte in der Geflüchtetenhilfe Sinn aus Gemeinschaftsgefühl, Selbsttranszendenz und persönlichem Wachstum. Die Zusammenstellung und die Anzahl unterschiedlicher Sinndimensionen variiert und ist vermutlich von der Sozialisation und der Persönlichkeit des Individuums abhängig.

Aufgrund der Aussagen der Interviewpartner*innen lässt sich vermuten, dass das Gemeinschaftsgefühl im Engagement besondere Relevanz hat.

Ehrenamtliche haben grundsätzlich ein stärkeres Sinnerleben als Menschen, die sich nicht engagieren.¹⁶⁷ Schnell und Hoof fanden in einer quantitativen Studie heraus, dass unter den von ihnen definierten 26 Sinndimensionen die Bedeutungen Selbsttranszendenz, soziales Engagement und Generativität bei Ehrenamtlichen besonders ausgeprägt waren. Auch Selbsterkenntnis, Religiosität, Entwicklung, Spiritualität, Achtsamkeit, Wissen Kreativität, Herausforderung, Gemeinschaft und Liebe scheinen unter Engagierten als bedeutsam wahrgenommen zu werden. Im Hinblick auf das hierarchische Sinnmodell lassen sich diese Sinndimensionen auf der Ebene der Lebensbedeutungen einordnen.¹⁶⁸ Die Erkenntnisse der Tiefeninterviews gehen in eine ähnliche Richtung, wobei sich persönliches Wachstum, das in die Kategorie Selbstverwirklichung fällt, bedeutsamer als in vorangehenden Studien herausstellte. Die zusätzliche Dimension Selbstwirksamkeit weist eine Verwandtschaft zur Dimension Generativität auf. Während persönliches Wachstum, Selbstwirksamkeit und Gemeinschaftsgefühl eher den egoistischen Motiven zugeordnet werden können, ist Selbsttranszendenz eher auf ein altruistisches Motiv zurückzuführen.

Sinndimensionen unterscheiden sich je nach Engagementbereich und Lebenssituation.

In Bereichen, in denen Ehrenamtliche stärker mit anderen zusammenwirken, steht das Gemeinschaftsgefühl an erster Stelle. Für Menschen, die fest im Arbeitsleben verankert sind, scheint persönliches Wachstum wichtiger zu sein als für Personen im Rentenalter, da sie im Job von den erworbenen Kompetenzen profitieren können. Es ist denkbar, dass zwischen den Sinndimensionen ein Konflikt entstehen könnte, beispielsweise zwischen persönlichem Wachstum und Selbsttranszendenz. Grundsätzlich stehen sie jedoch nicht im Widerspruch

¹⁶⁷ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 50.

¹⁶⁸ Vgl. Schnell, T., Hoof, M. (2012): 39.

zueinander und eine Person kann aus Sinndimensionen persönliche Bedeutsamkeit generieren. Es lässt sich nicht pauschalisieren, in welchem Engagementbereich das Potenzial für eine sinnerfüllte Erfahrung besonders hoch ist. Ausschlaggebend scheint die Passung zwischen Engagementbereich und der persönlichen Motivation und den Werten des Engagierten und der Organisation zu sein.¹⁶⁹ Wenn die ehrenamtliche Tätigkeit mit den persönlichen Werten und Überzeugungen übereinstimmt, erleben Ehrenamtliche mehr Sinnhaftigkeit bei ihrer Tätigkeit, fühlen sich dabei gut und können ihre Fähigkeiten und Erfahrungen sinnvoll einsetzen.

Bedürfnisse und Funktionen können Sinndimensionen zugeordnet werden.

Die vier Sinndimensionen lassen sich den sechs Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary zuordnen.¹⁷⁰ Selbstwirksamkeit unterstützt die Selbstwertfunktion, da die Tätigkeit das Gefühl vermitteln kann, gebraucht zu werden und somit den Selbstwert steigert. Selbsttranszendenz unterstreicht die Wertefunktion, da es durch das Engagement möglich wird, die eigenen Wertvorstellungen zum Ausdruck zu bringen und sich so als Teil eines größeren Ganzen zu fühlen. Die Erfahrungs- sowie Karrierefunktion werden durch die Sinndimension persönliches Wachstum gestärkt. Das kann durch Weiterbildungen sowie den Kontakt zu Tätigkeitsfeldern und Menschen, zu denen normalerweise kein Kontakt bestehen würde, ermöglicht werden.

Auch in Bezug auf die Basic Needs Theory¹⁷¹ sind Anknüpfungspunkte zu den Sinndimensionen zu finden. Das Bedürfnis nach Kompetenz (1) kann durch persönliches Wachstum erfüllt werden. Das Bedürfnis nach Autonomie (2) floriert durch eine ausgeprägte Selbstwirksamkeit und das Bedürfnis nach Beziehung (3) kann Erfüllung im Gemeinschaftsgefühl finden. Der Schluss liegt nahe, dass Sinndimensionen zur Erfüllung von Grundbedürfnissen beitragen können. Das ist kaum verwunderlich – der Mensch war schon immer auf Sinnsuche.

Die Ehrenamtskoordination identifiziert und adressiert Sinndimensionen.

Die Ehrenamtskoordination kann durch die Art und Weise, wie sie Ehrenamtliche begleiten und deren Aufgaben gestalten, einen großen Einfluss darauf haben, dass Engagierte eine

¹⁶⁹ Oostlander, J., Güntert, S. et al. (2015): 62.

¹⁷⁰ ebd.

¹⁷¹ Vgl. Deci, E., Ryan, R. (2000)

sinnerfüllte Erfahrung machen. Es lassen sich verschiedene Empfehlungen für Organisationen ableiten. Neue Ehrenamtliche sollten im *Erstgespräch* nach ihren Motiven, die sich stark unterscheiden können, gefragt werden. Die Gestaltung der Freiwilligenarbeit sollte an den Sinndimensionen der Freiwilligen ausgerichtet sein, um eine optimale Passung zwischen den Sinndimensionen und den Tätigkeiten zu ermöglichen. Bei der Rekrutierung neuer Engagierter empfiehlt sich, Tätigkeitsbereiche auch danach zu beschreiben, welche Sinndimensionen bei ihnen realisiert werden können.¹⁷²

Persönliches Wachstum lässt sich bei den Engagierten durch Angebote wie Weiterbildungen oder Workshops bewirken. Zeitrahmen, Ort und Inhalte sollten an den Bedarfen der Engagierten ausgerichtet werden. Möglich ist es auch, vorhandene Expertise zu nutzen und durch Peer-to-Peer-Lernsessions Wissen zu teilen. Durch strukturell verankerte Formate wie regelmäßige Treffen, an denen sich Ehrenamtliche mit anderen Engagierten und falls vorhanden Hauptamtlichen austauschen können, lernen sie neue Perspektiven kennen und erhalten die Möglichkeit, ihren Horizont zu erweitern.

Sinn durch *Gemeinschaft* wird erlebt, wenn die Beziehung zu anderen Ehrenamtlichen positiv wahrgenommen wird. Wenn es dagegen zu Konflikten kommt, besteht die Gefahr eines Abbruchs des Engagements. Geteilte Werte, eine wertschätzende Organisationskultur, das Verfolgen eines gemeinsamen Ziels und das gemeinsame Überwinden von Schwierigkeiten wirken stärkend auf das Gemeinschaftsgefühl. Flüssige Kommunikation zwischen den Engagierten und der Organisation kann verstärkend darauf wirken, dass sich alle als Teil der Organisation wahrnehmen.

Selbsttranszendenz entsteht, wenn Ehrenamtliche sich stark mit der Mission der Organisation identifizieren und damit ein gemeinsames Ziel verfolgen. Freiwillige sollte immer wieder die Sinnhaftigkeit ihres Tuns vor Augen geführt werden und deutlich gemacht werden, an welchem großen Ganzen im Hinblick auf die Vision und die Organisationsziele sie mitarbeiten. Nicht nur nach außen, sondern auch in der Kommunikation nach innen mit den Ehrenamtlichen ist es daher empfehlenswert, das gemeinsame Ziel und den eigenen Anteil an dessen Erreichung allen Beteiligten immer wieder in Erinnerung zu rufen.

Selbstwirksamkeit kommt vor allem dann zustande, wenn Engagierte in Verbindung zu anderen spüren, dass sie gemeinsam etwas bewegen können. Das wiederum hat einen positiven Einfluss auf das Gemeinschaftsgefühl. Klare Zuständigkeiten und eine feste Ansprechperson, die immer wieder Wertschätzung entgegenbringt, kann dabei unterstützen, dass Ehrenamtliche sich als produktiv und selbstwirksam erleben. Indem die Projektziele und

¹⁷² Vgl. Theves, S. (2010)

der aktuelle Stand regelmäßig kommuniziert werden, wird die Wirksamkeit als Gemeinschaft transparent. Die Etablierung einer Feedbackkultur unterstützt Ehrenamtliche darin, Rückmeldung zu geben, Vorschläge und Kritik zu äußern – was durch die zuständige Person ernst genommen werden sollte. Das kann in regelmäßigen persönlichen Reflexionsgesprächen geschehen. Was die Aufgabengestaltung angeht, so trägt ein ausreichend großer Gestaltungsspielraum zu einer sinnerfüllten Erfahrung im Engagement bei. Aufgaben sollten an den Bedürfnissen der Freiwilligen gestaltet werden und sie in ihrer Selbstbestimmung stärken. Sie sollten die Möglichkeit haben, ihre Tätigkeit selbst mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Ehrenamtliche sollten sich in verschiedenen Bereichen einbringen können und Neues ausprobieren dürfen. Gestaltungsspielraum lässt sich als zusätzliches Kriterium zu den fünf durch Wehner formulierten organisationalen Rahmenbedingungen Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, einer hohen Bedeutsamkeit der Aufgabe, genügend Autonomie sowie Rückmeldung aus der Tätigkeit sehen.¹⁷³

Eine klare Ansprechperson übernimmt Führungsverantwortung.

Beziehungen in der Organisation zwischen Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen sowie Engagementempfänger*innen können durch Wertschätzung gefördert werden. Zur Etablierung einer wertschätzenden Organisationskultur empfiehlt es sich, eine gut qualifizierte Ansprechperson mit einem ausreichend hohen Zeitbudget auszustatten, die den Engagierten kontinuierlich zur Verfügung steht und deren Interessen im Blick behält. In regelmäßigen Gesprächen gibt die Person Feedback, wertschätzt sie, erkennt Veränderungswünsche, Weiterentwicklungspotenzial und zeigt Perspektiven auf.¹⁷⁴ So kann Motivation und eine emotionale Bindung zwischen der Organisation und den Engagierten entstehen. Hinweise darauf, dass Wertschätzung als Druck auf die Engagierten erlebt werden könnte, weil sie sich dadurch verpflichtet fühlen, sich weiterhin zu engagieren, wie durch Güntert vermutet¹⁷⁵, wurden in den Interviews keine gefunden.

Freiwillige binden, indem die Identifikation mit der Organisation gestärkt wird.

Langfristig gilt es, individuelle, sich gegebenenfalls verändernde Lebensumstände der Engagierten zu beachten und in die Aufgabengestaltung einzubeziehen, um Engagierte dann

¹⁷³ Vgl. Wehner, T., Güntert, S. et al. (2018): 34f.

¹⁷⁴ Vgl. Friedrich Ebert Stiftung (2016): 21.

¹⁷⁵ Vgl. Güntert, S. (2015): 78.

auch zu halten. Setzt man die organisationalen Einflussfaktoren in Beziehung zur Rollenidentitätstheorie¹⁷⁶, lässt sich vermuten, dass eine professionelle Ehrenamtskoordination den Prozess von der anfänglichen Motiverfüllung als Grund dafür, ein Engagement zu beginnen, über die verstärkt empfundene Verbundenheit bis hin zur Identifikation mit der Organisation beschleunigen kann. Eine Ehrenamtskoordinatorin trägt beispielsweise durch die Veranstaltung regelmäßiger Treffen zwischen den Ehrenamtlichen dazu bei, dass schneller Verbundenheit zwischen den Mitgliedern und zur Organisation entsteht. Wenn das Engagement dadurch positiv erlebt und gestaltet wird, wirkt das wie ein Katalysator und führt dazu, dass Freiwillige ihre Tätigkeit stärker als Teil ihrer selbst betrachten und sich mit ihrer Rolle in der Organisation identifizieren.

Austauschformate stärken das Gemeinschaftsgefühl und sorgen für Vernetzung.

Die Ergebnisse der Interviews deuten darauf hin, dass wenn die Beziehungen innerhalb der Organisation zwischen den Engagierten als positiv wahrgenommen werden, Ehrenamtliche eher dazu geneigt sind, ihr Engagement fortzuführen und es tendenziell als sinnstiftender erleben. Als Formate eignen sich regelmäßige analoge oder virtuelle Get-Together zwischen Ehrenamtlichen, Firmenfeiern oder spezielle Events, bei denen Engagierte Kontakte knüpfen und sich gegenseitig empowern können.¹⁷⁷ Die Einführung eines Peer-to-Peer-Angebotes, bei dem neue Ehrenamtliche einen Buddy zur Seite gestellt bekommen, kann die Ansprechperson entlasten und für weitere Vernetzung sorgen. Kommunikationskanäle sollten möglichst niedrigschwellig für die Ehrenamtlichen als Zielgruppe zugänglich sein. Die Erstellung einer WhatsApp-, Signal- oder Telegram-Gruppe und die Nutzung eines Intranets wie beispielsweise Slack kann die dialogische Kommunikation stärken. Auch ein Newsletter für Ehrenamtliche kann dazu beitragen, Informationen zu bündeln, Gesprächsanlass zu bieten und regelmäßig an das „Warum“ des Engagements zu erinnern.

Diversität sollte im Engagement gefördert werden.

Die Interviewten nannten das Zusammenwirken von Menschen unterschiedlicher Hintergründe als wichtiger Faktor für ein sinnerfülltes Engagement. Das Zusammenarbeiten wird zwar auch herausfordernder, aber Freiwillige erweitern ihren Horizont, in dem sie mit unterschiedlichen Perspektiven von Menschen, die hauptberuflich in anderen Bereichen

¹⁷⁶ van Schie, S., Güntert, S. et al. (2015): 133.

¹⁷⁷ Vgl. Impact Werkstatt (2023)

arbeiten, in Kontakt kommen. Weitergedacht gilt das nicht nur für die berufliche Ausrichtung, die als einziges Kriterium in den Interviews genannt wurde. Es wäre nicht nur aus praktischer, sondern auch aus ideeller Sicht erstrebenswert, Menschen mit unterschiedlichem Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, mit und ohne körperliche Beeinträchtigung und gesellschaftlicher Lage zusammenzubringen. Gesellschaftlich könnte das Gemeinschaftsgefühl, das organisational entsteht, positive Strahlkraft entwickeln.

In Deutschland engagieren sich Menschen, die weiblich oder männlich gelesen werden in unterschiedlichen Bereichen, was bedeutet, dass in manchen Felder ein Ungleichgewicht an Geschlechtern besteht. Wer über weniger Bildung und Einkommen verfügt, zugewandert, arbeitslos oder alleinerziehend ist, engagiert sich tendenziell weniger. Menschen, die stärker in die Gesellschaft integriert sind und einen großen Freundeskreis besitzen, engagieren sich tendenziell mehr als Menschen, die sozial weniger eingebunden sind.¹⁷⁸ Das zeigte sich auch in den Interviews, da die Engagierten ausnahmslos durch ihren Familien- und Freundeskreis den Einstieg ins Engagement gefunden haben. Für die Ehrenamtskoordination gilt es daher Hürden abzubauen, beim Recruiting verstärkt auf Diversität zu achten, Diskriminierung innerhalb der Organisation aufzudecken und strukturell vorzubeugen sowie eine einladende und inklusive Organisationskultur zu schaffen.

Engagement kann zugleich die Resilienz fördern als auch als Stressor wirken.

Die Studienlage zeigt, dass Engagement wirksam gegen Stress und generell gesundheitsförderlich sein kann. Wenn Engagierte ihr Leben als kohärent wahrnehmen und damit einen hohen Grad an Sinnhaftigkeit empfinden, kann das die Resilienz erhöhen.¹⁷⁹ Die Interviews deuten dagegen an, dass wenn das Engagement als zusätzliche Belastung zu Arbeit und Privatleben erlebt wird, es zugleich Auslöser für Stress sein kann. Besonders Menschen, die von Mehrfachbelastungen betroffen sind, weil sie zusätzlich zur Lohnarbeit beispielsweise noch Care-Arbeit leisten müssen, sind besonders gefährdet, sich durch ihr Engagement zu übernehmen und mit negativen Folgen für ihre Gesundheit rechnen zu müssen. Dann besteht die Gefahr, dass das Engagement beendet wird. Anzunehmen ist, dass eine ausreichende Gesundheit Voraussetzung für ein Engagement ist und dass wer weniger gesund ist, sich tendenziell auch weniger engagiert.

Ehrenamtskoordinator*innen sollten sowohl für die mentale als auch die physische Gesundheit ihrer Engagierten sensibilisiert werden. Das kann in Form einer Weiterbildung im betrieblichen

¹⁷⁸ Vgl. Schnell, T. (2012): 37.

¹⁷⁹ Vgl. Lehmann, A., Wehner, T. et al. (2018): 237f.

Gesundheitsmanagement geschehen. Gemeinsam mit den Engagierten sollten Aufgaben in einem individuell passenden Rahmen mit angemessener Dauer und Regelmäßigkeit entwickelt werden, so dass Überlastung vermieden wird.

5. Fazit

Ziel der Arbeit war es, herauszufinden, wie Sinnhaftigkeit in unterschiedlichen Kontexten von ehrenamtlich Engagierten erlebt wird. Darüber hinaus sollten Dimensionen von Sinn im Ehrenamt identifiziert werden und Faktoren, die Einfluss auf das Erleben von Sinnhaftigkeit im Ehrenamt haben, identifiziert werden. Auf Basis der organisationalen Einflussfaktoren sollten Handlungsempfehlungen für Ehrenamtskoordinator*innen abgeleitet werden, um sinnerfüllte Erfahrungen für Engagierte zu schaffen, ihre Gesundheit zu fördern und Organisationen Vorteile bei der Rekrutierung und Bindung von Ehrenamtlichen zu sichern. Dafür wurde zunächst die vorhandene Literatur zum Thema ausgewertet und im Anschluss Tiefeninterviews mit Ehrenamtlichen geführt.

Freiwilligenarbeit erfüllt unterschiedliche Funktionen. Dazu zählen die Wertefunktion, Erfahrungsfunktion, Karrierefunktion, soziale Anpassungsfunktion, Selbstwertfunktion sowie eine Schutzfunktion. Je länger Engagierte sich innerhalb einer Organisation engagieren, desto stärker identifizieren sie sich mit ihr und nehmen die Rolle als Engagierte als Teil ihrer Persönlichkeit an. Freiwilligenarbeit kann zur Befriedigung der drei Grundbedürfnisse nach Kompetenz, Autonomie sowie Beziehung beitragen. Zudem kann es gesundheitsförderlich wirken, wenn sie mit einem Gefühl der Sinnhaftigkeit einhergeht und Personen aus selbstbestimmten Überzeugungen agieren. Um die Gesundheit und Motivation von Ehrenamtlichen zu fördern, wird empfohlen, den Zeitaufwand für die Ehrenamtlichen individuell so zu gestalten, dass diese sich nicht überlastet fühlen und genügend Zeit für Regeneration zwischen den Einsätzen bleibt. Ältere Menschen profitieren von ihrem Engagement stärker als jüngere, da sie in ihrem Engagement oft neuen Lebenssinn und das Gefühl, gebraucht zu werden, finden können. Als sinnerfüllt gilt ein Engagement, wenn es als kohärent, bedeutsam, orientiert und zugehörig empfunden wird. Sinnerleben entsteht im aktiven Weltbezug. Je nach Persönlichkeit und Sozialisation empfinden Menschen unterschiedliche Sinndimensionen als bedeutsam wahr. Ehrenamtliche haben grundsätzlich ein stärkeres Sinnerleben als Menschen, die sich nicht engagieren. Die Sinndimensionen Selbsttranszendenz, soziales Engagement und Generativität sind bei Ehrenamtlichen besonders ausgeprägt. Auch Selbsterkenntnis, Religiosität, Entwicklung, Spiritualität, Achtsamkeit, Wissen Kreativität, Herausforderung, Gemeinschaft und Liebe werden unter Engagierten als bedeutsam wahrgenommen.

In Tiefeninterviews mit Menschen aus den Bereichen Nachbarschaftshilfe, Migration- und Flüchtlingshilfe, Zivilschutz und Katastrophenhilfe, sowie Kultur und Integration zeigte sich, dass die Sinndimensionen persönliches Wachstum, Gemeinschaftsgefühl, Selbsttranszendenz in Verbindung mit der Organisationsvision sowie Selbstwirksamkeit als besonders sinnstiftend erlebt wurden. Sinndimensionen können sich von Person in Kombination und Ausprägung unterscheiden. Je nach Engagementbereich und Lebenssituation sind sie unterschiedlich, jedoch scheint das Gemeinschaftsgefühl im Zusammenwirken mit anderen immer eine große Rolle zu spielen. Sowohl individuelle als auch organisationale Faktoren tragen dazu bei, dass Ehrenamtliche ihr Engagement als sinnerfüllt erleben. Durch die Beeinflussung organisationaler Faktoren und die Adressierung verschiedener Sinndimensionen kann die Ehrenamtskoordination die Erfahrung eines sinnerfüllten Engagements intentional fördern.

Zu den individuellen Faktoren zählen einerseits die Lebenssituation und das Zusammenspiel mit einer Lohnarbeit, vorhandene Ressourcen wie Zeit, Geld, Kontakte oder Gesundheit und das damit verbundene Stressempfinden. Personen, die tendenziell mehr Ressourcen zur Verfügung haben, engagieren sich eher. Engagement kann die Resilienz fördern, kann jedoch auch zum Abbruch führen, wenn es als Überlastung empfunden wird, Organisationen können positiv zum Sinnerleben von Ehrenamtlichen beitragen, indem sie Engagierten ausreichend Gestaltungs- und Entwicklungsräume einräumen und Aufgaben so gestalten, dass diese den Interessen der Engagierten entsprechen, sie fördern und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit bestärken. Weiterbildungsformate tragen dazu bei, dass die Sinndimension des persönlichen Wachstums angesprochen wird.

Eine professionelle Ehrenamtskoordination sollte Engagierten Wertschätzung entgegenbringen. Dabei kann ein autonomieunterstützender Führungsstil hilfreich sein. Einige Interviewte hoben immer wieder hervor, wie wichtig die Beziehung zu anderen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sei, um ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Die Beziehung zu anderen Ehrenamtlichen sollte als positiv erlebt werden, dabei wirken geteilte Werte, das Verfolgen einer gemeinsamen Vision und eine wertschätzende Organisationskultur stärkend auf die Identifikation mit einer Organisation. Eine hohe Diversität innerhalb der Engagierten deutet sich als Erfolgsfaktor für sinnerfülltes Engagement an.

Klare Kommunikation und Zuständigkeiten können dafür sorgen, dass Engagierte sich als selbstwirksam erleben. Austauschformate wie regelmäßige Meetings, Events, Messenger-Gruppen oder Newsletter sind Beispiele dafür, wie die Ehrenamtskoordination Verbindungen zwischen den Engagierten fördern und deren Identifikation mit der Organisation stärken kann. Die Ehrenamtskoordination sollte in Organisationen strategisch verankert werden. Dafür empfiehlt es sich, eine gut qualifizierte Ansprechperson mit einem ausreichend hohen

Ressourcen und Zeit auszustatten und dafür zu schulen, die Zufriedenheit der Engagierten und deren Gefühl von Sinnhaftigkeit im Auge behält.

Einschränken lassen sich die Ergebnisse dieser Arbeit insoweit, dass die Sinndimensionen sowie die individuellen und organisationalen Einflussfaktoren keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben. Weitere Zusammenhänge zwischen organisationalen Einflussfaktoren und Sinndimensionen könnten in einer Untersuchung mit einer höheren Fallzahl genauer erforscht werden. Beispielsweise wäre eine Untersuchung, in der eine Typologisierung von Sinndimensionen innerhalb eines bestimmten Engagementbereiches wie der Geflüchtetenhilfe vorgenommen wird, denkbar. Auch die Einbeziehung anderer Engagementbereiche wären spannend. In einer weiteren Untersuchung könnte zudem geklärt werden, was geschieht, wenn die soziale Eingebundenheit in der Organisation mangelhaft ausgeprägt ist und ob dann weniger Sinnhaftigkeit empfunden wird. Denkbar wäre, dass nur in Kombination der Sinndimension Gemeinschaftsgefühl mit anderen Sinndimensionen eine starke Sinnhaftigkeit im Engagement empfunden wird. Um Erfahrungen aus der Praxis zusammenzutragen, wäre es zudem sinnvoll, Interviews direkt mit Ehrenamtskoordinator*innen zu führen. Deren Perspektive wurde in dieser Arbeit nicht direkt abgefragt.

Weitere wichtige Forschungsfragen ergeben sich im Hinblick auf Diversität und gesellschaftliche Wertschätzung des Engagements. Wie lassen sich Hürden abbauen, um auch Menschen zu erreichen, die bisher nicht durch die sinnstiftende Wirkung von Engagement profitieren konnten? Inwieweit beeinflussen Bildung, Herkunft und Einkommen das Engagement? Wie könnten machtkritische Auswahlprozesse gestaltet werden? Wie lässt sich gesellschaftliche Wertschätzung für Engagement stärker etablieren (z. B. durch die Einführung von Rentenpunkten)?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass helfen guttut. Wenn Ehrenamtliche Sinnhaftigkeit erleben, hat die freiwillige Tätigkeit gesundheitsförderliche Wirkung. Ehrenamtskoordinator*innen tragen die Verantwortung, Rahmenbedingungen für ein sinnerfülltes Engagement zu schaffen und so nachhaltiges und langfristiges Engagement zu ermöglichen.

Quellenverzeichnis

Antonovsky, A. (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: DGVT-Verlag.

Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (2018). Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit. Springer-Verlag.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 74, 1516–1530.

Chacón, F., Vecina, M., Dávila, M. (2007). The three-stage model of volunteers duration of service. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(5), 627-642.

Deci, L., Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11, 227-268.

Deutsches Rotes Kreuz (2013). Wegweiser Ehrenamtskoordination, Online unter: https://www.drk-westfalen.de/fileadmin/Eigene_Bilder_und_Videos/Downloads/Freiwilligenmanagement/2._DRK-eigene_Publikationen_Freiwilligenmanagement/001_Wegweiser-Ehrenamtskoordination_-_Ein_Handbuch_f%C3%BCr_die_Praxis.pdf, Zugriff am 5.5.2023.

Fischer, U., Levening, S. (2021). Bürgerschaftliches Engagement zwischen individueller Sinnstiftung und Dienst an der Gesellschaft. Online unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/im-dienst-der-gesellschaft-2021/329327/buergerschaftliches-engagement-zwischen-individueller-sinnstiftung-und-dienst-an-der-gesellschaft/#footnote-target-6>, Zugriff am 13.04.2023.

Friedrich Ebert Stiftung (2016). Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen. Online unter: <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/13064.pdf>, Zugriff am 8.5.2023.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2018). Engagement im digitalen Zeitalter. Trends, Chancen und Herausforderungen. Online unter: <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/14156.pdf>, Zugriff am 8.5.2023.

Güntert, S. (2015): Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S. T. Güntert (Eds.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Springer. 77-93.

Grimm, R., Spring, K., Dietz, N. (2007). The health benefits of volunteering: A review of recent research. New York: Corporation for National & Community Services.

Höpfinger, V., Pelz, P. (2011). Ehrenamt und Sinnerfüllung. Online unter: <https://www.sinnforschung.org/sinnforschung-uni-innsbruck/seminar-sinnforschung/ehrenamt-und-sinnerfullung>, Zugriff am 27.2.2023.

Impact Werkstatt (2023). Freiwillige langfristig binden – Tipps und Tricks. Online unter: <https://impact-werkstatt.de/lernbibliothek/freiwilligengewinnung-und-bindung/freiwillige-langfristig-binden-tipps-und-tricks/>, Zugriff am 21.07.2023.

Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Bad Hersfeld: Beltz Juventa Verlag.

Lehmann, A., Wehner, T., Ramos, R. (2018). Freiwilligenarbeit – psycho-soziale Ressource und sinngenerierende Tätigkeit. In: Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit/ Fehlzeiten-Report 2018. Bernhard Badura, Antja Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose, Markus Meyer (Hrsg.). Berlin/Heidelberg: Springer. 235–43.

Lühr, M., Pavlova, M., Luhmann, M. (2021). Nonpolitical Versus Political Participation: Longitudinal Associations with Mental Health and Social Well-Being in Different Age Groups. *Social Indicators Research* 159(3). 865–84. Online unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-021-02777-6>, Zugriff am 3.3.2023.

Misoch, S. (2014). Qualitative Interviews. Berlin/Boston: Walter de Gruyter.

Mogilner, C., Chance, Z., Michael, N. (2012). Giving time gives you time. *Psychological Science*, 23 (10), 1233-1238.

Musick, M., Herzog, A., House, J. (2003). Volunteering and mortality among older adults: Findings from a national sample. In: *Journals of Gerontology – Series B Psychological Sciences and Social Sciences* 54 (3), 173-180.

Okun, M., Rios, R., Crowrod, A., Levy, R. (2011). Does the relation between volunteering and well-being vary with health and age? *The international Journal of Aging & Human Development*, 72(3), 265-287.

Oostlander, J., Güntert S., Wehner, T. (2015). Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts. In Wehner, T., Güntert, S. (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Springer. 59-76.

Ramos, R., Wehner, T. (2015). Hält Freiwilligenarbeit gesund? Erklärungsansätze und kontextuelle Faktoren. In Wehner, T., Güntert, S. (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Springer. 109–127.

Rodriguez, A., Rodriguez, J. (2015). Metaphors for today's leadership: VUCA world, millennial and "Cloud Leaders". *Journal of Management Development*.

Schnell, T. (2009). The sources of meaning and meaning in life questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology* 4 (3): 483–99.

Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity, in: *Personality and Individual Differences* 51/2011, 667-673.

Schnell, T., Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: finding meaning in volunteer work, *Journal of Beliefs & Values* 33 (1), 35-53.

Schnell, T., La Cour, P. (2017). Erkenntnisse der empirischen Sinnforschung und Exploration von Lebensbedeutungen mit der LeBe-Kartenmethode. Online unter: https://www.uibk.ac.at/psychologie/mitarbeiter/schnell/docs/schnell_lacour_kartenmethode_wzm_indruck.pdf, Zugriff am 27.2.2023.

Schnell, T. (2019). Von Sinn und Gesundheit. *Report Psychologie*, 44, 6-8. Online unter: https://www.uibk.ac.at/psychologie/mitarbeiter/schnell/docs/article_pdfs/schnell_sinn_gesundheit_2019.pdf, Zugriff am 27.2.2023.

Schnell, T. (2020). *Psychologie des Lebenssinns*. Berlin, Heidelberg: Springer.

Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55(1). 5–14.

Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., Karnick, N., Arriagada, C., Hagen, C., Hameister, N., Huxhold, O., Tesch-Römer, C. (2020). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019). Online unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/frewilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>, Zugriff am 24.04.2023.

Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) (2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Son, J., Wilson, J. (2012). Volunteer work and hedonic, eudemonic, and social well-being. *Sociological Forum*, 27(3), 658–681.

Stiftung Mitarbeit (2019). *Wegweiser Bürgergesellschaft. Engagiert und gesund: Selbstsorge im Ehrenamt*. Online unter: https://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_eichhorn_191218.pdf, Zugriff am 12.5.2023.

Stiftung Mitarbeit (2023). *Begriffe, Grundlagen & Leitlinien*. Online unter: <https://www.buergergesellschaft.de/mitgestalten/grundlagen-leitlinien/begriffe>, Zugriff am 8.5.2023.

Stuart, J., Scherer, I. (2020). Volunteer wellbeing: what works and who benefits?, What Works Centre for Wellbeing and Spirit of 2012. Online unter: https://whatworkswellbeing.org/wp-content/uploads/1920/10/volunteer-wellbeing-Oct-20_briefing.pdf, Zugriff am 12.5.2023.

Theves, S. (2010). Führt Freiwilligenarbeit zu Sinnerfüllung? Online unter: <https://www.sinnforschung.org/gesellschaftsrelevant/sinnfindung-in-der-freiwilligenarbeit>, Zugriff am 24.02.2023.

Thiel, K. (2019). Organisation, Motivation und Konflikte in der Freiwilligenarbeit. Eine organisationspsychologische Analyse freiwilligen Engagements in Non-Profit-Organisationen. Wiesbaden: Springer.

van Schie, S., Güntert, S., Wehner, T. (2015). Gestaltung von Aufgaben und organisationalen Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. In Wehner, T., Güntert, S. (Hrsg.), Psychologie der Freiwilligenarbeit. Springer. 131-150.

von Willigen M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. Journals of Gerontology – Series B Psychological Sciences and Social Sciences 55(5), 208-218.

Wehner, T., Güntert, S., Mieg, H. (2018). Freiwilligenarbeit. Essenzielles aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. Wiesbaden: Springer.

Anhang

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Interviewverzeichnis	65
Anhang 2: Interviewleitfaden.....	66
Anhang 3: Codierleitfaden.....	67
Anhang 4: Codierregeln	69
Anhang 5: Transkriptionsregeln	72
Anhang 6: Transkripte und Fallzusammenfassungen der Tiefeninterviews	73
Transkript Interview I1	73
Transkript Interview I2	86
Transkript Interview I3	99
Transkript Interview I4	113

Anhang 1: Interviewverzeichnis

Datum	Engagementbereich	Form	Dauer
25.05.2023	Nachbarschaftshilfe	Online	36:57 min
26.05.2023	Migration und Flüchtlingshilfe, Mieter*innenschutz	Online	37:57 min
02.06.2023	Zivilschutz und Katastrophenhilfe	Online	46:15 min
08.06.2023	Kultur und Integration	Online	43:19 min

Anhang 2: Interviewleitfaden

Informationsphase

- Begrüßung, Check-in (Wie geht es Ihnen heute?), Danke für ihre Zeit!
- Vorstellung
- Kurzer Umriss des Themas und Ziel des Forschungsvorhabens
- Schriftliche Genehmigung zur Durchführung und Speicherung des Interviews

Einstiegsphase: Warm-up

1. Sie engagieren sich seit X Jahren für Organisation Y. Nehmen Sie mich gedanklich mit zu (Einsatzort/Organisation). An welches besonders eindrückliche Erlebnis während ihres Engagements erinnern Sie sich?

Hauptphase

2. Wie sind Sie auf die Idee gekommen, sich zu engagieren?
3. Warum haben Sie sich genau für dieses Ehrenamt entschieden?
4. Erzählen Sie mir von einer Situation, in der du dich gefragt hast, ob es noch Sinn ergibt, dein Ehrenamt weiterzumachen.
5. Bei Klient*innenkontakt: Wie sieht die Beziehung zu den Empfänger*innen ihres Engagements aus?
6. Bei Kontakt mit anderen Ehrenamtlichen: Wie würden Sie ihre Beziehung zu den anderen Ehrenamtlichen beschreiben?
7. Wie unterstützt Sie die Organisation, bei der Sie sich engagieren, bei ihrer Tätigkeit?
8. Wie sieht es mit der Wertschätzung für ihr Engagement aus?
9. Was ist ein guter Tag im Ehrenamt?
10. Warum bleiben Sie dabei?
11. Was sollte sich in Zukunft verändern?
12. Wie hat sich durch ihre Freiwilligenarbeit ihre Einstellung zum Leben, zu ihnen selbst oder zu anderen verändert?
13. Letzte Frage – kurz und knapp: Wenn Sie ein*e Jugendliche*r fragen würde, warum sie/er sich ehrenamtlich engagieren sollte, was würden Sie sagen?

Ausklang- und Abschlussphase

14. Möchten Sie noch etwas ergänzen? Wurde etwas noch nicht angesprochen, was Sie gerne teilen wollen?

Vielen Dank!

Anhang 3: Codierleitfaden

Kategorie (Anzahl codierte Einheiten)	Definition	Ankerbeispiel
HK 1 Sinndimensionen (38)	<p>Aussagen, die Aufschluss darüber geben, welche unterschiedlichen Quellen von Sinn die Ehrenamtlichen zu ihrem Engagement bewegt haben, bzw. sie dabei halten.</p> <p>Sinndimensionen tragen dazu bei, dass Ehrenamtliche ihr Leben als zusammenhängend, bedeutsam, zielführend und zugehörig erleben.</p>	
SK 1.1. Persönliches Wachstum (15)	<p>Es werden Einheiten codiert, in denen Ehrenamtliche von persönlichem Wachstum sprechen oder deutlich wird, inwiefern sie sich in ihrem Engagement selbst verwirklichen können, z. B. durch Wissen, neue Fähigkeiten oder eine gesteigerte Resilienz.</p>	<p>„Ich hab auch in dem Ehrenamt gelernt, dass ich ein kreativer Mensch bin, dass Kunst nichts ist was nicht in meine Klassenzugehörigkeit gehört, was ich, weil ich es nicht erlebt habe, als Kind nicht haben darf. Das hat deshalb bei mir ein riesen Habitus-Shift gemacht, das ist ziemlich krass gewesen.“ (I4, Z. 211-215)</p>
SK 1.2. Gemeinschaftsgefühl (10)	<p>Aussagen darüber, wie durch eine emotionale Verbindung mit der Organisation oder den anderen Ehren- oder Hauptamtlichen das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt wird.</p>	<p>„Und dann dachte ich cool, da komme ich auch irgendwie wieder zurück in eine Community, die ich im Studium gar nicht hatte, weil ich da in sehr weißen Räumen war.“ (I4, Z. 90-91)</p>
SK 1.3. Selbsttranszendenz (6)	<p>Aussagen darüber, inwiefern Sinn in einer gemeinsam verfolgten Vision gefunden wird. Ehrenamtliche werden dadurch motiviert, dass sie sich für etwas engagieren, das größer als sie selbst.</p>	<p>„Ich denke, dass das Ehrenamt ein ganz kleines Rädchen in unserer Gesellschaft ist, ohne das Vieles nicht mehr klappen würde.“ (I1, Z. 82-83)</p>
SK 1.4. Selbstwirksamkeit (7)	<p>Diese Kategorie folgt dem psychologischen Konzept der Selbstwirksamkeit. Es werden Aussagen dazu codiert, die deutlich machen, dass eine Person wahrnimmt, dass sie aufgrund ihrer Kompetenzen eine gewünschte Handlung selbst ausführen kann und sich damit als wirksam erlebt. Oft wird das in der Verbindung mit anderen Ehrenamtlichen beschrieben.</p>	<p>[...] ein guter Tag ist einer, an dem wir hier in Berlin persönlich zusammenkommen und das Gefühl haben, dass sich wirklich was bewegt.“ (I3, Z. 157-159)</p>

<p>HK 2</p> <p>Individuelle Einflussfaktoren (41)</p>	<p>Aussagen darüber, welche individuellen Faktoren Einfluss auf ein sinnerfülltes Erleben des Engagements haben.</p>	
<p>SK 2.1.</p> <p>Lebenssituation (12)</p>	<p>Aussagen über die aktuelle Lebenssituation und die zeitliche Einbindung des Engagements in das restliche Leben sowie zur Lohnarbeit.</p>	<p>„Da, wo ich [NPO] beigetreten war, war einfach so ein Moment, wo ich das lange nichts mehr gemacht hatte, weil ich keine Zeit hatte durch die Lohnarbeit hatte. Dann habe ich mir diese Zeit wieder genommen.“ (12, Z. 55-57)</p>
<p>SK 2.2.</p> <p>Ressourcen (9)</p>	<p>Aussagen, die darauf hinweisen, dass individuelle Ressourcen wie Zeit oder bestehende soziale Kontakte einen Einfluss darauf haben, inwiefern ein Ehrenamt ausgeübt wird.</p>	<p>„Wenn ich halt meinen Montag nur auf Ehrenamt verwende, ist das für mich finanziell auch ok. Und das kann ja auch gar nicht jeder, das ist ja voll krass, dass ich mir das leisten kann nicht Vollzeit zu arbeiten.“ (12, Z. 302-304)</p>
<p>SK 2.3.</p> <p>Stressempfinden (10)</p>	<p>Hier werden alle Aussagen codiert, die beschreiben, wie Ehrenamtliche Stress in ihrer freiwilligen Tätigkeit und die daraus möglichen Auswirkungen auf ihre Gesundheit erleben.</p>	<p>„Früher oder später wird wahrscheinlich auch mal der Punkt kommen, dass ich sage, jetzt ist auch mal gut, weil es ist psychisch und körperlich schon stark herausfordernd und irgendwann wird auch für mich der Punkt kommen, dass ich sage, ich schaffe es wieder vielleicht nicht mehr psychisch oder nicht mehr körperlich.“ (13, Z. 369-373)</p>
<p>SK 2.4.</p> <p>Identifikation mit der Organisation (10)</p>	<p>Aussagen darüber, inwiefern Ehrenamtliche sich mit den Themen und Zielen der Organisation identifizieren können und eine Wertekongruenz besteht.</p>	<p>„Irgendwie verbindet uns dieser Blick auf unsere Welt, der ist recht ähnlich. Wir schauen als einzelne Gruppen, wir schauen als Individuen und da habe ich das Gefühl, wir haben ein ähnliches Wirklichkeitsverständnis, wie die Welt ungefähr funktioniert und das hilft total, um miteinander gut arbeiten zu können.“ (14, Z. 140-143)</p>

HK 3 Organisationale Einflussfaktoren (67)	Aussagen darüber, welche organisationalen Faktoren Einfluss auf ein sinnerfülltes Erleben des Engagements haben.	
SK 3.1. Gestaltungsmöglichkeiten (7)	Aussagen dazu, welchen Gestaltungsspielraum Ehrenamtliche im organisationalen Umfeld vorfinden und wie sie das erleben.	„In der Anstalt wird nach klaren Vorgaben gearbeitet, es gibt Lernziele, die zu erreichen sind. Sachen, die einzuhalten sind und dementsprechend ist es relativ vorgeplant, was man machen kann und trotzdem hat man seine Freiheiten in der Gestaltung. Man kann da kreativ sein.“ (I3, Z. 33-36)
SK 3.2. Wertschätzung und Dankbarkeit (12)	Aussagen, die zeigen, welchen Stellenwert Wertschätzung und die entgegengebrachte Dankbarkeit für das Engagements durch die Organisation, die Empfänger*innen des Engagements oder andere Ehrenamtliche einnimmt.	„Dass wir halt immer wieder sagen „Oh danke, du musst das nicht machen, aber es ist toll, dass du das machst“ und wir haben auch [...] einen Danksagungs-Notizzettel, wo immer, wenn wir das Gefühl haben, wir möchten eine Person danken, dass wir das wie in einem Tagebuch verschriftlichen können. Das wird in einem Dokument immer weitergeführt.“ (I4, Z. 304-308)
SK 3.3. Beziehung zu anderen Ehrenamtlichen (22)	Aussagen darüber, wie der Kontakt zu anderen Ehrenamtlichen in der Organisation aussieht, wie die Beziehungen gelebt werden und der Umgang miteinander gestaltet ist.	„Ja gut, also man ist sich prinzipiell erstmal wohlgesonnen, weil man davon ausgeht, wir glauben an dieselbe Sache. Deshalb schon mal so ein gemeinsamer Tenor da. Was ich auch interessant finde, ist dass man oder ich beim Ehrenamt auch mit Leuten zusammenarbeitet, mit denen ich sonst nicht so viel zu tun hätte.“ (I2, Z. 125-128)
SK 3.4. Klare Kommunikation und Zuständigkeiten (17)	Aussagen darüber, wie gut die Kommunikation zwischen den Ehrenamtlichen und der Organisation verläuft, welche Strukturen des Austauschs bestehen und inwiefern eine Ansprechperson vorhanden ist.	„Die Organisation als solche gibt mir einen klaren Ansprechpartner rein organisatorisch vor, das ist unser Ortsbeauftragter, der bringt eine ganze Menge Erfahrung mit, mit dem tausch mich persönlich auch sehr intensiv aus.“ (I3, Z. 227-229)
SK 3.5. Organisationsstruktur (9)	Aussagen dazu, inwiefern die Organisationsstruktur, wie beispielsweise Hierarchien zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen das sinnerfüllte Ehrenamt beeinflussen.	„Ich möchte lieber mit den Leuten persönlich sprechen, als dass ich mich vom Hörensagen davon beeinflussen lasse. Viele sagen, die [Hauptamtlichen] machen sowieso nicht, was wir wollen, oder die kämpfen gegen uns. Diese Grundstimmung ist schon manchmal greifbar.“ (I2, Z. 302-304)

H4 Formale Kategorien	Diese Kategorie hilft dabei, zusätzliche Informationen über die zu untersuchenden Einheiten zu erfassen und daraus ggf. Erkenntnisse abzuleiten.	
SK 4.1. Engagementbereich	Bereich, in dem sich die Personen engagieren, beispielsweise Kultur.	
SK 4.2. Dauer des Engagements	Anzahl der Jahre, die sich Personen bereits engagieren.	
SK 4.3. Höchster Schulabschluss	Art des Abschlusses	
SK 4.4. Regelmäßigkeit des Engagements	Stunden/Woche	
SK 4.5. Alter	Jahre	
SK 4.6. Geschlecht	w/m/d	

Anhang 4: Codierregeln

1. Es werden in der Regel Sinneinheiten codiert, jedoch mindestens ein vollständiger Satz.
2. Wenn die Sinneinheit mehrere Sätze oder Absätze umfasst, werden diese codiert.
3. Sofern die einleitende oder zwischengeschobene Interviewer-Frage zum Verständnis erforderlich ist, wird diese ebenfalls mitcodiert.
4. Beim Zuordnen der Kategorien gilt es, ein gutes Maß zu finden, wie viel Text um die relevante Information herum mitcodiert wird. Wichtigstes Kriterium ist, dass die Textstelle ohne den sie umgebenden Text für sich allein ausreichend ist.¹⁸⁰

¹⁸⁰ Kuckartz, U. (2018): 104.

Anhang 5: Transkriptionsregeln

1. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecher*innenwechsel werden durch eine Leerzeile zwischen den Sprecher*innen deutlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.
2. Absätze der interviewenden oder moderierenden Person(en) werden durch „I“, die der befragten Person(en) durch eindeutige Kürzel („E1-4“) eingeleitet. Alternativ zu Kürzeln können Namen oder Pseudonyme verwendet werden.
3. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt, damit die Texte gut durchsucht werden können.
4. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, das heißt an das Schriftdeutsch angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so’n Buch genannt“ → „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die Wortstellung, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
5. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte [...] markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden 3 werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Störungen von außen werden unter Angabe der Ursache in Doppelklammern notiert, z. B. [[Handy klingelt]]
8. Lautäußerungen der Befragten, wie auch der interviewenden Person, werden in einfachen Klammern notiert, z. B. [lacht] und Ähnliches.
9. Unverständliche Wörter und Passagen werden durch [unv.] kenntlich gemacht.
10. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.¹⁸¹

¹⁸¹ Vgl. Kuckartz, U. (2018): 167f.

Anhang 6: Transkripte und Fallzusammenfassungen der Tiefeninterviews

Transkript Interview I1

Gesprächspartner*in	
Kürzel der/des Interviewten	E1
Geschlecht	m
Alter	66 Jahre
Höchster Schulabschluss	Realschulabschluss
Engagementbereich	Nachbarschaftshilfe
Dauer & Regelmäßigkeit des Engagements	seit 5 Jahren 6-10 Stunden /Woche
Interviewdaten	
Datum/Zeit	25.05.23
Ort	Berlin / Freiburg
Dauer	36:57 min
Gesprächsmodus	Videotelefonie
Allgemeine Bemerkungen	Zu Beginn gab es technische Probleme, weshalb auf ein anderes Videotelefonie-Tool umgestiegen werden musste. Es ist schnell eine vertraute Atmosphäre entstanden. Die Sprache von E2 Sprache ist eingefärbt von schwäbischem Dialekt.

Fallzusammenfassung

E1, 66 Jahre, engagiert sich seit fünf Jahren für sechs bis zehn Stunden in der Nachbarschaftshilfe. Er geht mit älteren Personen einkaufen, die durch ihre Krankheit in ihrer Selbstständigkeit eingeschränkt sind, leistet emotionale Unterstützung, spielt mit ihnen Schach oder hilft bei weiteren Tätigkeiten im Alltag. Er findet es wichtig, sich zu engagieren, da er als Rentner Zeit hat und seinen Alltag sinnvoll füllen möchte. Zudem sieht er aufgrund des demographischen Wandels und der zunehmenden Überalterung und Vereinsamung älterer Menschen eine gesellschaftliche Notwendigkeit sich zu engagieren. Er findet darin eine Möglichkeit, aktiv zu einer gelingenden Gesellschaft beizutragen und Teil eines größeren zu sein. Er identifiziert sich stark seinen Klient*innen, da er sich gut vorstellen kann, dass er selbst mal in deren Situation gerät, auf Hilfe angewiesen zu sein. Er achtet im Engagement gut für sich. Wenn er gesundheitlich angeschlagen ist, verschiebt er Einsätze und engagiert sich nur so viel, dass es ihn nicht zu sehr stresst. Er berichtet von mehreren eindrücklichen Erlebnissen, als er beim Einkaufen einer Parkinson-Patientin helfen konnte, von einem Demenzkranken an der Tür abgelehnt wurde und als er eine Frau beim Sterben begleitete. Mit der Organisation, bei der er sich engagiert, besteht Kontakt, allerdings hätte er sich in der ein oder anderen Situation mehr Wertschätzung und emotionale Unterstützung gewünscht. Er erhält Weiterbildungsangebote, Material und kommuniziert hin und wieder mit der Ehrenamtskoordination, um sich Ratschläge einzuholen. Der Kontakt zur Organisation ist über eine Bekannte entstanden. Weiterer Kontakt zu anderen Ehrenamtlichen besteht sonst nicht, aber das sei auch nicht notwendig. Er baut teilweise Bindungen zu seinen Klient*innen auf und erfährt von ihnen Wertschätzung. Er würde sich mehr Wertschätzung für sein Engagement von der Gesellschaft wünschen. Insgesamt ist er zufrieden mit seiner Tätigkeit und sieht aktuell keinen Grund, damit aufzuhören.

1 00:00:03 I

2 Könntest du mir für den Einstieg etwas Kontext geben? Wo engagierst du dich?

3

4 00:01:22 E1

5 Ich hab mittlerweile mehrere Standbeine meines ehrenamtlichen Engagements. Das
6 wichtigste Standbein ist die [NPO]. Die machen eine sogenannte Nachbarschaftshilfe, das
7 heißt Menschen, die Hilfe benötigen. Die werden von mir aufgesucht und ich werde und ich
8 tu den Leuten entweder beim Einkaufen helfen oder wir gehen dann spazieren. Ich tue mit
9 Ihnen Schach spielen. "Mach einfach" sagen die normalerweise. Das zweite Standbein und
10 das ist sowohl ehrenamtlich als auch nicht bezahlt, da hab ich Leute kennengelernt in einem
11 Café wo ich so bin, denen es relativ schlecht geht, also die sind kaum mehr mobil, sie
12 können teilweise nicht mehr richtig laufen. Parkinsonpatient ist einer dabei. Der ist 75 und
13 eine alte Dame, die ist 92. Mit denen spiele ich einfach just for fun Schach. Bei dem mit dem
14 Fünfundsiebzigjährigen, der Parkinson hat kümmere ich mich aber bereits um andere
15 Sachen, weil seine Familie ihn mehr oder weniger im Stich gelassen hat. Das heißt, ich war
16 jetzt letzte Woche mit jemandem Rollstuhl aussuchen kann das nicht mehr selber machen.
17 Er braucht jemanden, der mit dem Auto hin und her fährt und auch ein bisschen berät und
18 einfach zur Seite steht.

19

20 00:01:24 I

21 Danke! Es gibt also die zwei Dinge, die du die du tust, einerseits privat jemanden im Alltag
22 begleiten oder Schach spielen und andererseits für [NPO] für jemanden einkaufen gehen.

23

24 00:04:27 E1

25 Genau, das erste ist ganz privat eine zufällige Bekannte im Bekanntenkreis.

26

27 00:04:33 I

28 Nimm mich gedanklich mit bei einem deiner Einsätze mit. Gibt es ein besonders
29 eindrückliches Erlebnis an das während deines Engagements, an dass du dich erinnerst?

30

31 00:04:58 E1

32 Es ist zum Beispiel der Fall gewesen, dass ich mit einem schon siebzigjährigen Parkinson-
33 Patient einkaufen war und er hat seinen Rollator. Also ich hab ihn mit dem Auto hingefahren
34 zum Aldi und er hat es nicht geschafft, mit dem Rollator einzukaufen. Erstens weil die

35 Produkte teilweise zu hoch sind er relativ klein als Mensch. Nur die Regale sind 1,60 hoch,
36 ne kommt also nicht in die Regale mehr hoch. Und zweitens hatte er plötzlich
37 Anfahrtschwierigkeiten, das heißt sein Rollator hat sich nicht mehr bewegt. Das ist das Los
38 dieser Parkinson Patienten teilweise. Ohne meine Hilfe wäre er richtig aufgeschmissen
39 gewesen seine Alltagsprobleme zu bewältigen.

40

41 00:06:12 I

42 Und wie war das für dich?

43

44 00:06:18 E1

45 Na ja, für mich war klar, dass er erstens nicht mehr allein mit dem Rollator einkaufen gehen
46 kann auch, wenn es noch so nahe liegt. Das schafft er nicht mehr, ist einfach körperlich nicht
47 mehr dazu in der Lage oder von seinem Gesundheitszustand das selber hinzukriegen.
48 Deshalb benötigt er einfach Hilfe wie und ich war froh, dass ich da war einerseits, aber
49 andererseits war es auch eine relativ stressige Situation, weil ja, ich bin dann an der Kasse
50 nicht mehr zurechtgekommen mit bezahlen und so weiter. Also sind alles Alltagsachen, die
51 er nicht mehr hinkriegt.

52

53 00:07:09 I

54 Also es war einerseits so gut, dass du da warst, aber andererseits auch eine belastende
55 Situation.

56

57 00:07:15 E1

58 Ja, es war echt anstrengend, ja genau.

59

60 00:07:19 I

61 Wie wäre das, wenn solche Situationen häufiger passieren würden?

62

63 00:07:32 E1

64 Bei diesem Patient oder bei diesem Freund sag ich mal ist es eindeutig so, dass er andere
65 Hilfsmittel benötigt, weil er sein Leben sonst nicht mehr auf die Reihe kriegt. Und das ist
66 eben in dem Fall ein Rollstuhl. Und das habe ich eben sehr nahegelegt, also dass er Hilfe in
67 Anspruch nimmt und anderen Leuten natürlich auch. Hat das jetzt hingenommen, akzeptiert
68 für sich. Und da habe ich mich schon ein bisschen in der Lage des Betreuers und des

69 Freundes, oder ja - wie auch immer bezeichnen möchtest gesehen. Ohne meine Hilfe wäre
70 er aufgeschmissen, sonst könnte er nicht mehr einkaufen gehen.

71

72 00:08:29 E1

73 Aber du willst ja von mir auch wissen, wie ich mich dabei gefühlt habe. Für mich ist das eine
74 sinnstiftende Sache diese Nachbarschaftshilfe und diese Unterstützung, weil ich denke, das
75 ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit das Instrument diese Ehrenamtlichkeit. Ohne die
76 würden viele Leute oder werden viele Leute einfach mit ihren Alltagsproblemen kaum oder
77 nicht mehr zurechtkommen. Und ich weiß, dass viele Menschen, die im Alter allein oder
78 einsam sind, einfach solche Hilfe benötigen würden und sich denke ich mal, sich nicht
79 trauen. Kann man nur vermuten, wahrscheinlich ist es peinlich oder Hilfe in Anspruch zu
80 nehmen, oder? Es gibt ja so eine große Dunkelziffer man weiß gar nicht, wie viele Leute es
81 wirklich gibt, die nirgends Hilfe erfahren. Ich erlebe es, dass die Menschen sehr dankbar
82 sind für das, was ich mache. Ich denke, dass das Ehrenamt ein ganz kleines Rädchen in
83 unserer Gesellschaft ist, ohne das Vieles nicht mehr klappen würde. Alles wirkt sinnstiftend
84 für mich. Na, alles in den Alltag anderer zu erleichtern. Und wenn die Sachen einfacher zu
85 machen? Etwas Gutes tun, kann man sagen. So sehe ich die Funktion von mir.

86

87 00:10:34 I

88 Wie erlebst du Wertschätzung von den Menschen, für die du dich engagierst?

89

90 00:10:40 E1

91 Wie ja genau, Wertschätzung und Dankbarkeit. Und es ist auch ein Instrument gegen
92 Einsamkeit im Alltag können wir sagen.

93

94 00:11:08 I

95 Du gehst ja auch alterstechnisch in die Richtung deiner Klienten.

96

97 00:11:17 E1

98 Na ja, klar. Ich kann es gut nachvollziehen, wie es ihnen geht. Weil ich ja auch
99 gesundheitlich gehandicaped bin und wahrscheinlich irgendwann vielleicht mal in dieselbe
100 Situation kommen könnte.

101
102 00:11:45 I
103 Ich wüsste gerne, wie du auf die Idee gekommen bist, dich zu engagieren, also ganz am
104 Anfang.
105
106 00:11:56 E1
107 Also ich hatte einfach mit dem Beginn in meiner Rentenzeit viel Freizeit. Und mir war wichtig,
108 dass ich das sinnvoll nutze. Also hab ich ein sogenanntes Seniorenstudium begonnen. Das
109 hat dann aber durch Corona nicht mehr stattgefunden also nicht mehr Präsenz-
110 Veranstaltungen, sondern nur noch online und das war mir einfach zu weit weg. Ich wollte
111 das nicht.
112
113 00:12:48 I
114 Könnte man sagen, dass deshalb das Engagement auch ein Ersatz dafür ist, wie du deinen
115 Alltag sinnvoll füllen kannst?
116
117 00:12:59 E1
118 Das ist ein Teil des dieses Alltags. Genau, das ist eine sinnvolle Aufgabe, Leute zu
119 unterstützen, oder? Für viele Leute da zu sein.
120
121 00:13:20 I
122 Und es gibt ja ganz viele Felder, wo man sich engagieren kann. Warum hast du dir genau
123 dieses Ehrenamt ausgesucht?
124
125 00:13:28 E1
126 Es war ein Zufall, also ein Freund von mir hat davon erzählt und gleichzeitig gesagt, dass
127 man in dieser [NPO] vor allem Männer sucht. Frauen gibt es genug, die sowas machen, aber
128 Männer scheint es offensichtlich viel zu wenige zu geben. Und deshalb sind die auch sehr
129 dankbar, dass ich das mach. Auch in der [NPO] sie laden mich immer wieder mal zu
130 Fortbildungen oder überhaupt Bildungsveranstaltungen ein, wo man beispielsweise den
131 Umgang mit Rollstuhlfahrern mitkriegt oder aber auch die Möglichkeit finanzieller Hilfen für
132 diese Patienten oder für diese Klienten. Einem einfach näher bringt und zeigt, was alles
133 möglich ist.
134

135 00:15:06 I

136 Ok, das heißt die also die [NPO] stellt Weiterbildungsformate zur Verfügung. Und wie
137 unterstützt sie dich sonst bei deiner Tätigkeit?

138

139 00:15:25 E1

140 Naja, bei Corona haben sie mir ständig Masken geschickt und hingewiesen, dass man nicht
141 ohne Maske in die Haushalte gehen soll. Und ich bekomme ein finanzielles Zubrot. Zu
142 meiner Rente ist das natürlich sehr willkommen, aber das ist nicht der Grund, warum ich das
143 mach.

144

145 00:15:52 E1

146 Sonst lassen sie eigentlich nichts von sich hören. Die wollen jetzt nichts von mir wissen
147 sonst. Ich habe zu denen auch während Corona zumindest keinen Kontakt gehabt, also so
148 persönlichen Kontakt. Deren Briefkasten aufgestellt, wo man alles reinwerfen können, die
149 Abrechnungen und so, dass man sich ja nicht trifft. Aber das ist Schnee von gestern.
150 Noch was anderes. Also ich hab mittlerweile drei Menschen betreut, die mittlerweile
151 gestorben sind. Also das ist irgendwie so das Schicksal dieser Menschen, die diese Tätigkeit
152 ausüben, wie ich. Das ist irgendwann mal die Sache natürlich. Ich hab eine alte Frau beim
153 Sterben begleitet uns das war das zweite Mal in meinem Leben, dass ich sowas erlebt habe.
154 Das erste Mal jetzt im Rahmen dieser Nachbarschaftshilfe.

155

156 00:17:14 I

157 Und wie war das für dich?

158

159 00:17:20 E1

160 Na ja, ich wollte eigentlich, dass professionelle Hilfe kommt und ich habe das diesem
161 Unternehmen damals deswegen gesagt, dass das Spiel jetzt vorbei ist mit der Frau. Und
162 dann haben sie gemeint, ich soll bei ihr bleiben. Schicken können sie niemanden, weil sie
163 personell halt nicht können. Und da ist die Frau dann gestorben, ich habe angerufen endlich
164 halt, wo sie gestorben ist und hab mit ihr gebetet hat und was ich jetzt tun soll, hab ich sie
165 gefragt. Ja, ich kenne sie noch. Es war relativ peinlich für diesen Chef von diesem
166 Pflegedienst. Ich habe eine Kerze angezündet, hab den ganzen medizinischen Kram
167 ausgestellt und hab eine halbe Stunde mit der Frau verbracht, aber dann bin ich tatsächlich
168 gegangen.

169

170 00:18:42 I

171 Das heißt, du hast dich nicht ausreichend betreut gefühlt von denen. Die hätten da noch
172 mehr machen können.

173

174 00:18:53 E1

175 Ja, ja wahrscheinlich, läuft das immer so? Ich weiß es nicht kann ich das nicht beurteilen.
176 Also das ist jetzt nicht sehr belastend für mich. Ich habe gemerkt, dass dieser Mensch mir
177 auch nicht so nahesteht. Im Gegenteil, die war sehr anstrengend und hatte bei ihrer
178 Beerdigung drei Menschen an ihrem Grab. Das war ich, die Menschen der
179 Nachbarschaftshilfe und der Pfarrer.

180

181 00:19:28 I

182 Also wenn du bei der Beerdigung warst, klingt das für mich schon so als wäre da auf jeden
183 Fall eine Bindung entstanden.

184

185 00:19:38 E1

186 Ja natürlich, mir tat die Frau ja auch leid, dass sie sterben musste. Aber sie hatte niemanden
187 offensichtlich. Und sie hat auch alle Verwandten und Nachbarn vergrault und war wohl sehr,
188 sehr, sehr böse in den letzten Jahren zu denen. Konnte ich nur vermuten. Für die war es
189 vielleicht eine Erlösung, dass sie sterben konnte.

190

191 00:20:14 I

192 Warum bleibst du bei deinem Engagement?

193

194 00:20:19 E1

195 Weil die Leute mir mittlerweile ans Herz gewachsen sind. Und ich einfach eine Beziehung
196 aufgebaut habe und man spricht auch über Persönliches. Ich selber gebe nicht viel von mir
197 preis. Aber ein bisschen sagt man sich ja auch. Ich hab denke ich ein offenes Ohr für die
198 Leute und es ist eigentlich eine zufriedenstellende Tätigkeit, die ich da so mache. Es hat
199 wenig mit Bürokratie zu tun. Nur einmal im Monat muss ich so eine Abrechnung machen.
200 Und damit hat sich das.

201

202 00:21:14 I

203 Wie sieht ein guter Tag aus im Ehrenamt?
204
205 00:21:24 E1
206 Ein guter Tag? Ja also, das ist dann immer diese Dankbarkeit, die einem entgegenkommt.
207
208 00:22:03 I
209 Erzähl mir noch von einer Situation, bei der du dich gefragt hast, ob es noch Sinn macht, das
210 Ehrenamt weiter zu machen.
211
212 00:22:33 E1
213 Gerade fällt mir spontan keine Antwort ein. Das war bisher eigentlich immer
214 zufriedenstellend. Es war nie so, dass ich gesagt hätte, ich will nicht mehr, im Gegenteil.
215 Auch die Menschen, die schwierig geworden sind im Alter, was ich auch für meine Mutter
216 kenne. Das hab ich eigentlich nie, dass ich dachte, ich glaub, da geh ich nicht mehr hin.

217
218 00:23:07 I
219 Wie oft engagierst du dich und wieviel Stunden in der Woche?
220
221 00:23:13 E1
222 Ich würde sagen, dass ich in der Woche zwei bis drei Leute aufsuche, das sind sechs bis
223 zehn Stunden die Woche.
224
225 00:23:36 I
226 Und seit wann?
227
228 00:23:38 E1
229 Ich denke mal seit fünf Jahren ungefähr mache ich das.
230
231 00:23:52 E1
232 Ich habe noch eine ganz nette Anekdote zu erzählen. Also ich hatte einen ersten Einsatz bei
233 einem älteren Mann, der dement war auch und auch krank war in jeder Beziehung. Und da
234 bin ich hingegangen, damit seine Frau, mit der er zusammengelebt hat, einfach auch mal
235 zum Friseur konnte oder einkaufen gehen konnte. Als ich das erste Mal hingegangen bin, hat
236 der Mann mich wieder rausgeschmissen, hat mich also vor die Tür gesetzt und gesagt: „Was

237 wollen sie? Ich kenne sie nicht.“ Hat wieder die Tür zugemacht. Der Frau war diese Reaktion
238 von ihrem Mann mehr als peinlich, mit der sie 50 Jahre verheiratet war. Und das ging dann
239 so aus, dass ich fast auch bei seinem Sterben dabei war. Wir haben uns gekannt, wenn man
240 sich Wochen, Monate, Jahre geschätzt sieht. Und jetzt betreuen ich seine Frau, das heißt mit
241 ihr Einkaufen gehen, ein bisschen schwätzen immer und so. Was einem so passieren kann
242 ne, der hat mich richtig gehetzt, weil er niemand bestellt hat.

243

244 00:25:56 I

245 Ein Ehrenamt schafft auf jeden Fall Erlebnisse. Würdest du sagen, du bist ja doch auch als
246 Mensch gewachsen?

247

248 00:26:10 E1

249 Das kann ich nicht beurteilen, das wissen Andere. Aber man kriegt halt einen Einblick in
250 Situationen, die man ohne diese Tätigkeit nicht bekommen hätte. Diese körperlichen Defizite
251 im Alter, die den Menschen wirklich Schwierigkeiten bereiten. Das sind Leute wie ich, wenn
252 keine Familienangehörigen mehr da sind oder die nicht da sind. Dann ist man darauf
253 angewiesen.

254

255 00:26:55 I

256 Und hast du Kontakt zu anderen Ehrenamtlichen?

257

258 00:27:03 E1

259 Bisher nicht. Sie wollten wohl einmal im Jahr eine Weihnachtsfeier machen mit den
260 Ehrenamtlichen. Aber das war in den letzten Jahren nicht möglich aus Coronagründen. Und
261 nee, Kontakte habe ich keine, jeder macht sein Ding.

262

263 00:27:22 I

264 Würdest du das das wünschen?

265

266 00:27:28 E1

267 Ich habe sie noch nie vermisst. Es ist nicht unbedingt jetzt notwendig, jeder macht sein Ding.

268

269 00:27:54 I

270 Du meinstest vorhin, dass du Dankbarkeit von den Menschen bekommst. Wie sieht die

271 Rückmeldung von der [NPO] aus?
272
273 00:28:07 E1
274 Die sagen schon, dass sie dankbar sind, dass ich das mach, dass ich einer der wenigen
275 Männer sind bin da sind die diese Tätigkeit auf sich nehmen.
276
277 00:28:26 I
278 Also persönlich im persönlichen Kontakt?
279
280 00:28:30 E1
281 Du meinst jetzt mit der [NPO]?
282
283 00:28:36 I
284 Also gibt es da Gespräche?
285
286 00:28:38 E1
287 Ja, die rufen schon mal an und fragen, ob alles ok ist. Aber vor allem, wenn ich was habe
288 oder wenn ich was nicht genau weiß oder ich das Gefühl habe, beispielsweise jemand neigt
289 zum Messi. Diesen Wohnungen halt immer wieder vermüllten mir erscheint sag ich das
290 denen schon und die kümmern sich dann auch. Ich hab zum Beispiel einen Mann, der
291 unterm Dach, der im fünften Stock wohnt, der hat sich nicht mehr sich bewegen können,
292 ohne Rollstuhl und ohne Aufzug, also in dem Haus gibt es keinen Aufzug, Altbau. Und
293 solche Sachen teile ich denen halt mit, mehr kann ich nicht machen, ist wohl recht zufrieden
294 mit seinem Leben wohl trotz alledem. Kommt aber nicht mehr raus. Die können natürlich dort
295 von in ihrem Einsatzort auch nichts machen.
296
297 00:30:04 I
298 Aber die kommen aktiv schon ab und zu auf dich zu und melden sich?
299
300 00:30:11 E1
301 Na ja, normalerweise nicht, wenn es läuft.
302
303 00:30:15 E1
304 Sie fragen mich schon mal, ob ich nochmal jemand anders betreuen könnte und so da muss

305 ich halt vorsichtig sein, dass ich nicht zeitlich zu viel mach. Dass ich noch ein anderes Leben
306 hab. Ja, meinen Hobbies auch nachgehe und mal nichts tue.

307

308 00:30:40 I

309 Du meinst vorher, dass es dir gesundheitlich nicht gut geht. Wie beeinflusst das dein
310 Engagement?

311

312 00:30:52 E1

313 Das hat eigentlich keinen Einfluss. Ich habe es bisher immer auf die Reihe gebracht. Also
314 wenn ich zum Beispiel einen schweren Asthmaanfall hatte, habe ich einen Tag oder zwei
315 Tage zeitlich versetzt die Leute besucht oder habe gesagt, ich kann heute nicht, das ich
316 gesundheitlich angeschlagen bin und es wird akzeptiert, klar.

317

318 00:31:19 I

319 Wie hat sich durch die Freiwilligenarbeit deine Einstellung zum Leben, zu dir selbst oder zu
320 anderen verändert?

321

322 00:31:37 E1

323 Das ist ja eine philosophische Frage. Ich kriege halt mit, bei diesen anderen von mir zu
324 betreuenden Menschen wie endlich unser Leben ist und wie der Verfall halt nicht aufhaltbar
325 ist. Das auf mich zu beziehen, zu spiegeln, dass es mir ja ähnlich gehen wird. Ob jetzt mit
326 oder ohne diese Tätigkeit sich mein Leben anders entwickelt hätte, das kann ich nicht
327 beurteilen, ich glaube nicht.

328 Zeitangabe I

329 Was sollte sich verändern in deinem Engagement in Zukunft?

330 Zeitangabe E1

331 Naja, eigentlich sollten diese Tätigkeiten mehr geschätzt und gewürdigt werden, weil das
332 läuft ja so im Verborgenen. Die Menschen bekommen Leute zur Hand und das kriegt die
333 Gesellschaft kaum oder selten mit. Da gibt es einerseits diese wie das hier bei mir der Fall ist
334 in der [NPO], die quasi eine Arbeitgeberfunktion hat. Da ist aber andererseits dann auch eine
335 schöne Tätigkeit von mir, die eben ohne irgendwelche Bezahlung just for fun gemacht wird.
336 Manchmal denke ich, sollten sie die Leute schon vielleicht einmal im Jahr ein bisschen

337 Danken, oder ist das falsche Ausdruck? Oder für Sie ein bisschen werben, weil das wird ja
338 ein gesellschaftliches Problem, das sicherlich noch viel größer wird durch die zunehmende
339 Überalterung der Gesellschaft, und damit verbunden nimmt natürlich auch die
340 Gebrechlichkeit zu. Und da hat das ja sehenden Auges unsere Gesellschaft einfach ein
341 richtig großes Problem, weil viele Menschen haben auch kaum oder keine Angehörigen
342 mehr. Große Familien gibt es heute nicht mehr in dem in dem Ortsteil, wo ich jetzt hier
343 wohne. Hier gibt es 50 Prozent Singles also 50 Prozent der Haushalte sind Alleinlebende.
344 Und das war früher sicher ganz anders, da waren Angehörige da und die möchten das nicht
345 mehr tun. Es sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, dass man seine Eltern oder
346 seine Angehörigen unterstützt und pflegt, aber das kann ja nicht jeder. Aus welchen Gründen
347 auch immer, manche müssen arbeiten und Geld verdienen. Das wird sicher eine riesen
348 gesellschaftliche Aufgabe werden.

349

350 00:36:37 I

351 Ganz kurz und knapp, wenn dich jetzt ein Jugendlicher, eine Jugendliche fragen würde,
352 warum sie sich engagieren soll was würdest du antworten?

353

354 00:36:57 E1

355 Sie würden einen Einblick in Menschenleben erhalten, den sie ohne diese ehrenamtliche
356 Tätigkeit möglicherweise nicht bekommen würden. Es ist eine ganz andere soziale
357 Komponente, die ganz guttäte, wenn Jugendliche das mitkriegen würden, wie die
358 Gesellschaft Älter und gebrechlicher wird.

Transkript Interview I2

<p>Gesprächspartner*in</p> <p>Kürzel der Interviewten</p> <p>Geschlecht</p> <p>Alter</p> <p>Höchster Schulabschluss</p> <p>Engagementbereich</p> <p>Dauer & Regelmäßigkeit des Engagements</p>	<p>E2</p> <p>w</p> <p>37</p> <p>Allgemeine Hochschulreife</p> <p>Migration und Flüchtlingshilfe, Mieter*innenvertretung</p> <p>seit 3 Jahren</p> <p>5 Stunden/Woche</p>
<p>Interviewdaten</p> <p>Datum/Zeit</p> <p>Ort</p> <p>Dauer</p> <p>Gesprächsmodus</p>	<p>26.05.2023</p> <p>Berlin</p> <p>37:57 min</p> <p>Videotelefonie</p>
<p>Allgemeine Bemerkungen</p>	<p>Das Gespräch war von einer freundlichen Atmosphäre geprägt. Es ist schnell eine hohe Antworttiefe entstanden, die von einer hohen Sprechgeschwindigkeit geprägt war.</p>

Fallzusammenfassung

E2, 37 Jahre, engagiert seit drei Jahren für ungefähr fünf Stunden pro Woche aktivistisch in den Bereichen Migration und Mieter*innenvertretung. Ihr Engagement begründet sie durch eine starken innere Unruhe, die sie als ihr Antreiber beschreibt. Es helfe ihr dabei, mit den Ungerechtigkeiten dieser Welt umzugehen. Sinn findet sie vor allem in einem starken Gemeinschafts- und Verbundenheitsgefühl zu der Organisation, für die sie sich engagiert. Besonders wirksam fühlt sie sich, wenn alle Engagierten gemeinsam, sowohl Haupt- und Ehrenamtliche zusammen wirken und spürbare Erfolge zu sehen sind. Sie wurde durch einen bereits engagierten Freund angeworben und hat zum Beitrittszeitpunkt die Chance gesehen, sich aufgrund großen Gestaltungsspielraums hier mit eigenen Ideen zu verwirklichen. Sie sieht darin auch eine Entlastung im Hinblick auf die Lohnarbeit, da diese ihr dann nicht mehr Erfüllung schenken muss. Schwierigkeiten innerhalb der Organisation sieht sie, wenn unterschiedliche Perspektiven zusammenkommen, wie der „richtige“ Weg aussehen könnte. Allerdings könne sie auch viel von Anderen lernen. Man erhalte Einblick in Bereiche, die einem sonst verschlossen blieben. Von den Hauptamtlichen wird sie bei ihrer Tätigkeit unterstützt und erfährt Wertschätzung und Anerkennung. Im Herbst wird sie bei einem Einsatz auf ein Schiff im Mittelmeer zur Seenotrettung teilnehmen, um so ihren eigenen Bezug zur Tätigkeit der Organisation zu stärken und diese im ehrenamtlichen stellvertretenden Vorstand besser vertreten zu können. Sie empfindet es als ein Privileg sich engagieren zu können und die entsprechende Zeit zur Verfügung zu haben. Sie sieht Engagement als notwendig an, um sozialen Wandel zu bewirken.

1 00:00:12 I

2 Magst du mir einmal erläutern, in welchen Bereichen du dich engagierst. Ich glaube, bei dir
3 ist sind es ja mehrere Dinge, die du tust.

4

5 00:00:26 E2

6 Genau an größeren Dingen sind das zwei verschiedene Bereiche, in denen ich mich
7 engagiere. Einmal im Bereich Flucht und Migration, insbesondere Seenotrettung, in der
8 Seenotrettungs-Organisation [NPO]. Da habe ich auch richtig ein Amt, weil ich im Vorstand
9 bin. Ich bin die stellvertretende Vorsitzende im Verein und ich glaube, da würde ich mich
10 heute darauf konzentrieren, weil der andere Bereich ist nicht so richtig ein Amt, sondern das
11 ist eben bei [NPO], also im Bereich Mieten und lokale Mieter*innenvertretung. Aber das ist ja
12 eher eine lockere Bewegung.

13

14 00:01:25 I

15 Dann nimm mich mal gedanklich mit zu einem Tag an deinem Engagement mit, welches
16 besonders eindrückliche Erlebnis erinnerst du dich?

17

18 00:01:42 E2

19 [[Katze miaut]] Paul möchte auch was dazu sagen.

20 Also ein sehr klar zu benennendes, eindeutig prägendes Ergebnis ist die Taufe unseres
21 Schiffs gewesen. Letztes Jahr im August. Wir haben, also ich bin schon länger Mitglied von
22 [NPO], aber wir haben erst letztes Jahr uns quasi abgespalten vom [NPO] und unsere
23 eigene Organisation quasi ja also gegründet. Wir haben unser eigenes Schiff bekommen,
24 was wir selbstständig betrieben haben, und das haben wir von [NPO] geschenkt bekommen
25 und das ist in Spanien passiert. An der spanischen Küste, weil das Schiff dort in der Werft
26 lag. Aber wir haben parallel in Berlin so ein Event gemacht auf der Spree und haben Spree
27 Dampfer gemietet und haben die mit ein paar Promis und Politiker*innen auf die Spree
28 geschickt und es war ein bisschen seltsam, weil ich finde Charityevents mit Promis immer
29 ganz komisch, aber es war trotzdem so ein Meilenstein, weil davor waren jahrelang nur
30 Unklarheiten. Nur Stress nur kriegen wir das hin mit dem eigenen Schiff? Ja, auch in der
31 Belegschaft der Geschäftsstelle gab es sehr viel, sehr viele Fragezeichen und wir haben
32 immer gesagt wir schaffen das und dann war es so weit. Das war so ein sehr klarer, so ein
33 sehr klarer Moment, wo es wirklich Sinn gemacht hat, was wir getan haben danach ging es
34 natürlich nur weiter mit Problemen, aber es war trotzdem eine schöne Feier.

35

36 00:03:31 I

37 Wie bist du auf die Idee gekommen, dich zu engagieren?

38

39 00:03:41 E2

40 Ich bin in gemeinnützigen Organisationen engagiert, seitdem ich glaube ich 20 oder 19 bin,
41 also zumindest recht am Anfang des Bachelorstudiums. Damals war das [NPO]. Und dann
42 war ich eher auch wieder im Migrations- und Fluchtbereich. Dann bin ich nach Berlin
43 gezogen und hatte einen extrem stressigen Job, wo ich kurz vorm Burnout war und wo ich
44 50 Stunden pro Woche, 60 Stunden pro Woche, ja mehr eigentlich, nur gearbeitet habe und
45 überhaupt keine Zeit hatte, mich zu engagieren und dann war dieser Job vorbei und dann
46 hatte ich Lust wieder was zu machen. Ich merke, dass ich das brauche neben einer
47 sinnvollen Lohnarbeit. Auch so ein bisschen freier und von so Geldzwängen, unabhängig,
48 politisch mich dafür einzusetzen, was ich für richtig halte. Weil in der Lohnarbeit selbst also
49 ich finde es schon wichtig, dass man sich da auch ein bisschen verwirklichen kann, aber ich
50 glaube, da macht sich etwas vor, wenn man denkt, dass man sich komplett darin
51 verwirklichen kann. Das ist für mich so eine neoliberale Mär. Du dann musst du 100 Prozent
52 aufgehen in deinem Job und musst alles mit Freude machen und es muss alles Sinn für dich
53 ergeben, also ist das halt einfach, finde ich nie. Aber im politischen Engagement, da kann ich
54 unabhängig von „ich muss jetzt hier weitermachen, weil ich Geld brauche und ich muss halt
55 arbeiten.“ Das gibt mir eine Art von Selbstverwirklichung. Da, wo ich [NPO] beigetreten war,
56 war einfach so ein Moment, wo ich das lange nichts mehr gemacht hatte, weil ich keine Zeit
57 hatte durch die Lohnarbeit hatte. Dann habe ich mir diese Zeit wieder genommen.

58

59 00:05:51 I

60 Warum hast du dich genau für das Ehrenamt entschieden?

61

62 00:06:05 E2

63 Das war so ein Mix aus tatsächlich abwägen und auch wirklich nachdenken, was mich am
64 Allermeisten umtreibt. Also wenn ich jetzt mal so überlege, wo ich halt die meisten schlaflose
65 Nächte hatte, weil ich dachte, was ist eigentlich in der Welt los. Es gibt verschiedene
66 Themen, wo ich öfter denke, „oh mein Gott, wie krass ist das denn bitte?“ Aber das Thema
67 Flucht, Migration, das treibt mich einfach am meisten um, also da hatte ich wirklich einfach
68 so viele schlaflose Nächte. Ich finde es einfach so krass, wie unser System gebaut ist und
69 dass es auch gefühlt immer schlimmer wird, also zumindest jetzt in den letzten 30 Jahren
70 ungefähr. Deshalb wollte ich schon was in dem Bereich machen und die andere Hälfte war,
71 wie so oft auch eine Gelegenheit, die überhaupt nicht geplant war, sondern die sich einfach
72 so mehr oder weniger zufällig ergeben hat. Bei einer Freundin von mir. Die war schon länger
73 in dem Verein aktiv und hat mich schon immer versucht zu überzeugen mitzumachen. Und
74 ich habe immer gesagt „Nee, das mache ich nicht, das ist mir zu humanitär.“ Die waren
75 damals noch sehr humanitär unterwegs und wollten auf keinen Fall politisch sein, wollten

76 sich nicht politisch äußern, wollten halt nur retten, retten, retten und sich aus der Politik
77 raushalten und ich hab das für total Quatsch gehalten in der Seenotrettung und habe immer
78 gesagt nee, das ist nicht mein Laden. Dann haben die sich getrennt von den Franzosen, also
79 von [NPO] und haben ein neues Schiff bekommen und wollten auch politischer werden und
80 da hat meine Freundin mich nochmal gefragt, ob ich denn jetzt mitmachen will. Ich meinte
81 Ok, das ist jetzt eine gute Gelegenheit, weil das ist jetzt total die Revolution in dem Laden
82 und wenn ich das mitgestalten kann, dann ist jetzt ein guter Moment. Ich finde [NPO]
83 natürlich tausendmal cooler und andere Organisationen sind auch cool, aber bei mir ist dann
84 oft so eine Gelegenheit, man findet es prinzipiell gut. Aber da gibt es irgendeine Person, die
85 einen reinzieht und dann sagt man ja ok, dann ist es jetzt genau diese Organisation. Und
86 irgendwann ist das dann halt ein Selbstläufer. Jetzt würde ich mittlerweile nicht mehr zu
87 irgendwem anders gehen wollen.

88

89 00:08:30 I

90 Aber es hat dann schon eine Person gebraucht, die schon engagiert ist, die dich
91 angeworben hat. Also jemand, der schon Teil der Organisation ist?

92

93 00:08:48 E2

94 Ja, der Kontakt war notwendig. Das ist vor allen Dingen glaube ich auch deshalb notwendig,
95 weil es so viel Auswahl gibt, also zumindest in Berlin. Und in Frankfurt war es auch so, aber
96 in Frankfurt gibt es auch sehr viel politischen Aktivismus und sehr viele Organisationen, also
97 gerade im Uni Kontext der Frankfurter Schule. Kritische Theorie in anderen Städten gibt es
98 vielleicht nicht so viele Gruppen. Aber in Berlin? Ich bin nach Berlin gekommen und dachte
99 Oh Gott, ich kenne 1000 Menschen hier, die sich engagieren und 1000 gute Projekte und
100 was soll ich denn da jetzt anfangen? In einer vorherigen Geschichte, also bei [NPO], bin ich
101 einfach dann mal hin, da hab ich das im Internet gelesen und bin dann einfach hin zu den
102 Gruppentreffen und kannte halt niemanden. Manche Organisationen sind da offen. Sie
103 kommunizieren offen, dann und dann kannst du kommen und mitmachen und du bist auch
104 herzlich willkommen, die haben ein gutes Recruiting sozusagen und andere gar nicht, also
105 bei anderen ist völlig unklar wie komm ich da rein, ist das überhaupt erwünscht? Also bei
106 [NPO] gibt es Freiwilligengruppen, die sind aber schon eher im studierenden Bereich, sind
107 die Leute im Durchschnitt 10 Jahre jünger als ich. Da wüsste ich jetzt nicht, ob ich da die
108 richtige Zielgruppe gewesen wäre. Und ich hätte überhaupt nicht gewusst, was ich sonst
109 machen kann. Genau deshalb hat es mir in dem Moment geholfen, dass ich eine konkrete
110 Person hatte, die mich da quasi mitgenommen hat, weil ich mir dann auch sicher war, dass
111 das erwünscht ist. Ich war in Frankfurt in einer Gruppe, die halt eher. Na ja, also die schon
112 eher im radikaleren Spektrum war im Sinne von, dies eher abgelehnt haben, mit staatlichen

113 Akteuren überhaupt zusammenzuarbeiten, sagen wir mal so. Und da war ich bei den ersten
114 Treffen und ich glaube, die dachten ich sein ein Zivibulle, also die waren alle waren sehr,
115 sehr skeptisch und da hatte ich nicht das Gefühl, dass ich willkommen bin und dann bin ich
116 einfach hartnäckig dageblieben. Immer wieder, dass sie mir irgendwann glauben, dass ich
117 wirklich ihre Überzeugung teile. Aber da war es manchmal nicht so leicht reinzukommen und
118 sich wohlfühlen. Und da kann Kontakt schon helfen.

119

120 00:11:21 I

121 Wie ist denn generell der Kontakt mit anderen Ehrenamtlichen, die die du so triffst? Wie
122 würdest du die Beziehung zu den Menschen beschreiben?

123

124 00:11:35 E2

125 Grundsätzlich positiv. Ja gut, also man ist sich prinzipiell erstmal wohlgesonnen, weil man
126 davon ausgeht, wir glauben an dieselbe Sache. Deshalb schon mal so ein gemeinsamer
127 Tenor da. Was ich auch interessant finde, ist dass man oder ich beim Ehrenamt auch mit
128 Leuten zusammenarbeitet, mit denen ich sonst nicht so viel zu tun hätte. Also wir im
129 Vorstand, zum Beispiel von [NPO], diverse sehr unterschiedliche Gruppen, unterschiedliche
130 Altersstufen, Treiber also auch unterschiedliche politische Ansichten, also jetzt nicht total
131 krass auseinander, aber es haben schon nicht alle die gleichen Vorstellungen und trotzdem
132 findet man immer wieder Kompromisse und arbeitet zusammen und lernt sehr viel
133 voneinander, das finde ich. Das finde ich echt schön und spannend und das passiert in der
134 Lohnarbeit auch. Aber da, da finde ich hat es nochmal ein bisschen was also ist nicht so
135 negativ gemeint, aber es ist ein bisschen zwanghafter, weil wenn man mit Arbeitskollegen
136 dann was zusammen macht, dann klar dann, dann muss man halt auch. Also man muss ja
137 nicht befreundet sein, man verbringt ja nicht die Freizeit miteinander. Wir alle sind da, weil
138 das der Job ist und im Ehrenamt verbringt man ja auch seine Freizeit miteinander. Deshalb
139 finde ich ist da nochmal eine andere Erfahrung mit Leuten zusammen zu arbeiten und
140 zusammen was zu bewegen, die einem vielleicht gar nicht so ähnlich sind und mit denen
141 man sich sonst gar nicht umgehen würde.

142

143 00:13:41 I

144 Wie sieht ein guter Tag im Ehrenamt aus?

145

146 00:13:47 E2

147 Heute ist ein guter Tag, weil wir heute Abend eine Demo haben. Und ich liebe Demos.

148 Genau, um 17:30 Uhr am Willy-Brandt-Platz, falls du auch kommen möchtest, ist wird diese
149 „Kein Asylkompromiss!“-Demo von [NPO] veranstaltet. Ich glaube 10 andere Organisationen
150 inklusive wir haben mitunterschrieben und mitaufgerufen. Wir haben gerade sehr viel

151 Aufregung, da unsere Geschäftsführerin gekündigt hat letzte Woche. In der Probezeit und
152 genau jetzt müssen wir innerhalb von einer Woche eine neue Person finden und hatten jetzt
153 jeden Tag treffen und gestern hatten wir Betriebsversammlung. Die ganze Organisation
154 zusammen, da war dann die scheidende Geschäftsführerin da und auch der neue
155 Geschäftsführer, den wir gefunden haben und wir haben das dann geklärt. Das ist jetzt nicht
156 der ideale Tag, aber es ist ein sehr intensiver Tag. Bei uns geht viel über E-Mail und Chat,
157 weil es eben auch so international ist. Also viel passiert eben in Italien und ein guter Tag ist
158 einer, an dem wir hier in Berlin persönlich zusammenkommen und das Gefühl haben, dass
159 sich wirklich was bewegt. Und ein guter Tag im Ehrenamt ist auch, wenn verschiedene
160 Organe zusammenkommen und zusammen agieren. Das ist von Organisation oder von
161 Ehrenamt zu Ehrenamt unterschiedlich, aber wir sind ein Verein. Und es gibt beim Verein
162 natürlich Mitglieder. Es gibt einen Vorstand, es gibt eine Geschäftsstelle und dann gibt es die
163 Geschäftsstelle, die ist bei uns sehr groß, das sind gerade 23 Leute. Dann gibt es noch ein
164 Schiff mit einer Schiffscrew von 28 Leuten, die sind auch gerade auf dem Meer und die
165 waren gestern zugeschaltet und haben die ganze Zeit so [E2 macht schwankende
166 Bewegungen] gemacht, weil Wellengang war und da waren halt wirklich alle zusammen und
167 das war toll. Weil wir reden ständig als Vorstand unter uns und die in der Geschäftsstelle
168 sehen sich jeden Tag. Aber wenn wirklich alle zusammenkommen, Hauptamtliche und
169 Ehrenamtliche bei der Geschäftsstelle und die auf dem Schiff das sind halt größtenteils
170 Hauptamtliche, dann hat das den Anschein von ok wir, wir können noch was zusammen
171 bewegen. Und wenn es nicht nur am Schreibtisch ist und nicht nur eine Mail, sondern wenn
172 man dann auch abends auf die Straße geht zusammen und irgendwas schreit, das find ich
173 gut, deshalb freue ich mich auf heute Abend.

174

175 00:16:46 I

176 Wie kriegst du Unterstützung von [NPO]?

177

178 00:16:54 E2

179 Also ich bekomme von [NPO] Infrastruktur. Das heißt, ich habe eine E-Mail-Adresse. Ich
180 bekomme eine Mailsignatur, ich bekomme so einen geteilten Ordner zur Ablage, ich bekomme
181 Teams, ich habe auch ein Postfach. Ich krieg regelmäßig Infos. Das mit dem Vorstandsamt
182 ist nochmal was Besonderes, weil wir ja die Geschäftsführung unterstützen, wir sind ja quasi
183 das Leitungsgremium. Die Logistik wird bereitgestellt, so dass es einen professionellen
184 Anspruch hat, also da muss ich mich um nichts kümmern. Und unsere Sitzungen werden
185 organisiert von der Geschäftsführerin und dadurch, dass es einfach so viele Hauptamtliche
186 gibt. Es gibt schon sehr viel Zuarbeit, also wenn ich angefragt werde, um irgendwo eine
187 Rede zu halten, dann schickt mir die Presseabteilung Talkingpoints und daran kann ich mich
188 orientieren und die reden, die lesen dann auch die Rede nochmal und korrigieren, wenn

189 irgendein Gesetzesparagraph von irgendeinem Asylrecht irgendwas falsch ist und so, dann
190 wissen die Bescheid. Da ist es schon sehr gut, Hauptamtliche zu haben. Weil als
191 Ehrenamtliche bleiben auch tagelang manchmal Sachen liegen und ich bin halt im
192 Lohnarbeitsstress und denk da nicht dran und die sind jeden Tag im Büro und erinnern mich,
193 bitte lies, bitte antworten. Genau, das ist schon eine Art von Unterstützung.

194

195 00:18:50 I

196 Und wie sieht es mit Wertschätzung aus?

197

198 00:18:55 E2

199 Wertschätzung ist vorhanden. Unter Leuten mit demselben Amt bei uns im Vorstand
200 unterstützen wir uns schon sehr gegenseitig, weil wir ja alle dieselbe Belastung mehr oder
201 weniger haben. Ein Ehrenamt ist natürlich eine Ehre, aber es ist auch eine Art von
202 Belastung. Dass wir uns schon gegenseitig sehr wertschätzen und uns auf Dinge nicht
203 übelnehmen. Ich glaube, das ist auch eine Art von Wertschätzung, wenn man mal was nicht
204 schafft oder wenn man mal sich streitet, weil man völlig unterschiedlicher Meinung ist oder
205 wenn man sich versteht, dass man dann sagt ok, wir machen das alle freiwillig, wir haben
206 alle nicht viel Zeit. Dafür glauben wir alle an dieselbe Sache. Deshalb bin ich jetzt nicht böse.
207 Und dann gibt es einmal im Jahr die Mitgliederversammlung, in denen die Mitglieder auch
208 mal Danke sagen für eure Arbeit, aber sonst kommt doch nicht so viel, weil wenn man im
209 Vorstand ist, dann wird man halt eben auch als Leitungsgremium angesehen und in
210 Leitungspositionen kriegt man ja selten Anerkennung. Weil man ist halt für das Team da und
211 nicht andersrum, also manchmal haben die Leute das nicht auf dem Schirm, dass man in
212 Leitungsfunktionen auch ein bisschen Bestätigung braucht, auch ein bisschen
213 Wertschätzung oder aktive Wertschätzung. Deshalb ist es jetzt nicht so, dass mir jede
214 Woche jemand danke sagt für mein Engagement, sondern es ist wird so als meine Pflicht
215 angesehen. Aber es ist trotzdem gut, ein sehr wertschätzendes Klima bei uns.

216

217 00:20:55 I

218 Im Vorstand bist du beim Thema Seenotrettung bei deiner täglichen Arbeit im Vorstand
219 relativ weit weg von der Wirkung auf die direkten Empfänger*innen des Engagements. Ist für
220 dich da trotzdem genug Bezug vorhanden?

221

222 00:21:37 E2

223 Sehr gute Frage. Ich weiß nicht, ich glaube, ich habe relativ schnell in diesem Bereich
224 Migration und Flucht gelernt, dass ich keine Wertschätzung erwarten kann und will von den
225 Leuten, die davon mehr Betroffen sind als ich. Ich mache das natürlich auch für mich und ich
226 möchte in einer Gesellschaft leben, in der Bewegungsfreiheit herrscht und in der Menschen

227 sich nicht nach dem Zufallsprinzip bewegen dürfen oder nicht oder Auswanderer oder
228 Abenteurer genannt werden oder halt Wirtschaftsmigranten. Also ich finde das einfach so
229 krass unfair, wie die Privilegien verteilt sind. Dass ich schon noch sagen würde, ich möchte
230 einfach nicht in dieser Welt leben. Aber Leute, die jetzt fliehen und die auch von einem Schiff
231 gerettet werden. Ich weiß gar nicht, ob ich von denen Wertschätzung erwarte, weil ich finde
232 das selbstverständlich, auch eine Pflicht, es ist eine rechtliche Pflicht Rettung zu machen.
233 In meiner vorherigen Arbeit in der ehrenamtlichen Arbeit in der Organisation, also in einer
234 Gruppe im Bereich Flucht und Migration gab es viel, viel Dankbarkeit und Wertschätzung,
235 aber auch viel Missverständnisse und da gab es gerade durch diese Machtunterschiede so
236 viele Situationen, in der ich mir den Arsch aufgerissen habe und da keine Dankbarkeit da
237 war, einfach weil ich nicht das machen konnte, was den Leuten wirklich gut getan hätte. Weil
238 es einfach so unterschiedliche Auffassungen gab darüber, was jetzt nötig ist und was nicht.
239 Also auf jeden Fall ich würde ich jetzt bei dem Job, den ich hier mache nicht direkt
240 Dankbarkeit und Wertschätzung erwarten. Deshalb fällt es mir gar nicht auf, dass die
241 Wertschätzung jetzt nicht direkt ankommt, aber das ist auch einer der Gründe, warum ich auf
242 dieses Schiff will. Im Oktober gehe ich für einen Monat mit aufs Schiff, einfach um die diesen
243 direkten Bezug zu haben, wofür wir das eigentlich machen. Klar sehe ich ständig Bilder und
244 Videoaufnahmen vom Schiff und wir haben eine Standleitung bei Teams. Heute gab es ein
245 Push Back von einem Handelsschiff, der wahrscheinlich von der italienischen Küste direkt
246 koordiniert war. Also Leute wurden auf ein Handelsschiff geladen und dann wieder zurück
247 nach Libyen gebracht. Das habe ich heute morgen die ganze Zeit verfolgt, was einfach
248 furchtbar ist, aber das ist ja trotzdem am Bildschirm. Genau deshalb möchte ich direkten
249 Bezug herstellen.

250

251 00:25:18 I

252 Wie hat sich durch deine Freiwilligenarbeit deine Einstellung zum Leben, zu dir selbst oder
253 zu anderen verändert?

254

255 00:25:33 E2

256 Also meinst du jetzt zu Engagement allgemein oder in dieser in dieser Organisation?

257

258 00:25:44 I

259 Du kannst ja mal versuchen, das erst jetzt auf die Organisation zu beziehen und dann später
260 und danach ein bisschen allgemeiner zu fassen.

261

262 00:25:54 E2

263 Okay. Ich würde sagen es hat meine Einstellung zum Leben insofern verändert, als dass es
264 mir Ruhe gibt, zu wissen, dass ich was mache. Weil ich doch sehr rastlos bin und immer das

265 Gefühl hab, scheiße, ich müsste mehr machen, ich musste meine Privilegien mehr
266 einsetzen. Die Welt ist echt ein schöner, aber zugleich auch ein furchtbarer Ort und das
267 Schöne und Furchtbare ist sehr ungleich verteilt. Und genau das gibt mir sehr viel Unruhe
268 und das ist natürlich ein Motor, der mich antreibt in dem, was ich mache. Es kann sehr
269 schnell ins Negative abdriften, also in ein Gefühl von Druck ausarten. Auch wenn ich mir
270 jetzt, wenn ich eine Mail schreibe mir nicht ständig bewusst bin „ich mach grad was Gutes“,
271 sondern das ist halt Alltag, aber ich muss sagen, dass es mir unbewusst schon so eine Art
272 von Ruhe gibt im Sinne von ok mache immerhin etwas. Nein, ich muss trotzdem noch mehr
273 machen und trotzdem noch ändern und bin trotzdem noch unruhig, aber es gibt so eine
274 Grund Selbstwirksamkeitserfahrung, die mir so ein bisschen mehr Ruhe im Leben gibt. Das
275 hat sich gerade ein bisschen widersprüchlich angehört, aber ich glaub, du weißt, was ich
276 meine. Das Ehrenamt hat auch mein Verhältnis zu Lohnarbeit entspannt, weil ich eben –
277 also das habe ich eben schon ausgeführt – jetzt nicht das Gefühl habe, ich muss hier was
278 total Wichtiges schaffen. Hier gibt es mehr Balance in Bezug auf Selbstverwirklichung, dass
279 ich nicht alles auf die Arbeit projiziere.

280 Und bei meinem Verhältnis zu anderen Leuten bin ich jetzt natürlich sensibler dafür, wie
281 andere Leute sich dazu positionieren. Weil ich schon das Gefühl hab, dass einige Leute in
282 meinem Umfeld, die sich zum Beispiel nicht engagieren, die finden das total gut und geben
283 auch positives Feedback und sagen: „Oh toll, was du da machst“. Aber es gibt auch ganz
284 viele, die damit halt nichts anfangen können und die ist auch nicht so richtig nachvollziehen
285 können, die nicht nachvollziehen können, dass ich in meiner Freizeit arbeite, obwohl, es
286 eigentlich nicht nötig ist. Das finde ich dann immer ganz interessant. Ich dachte immer das
287 wäre selbstverständlich, aber es gibt total viele Leute, die diesen komischen Motor, der
288 Ursprung dieser Unruhe ist, nicht haben. Es ist nicht so, dass ich jetzt nur positives
289 Feedback darauf bekomme, sondern oft auch so ein bisschen Unverständnis. Ich bin jetzt
290 natürlich sensibler dafür, wenn es andere Leute gibt, die auch ein Ehrenamt machen. Dann
291 hat man schon so ein Thema und einen Bezug. Ich verstehe es aber auch total gut, wenn
292 Leute das nicht machen, weil es einfach total viel gute Gründe vor allen Dingen Arbeit oder
293 Leute in meinem Umfeld, die Kinder haben. Ich kenne fast niemanden, der sich neben der
294 Lohnarbeit wirklich noch ehrenamtlich engagiert, weil da die Freizeit natürlich dafür genutzt
295 wird, sich zu entspannen und Freunde zu treffen und ein bisschen Spaß zu haben. Den Blick
296 hatte ich vor allem davor, jetzt bin ich sensibler für die Bedingungen, die andere Leute
297 haben, um sich überhaupt engagieren zu können und dass es auch eine Art von Privileg ist,
298 dem nachgehen zu können. Also bei mir zum Beispiel war diese Entscheidung, ich möchte
299 nicht mehr 40 Stunden arbeiten, sondern ich möchte halt eine vier Tage Woche oder 80
300 Prozent Jobs, die kamen auch daher, dass ich gesagt hab mir reicht das Gehalt von einem
301 80 Prozent Job und dann habe ich aber mehr Zeit um halt noch was nebenbei zu machen.

302 Wenn ich halt meinen Montag nur auf Ehrenamt verwende, ist das für mich finanziell auch
303 ok. Und das kann ja auch gar nicht jeder, das ist ja voll krass, dass ich mir das leisten kann
304 nicht Vollzeit zu arbeiten.

305

306 00:31:30 I

307 Was sollte sich in Zukunft in deinem Ehrenamt verändern?

308

309 00:31:45 E2

310 Was soll denn in Zukunft verändert? Da soll das realistisch sein, oder kann das auch ein
311 bisschen utopisch sein?

312

313 00:31:50 I

314 Kann gerne auch utopisch sein.

315

316 00:31:53 E2

317 Also ganz toll wäre es natürlich, wenn das gar nicht mehr nötig wäre und wenn man sich
318 selbst abschaffen könnte. Das möchte ich mal erleben. Ich möchte mal erleben, dass ich hier
319 in einer Gruppe mitmache und wir ein Ziel haben, und das wird dann wirklich erreicht, aber
320 das habe ich noch nie erlebt. Also es ist immer dieses Jagen, wir müssen am Ball bleiben.
321 Es ist ein langfristiges Projekt, wir erreichen vielleicht unser Ziel, aber wenn wir das nicht
322 machen, dann wäre das noch beschissener. Ich gehe immer davon aus, auf Erfolg heißt
323 nicht Erfolg. Ich sehe es jetzt nicht nur als erfolgreich an in meinem Ehrenamt oder bei
324 [NPO], wenn wir es schaffen, die europäische Asylpolitik oder Migrationspolitik zu ändern
325 und dass niemand mehr im Mittelmeer ertrinken muss. Ich glaube nicht, dass wir das
326 schaffen werden, aber wir sind trotzdem nicht erfolglos. Ich finde es jetzt nicht erfolglos,
327 wenn wir das nicht erreichen, sondern wir tun halt kleine Schritte auf dem Weg dahin und
328 auch mit der Enteignungsgeschichte mit [NPO], das wird wahrscheinlich nicht passieren. Es
329 sieht gar nicht danach aus, als würde die Vergesellschaftung in Berlin kommen. Aber
330 trotzdem bin ich der Meinung, krass, wie wir das diskursfähig gemacht haben und 1000000
331 Leute, mehr als 1000000 Leute dafür gestimmt haben.

332 Das wäre mal interessant, wie sich das anfühlen würde in einem Projekt zu arbeiten und
333 dann erreicht man das Ziel und dann kann man sich quasi auflösen. Das wäre mal schön,
334 also insbesondere für die Leute, die davon betroffen sind. Im Bereich Seenotrettung also die
335 Leute, die dort nicht mehr fliehen und ertrinken müssen.

336 Was sich ändern sollte ist, was aber auch utopisch ist, ist das mit dem Geld. Also es geht
337 einfach so viel darum, Geld zu bringen und das ist je nach Thema unterschiedlich. Also bei

338 [NPO] brauchen wir jetzt nicht so viel Geld, wir brauchen Geld, um Kampagnen zu machen.
339 Aber wir brauchen jetzt kein Geld, um etwas in der Gesellschaft durchzusetzen, weil das ist
340 ja ein staatliches Projekt aber bei [NPO] müssen wir schreiben und 23 Leute bezahlen plus
341 die 27 an Bord, das ist einfach ein Haufen Kohle. Das sind jährlich so 4000000 Euro und wir
342 struggeln halt die ganze Zeit, um dieses Geld ranzubringen und das ist natürlich wichtig und
343 mir macht das auch Spaß, Geld einzutreiben und Anträge zu stellen und darüber
344 nachzudenken. Aber es überschattet so viel, wenn das so dominant ist, dass man die ganze
345 Zeit daran denkt. Es wäre schön, wenn Bewegungen und Organisationen nicht immer in
346 diesen Zwängen stehen müssen.

347

348 00:35:25 I

349 Wenn dich ein Jugendlicher, eine Jugendliche fragen würde, warum sie sich engagieren
350 sollen, was würdest du antworten?

351

352 00:35:39 E2

353 Ich würde antworten, dass sich auf der Welt wenig zum Positiven ändert, wenn man es nicht
354 aktiv angeht. Also das Konzept des sozialen Wandels heißt, dass Wandel nicht natürlich ist.
355 Die Rechte werden errungen, sie werden einem nicht aus einer Laune der Herrschenden
356 zugesprochen. Die Herrschenden oder die Politikerinnen sagen nicht: „Wir geben den
357 Geflüchteten mehr Rechte. Heute geben wir mal den Transpersonen mehr Rechte, sondern
358 das ist alles hart erkämpft. Viele Rechte und Privilegien, die wir haben, gehen auf Leute
359 zurück, die in Generationen vor uns dafür gekämpft haben und sich dafür den Arsch
360 aufgerissen haben, obwohl es so aussah, dass es völlig unerreichbar ist. Ich glaube, dass
361 sie sich engagieren sollten, weil es solche Leute braucht, um überhaupt Veränderungen zu
362 bewirken zu positiven und dass es auch Leute braucht, die nicht an einen schnellen Erfolg
363 glauben, sondern dass es im Leben halt so ist, dass man sich länger sich die Zähne an was
364 ausbeißt und trotzdem weitermacht. Wenn das eine Frau ist, würde ich immer sagen, sie
365 sollte sich engagieren, weil hätten sich die vor uns nicht engagiert, dann könnten wir heute
366 nicht wählen, dann können wir heute kein Bankkonto eröffnen, dann könnten wir heute nicht
367 arbeiten. Das sind wir den Frauen vor uns auf jeden Fall schuldig.

368

369 00:37:46 I

370 Gibt es noch was, was du ergänzen willst? Was wurde noch nicht angesprochen, was du
371 gerne noch sagen möchtest?

372

373 00:37:57 E2

374 Nein, ich fand deine Fragen sehr sinnvoll und sehr ganzheitlich. Ich glaube, ich habe alles
375 gesagt.

Transkript Interview I3

<p>Gesprächspartner*in</p> <p>Kürzel der/des Interviewten</p> <p>Geschlecht</p> <p>Alter</p> <p>Höchster Schulabschluss</p> <p>Engagementbereich</p> <p>Dauer & Regelmäßigkeit des Engagements</p>	<p>E3</p> <p>m</p> <p>33</p> <p>Allgemeine Hochschulreife</p> <p>Zivilschutz und Katastrophenhilfe</p> <p>seit 21 Jahren</p> <p>3-10 Stunden/Woche</p>
<p>Interviewdaten</p> <p>Datum/Zeit</p> <p>Ort</p> <p>Dauer</p> <p>Gesprächsmodus</p>	<p>02.06.2023</p> <p>Berlin / Berlin</p> <p>46:15 min</p> <p>Videotelefonie</p>
<p>Allgemeine Bemerkungen</p>	<p>E3 hat eine starke Identifikation mit dem [NPO]. Er hat viel aus der organisationalen und organisatorischen Perspektive gesprochen, seine persönlichen Empfindungen wurden erst durch tieferes Nachfragen ersichtlich.</p>

Fallzusammenfassung

E3, 43 Jahre, engagiert sich seit 21 Jahren mit Unterbrechungen im Bereich Zivilschutz und Katastrophenhilfe. Ihm gefällt vor allem das Kameradschaftsgefühl, womit er ein Gefühl der Zusammengehörigkeit beschreibt, das entsteht, wenn man sich gemeinsam für eine Sache einsetzt und dafür Wertschätzung erlebt. Er nimmt sein Ehrenamt als sinnstiftend wahr, weil er dort neue Fähigkeiten wie Personalführung, Konfliktmanagement, Stressresilienz und handwerkliches Geschick entwickelt. Er fühlt eine starke Verbundenheit mit dem [NPO] und ist im Laufe seines Engagements in der hierarchisch strukturierten Organisation bis zum Zugführer aufgestiegen. Er war bereits bei verschiedenen Einsätzen, wie zum Beispiel beim Hochwasserschutz dabei und hat Personal geführt. Meistens bereitet er sich mit seinem Trupp auf den „Ernstfall“ vor. Durch Tätigkeiten, die er bei [NPO] erlernt, profitiert er bei seiner Lohnarbeit – und andersrum genauso. Als Gefahren für sein persönliches Engagement nennt er Konflikte mit anderen Engagierten. Insgesamt beschreibt er die Beziehung zu anderen Haupt- und Ehrenamtlichen aber als gut. Hin und wieder gebe es Spannungen, aber er findet es wichtig, einen guten Weg zu finden, trotzdem gewinnbringend gemeinsam zu arbeiten. Er sagt, in anstrengenden Phasen oder in Zeiten, in denen er vergleichsweise langweilige Tätigkeiten verübt, sei es ihm wichtig das große Ganze und die Wirkung nicht aus dem Blick zu verlieren. Wertschätzung erlebt er sowohl durch andere Ehrenamtliche, durch die Organisation, seine Familie, die Bevölkerung und sogar durch seinen Arbeitgeber. Er wünscht sich für die Zukunft, um das Ehrenamt weiter zu stärken, Bürokratieabbau und eine stärkere staatliche Gratifikation des Engagements, wie zum Beispiel durch Rentenpunkte. Er ist überzeugt, dass Ehrenamt nicht nur anderen, sondern auch einem selbst guttut.

1 00:00:05 I

2 Bitte gib mir erstmal eine kleine Einordnung, wo engagierst du dich, wie lange schon und
3 was genau machst du da?

4

5 00:00:14 E3

6 Wo ich mich engagiere, das ist eine Bundesanstalt gehört zum Bundesministerium für
7 Inneres ist eine Organisation im Zivilschutz nennt sich das [NPO] und bin dort seit jetzt
8 dieses Jahr 21 Jahren Mitglied. Ich habe dort in einer Jugendgruppe angefangen und bin
9 dann hochgewachsen, hatte eine etwas längere Pause wegen Studium und Berufseinstieg,
10 hab mich dann aber 2019 hier in Berlin wieder entschieden, wieder voll einzusteigen und bin
11 seitdem auch durchgehend wieder aktiv im [NPO]. Genau ja, was sie machen, ist, um es mal
12 ganz grob abzureißen in einem Satz Schutz die Vorbereitung auf die Katastrophe und
13 professionelle Hilfe leisten.

14

15 00:01:11 I

16 Kann man sagen Zivilschutz? Katastrophenschutz ist also der Engagementbereich.

17

18 00:01:16 E3

19 Genau also. Grundlegend so hat das [NPO] mal mit geworben raus aus dem Alltag, rein ins
20 [NPO]. Deswegen bin ich dahin gekommen. Mein Papa war auch technisch interessiert und
21 damals in dem Ort, in dem groß geworden bin, gab es auch einen Ortsverband. So nennt
22 man die örtlichen Punkte, wo man hingehen kann. Dann haben sie mich und meinen Bruder
23 mal dahin gebracht und ich fand cool mit großer Technik spielen und mit großen Fahrzeugen
24 unterwegs zu sein. Das war also der spielerische Zugriff und später dann tatsächlich zu
25 diesem Aspekt, dass man anderen Leuten hilft in der Notlage.

26

27 00:02:13 I

28 Wow, seit 21 Jahren, das ist ja richtig lang. Nimm ich mal mit zu einem Einsatz mit. Was war
29 ein besonders eindrückliches Erlebnis, das zu beim [NPO] erlebt hast?

30

31 00:02:33 E3

32 Einsätze sind generell immer eindrücklich und höchst unterschiedlich. Das Tagesgeschehen
33 im Regeldienst ist relativ strukturiert. In der Anstalt wird nach klaren Vorgaben gearbeitet, es
34 gibt Lernziele, die zu erreichen sind. Sachen, die einzuhalten sind und dementsprechend ist
35 es relativ vorgeplant, was man machen kann und trotzdem hat man seine Freiheiten in der
36 Gestaltung. Man kann da kreativ sein. In der Gruppe, in der ich groß geworden bin, gibt es
37 immer ein Ausbildungsthema. In einer Erwerbsgruppe ist das Abnutzen und Aussteifen von
38 Gebäudeteilen und da kann man mehr machen als dieses Thema einem an die Hand gibt.

39 Man kann selbst ein Gebäude aufbauen und dann sich der Bauphysik nähern und
40 dementsprechend auch Ableitungen treffen. Wie muss ich das denn abnutzen? Und aus
41 dieser Übung heraus bereitet man sich dann für den, in Anführungszeichen, Ernstfall vor. Auf
42 dem man, die falsche Formulierung wäre „hofft“, aber man bereitet sich einfach vor. Für
43 mich ist es tatsächlich eher die Motivation, zu Hause bleiben zu können, dann geht es den
44 Leuten gut, dann muss ich nicht losfahren, dann werde ich nicht gebraucht. Deswegen ist für
45 mich das Eindrücklichste eher die Vorbereitung darauf, dass man sich dahingehend
46 ausbildet, weiterbildet neues Material kennenlernt, mit neuen Menschen zusammenarbeitet,
47 mit anderen Leuten aus anderen Ortsverbänden, also dieses Kollektive. Und den Horizont
48 erweitern über Lehrgänge und Ausbildung, das ist schon ganz cool.

49

50 00:04:36 I

51 Und ganz konkret, bei welchem Einsatz warst du dann mal dabei?

52

53 00:04:42 E3

54 Damals noch mit meinem Ortsverband an zwei verschiedenen Hochwassereinsätzen, wo wir
55 da in der Deichverteidigung aktiv wurden und in Abpumparbeiten also wir haben tatsächlich
56 einen See-Durchlass versucht zu fluten. Zusätzlich auch mehrere Einsätze auf der
57 Autobahn, da sind wir Amtshilfe gefahren für die dortige Feuerwehr. Im technischen Bereich
58 haben wir die Feuerwehr unterstützt, Unfälle zu beheben auf der Autobahn hier in Berlin,
59 dann seit 2019 Unterstützungsleistungen für die Feuerwehr, also als Verpflegungs-
60 Komponente. Wir sind im A Teil Einsatz gewesen 2021 sowohl mit unserer Logistik als auch
61 mit unserer Verpflegungseinheit, die Essen für die Leute dort und die Einsatzkräfte gemacht
62 hat. Auch mit unserem Brückenbau bin ich mit runtergefahren und ansonsten so kleinere
63 Tageseinsätze hier in Berlin mit zum Beispiel einer mit Nachfolge laufen, Baugrube oder im
64 Dezember letzten Jahres der geplatze Aquadrom, wo wir dann hinzugezogen worden sind
65 und die Tiefgarage ausgepumpt haben. Das war ein weltweit mediales Ereignis. Da sind wir
66 halt auch mit aufgeschlagen und ja, so kommt man ein bisschen rum.

67

68 00:06:20 I

69 Und wie nimmst du das für dich wahr? Wie fühlt sich das auf emotionaler Ebene für dich an,
70 wenn du da bist?

71

72 00:06:32 E3

73 Du meinst dann im Einsatz geschehen selbst? Das kommt drauf an, als wer ich mitfahre. Es
74 gibt relativ klar festgelegte Positionen, die man einnimmt und Aufgaben, die man dann zu
75 erledigen hat, sei es nun, dass du zum Beispiel als Kraftfahrer fährst, dass du da bleibst, du
76 relativ klar an deinem LKW oder an deinem Fahrzeug, das habe ich auch erlebt, das ist

77 relativ langweilig, weil man nicht wirklich mitbekommt, ab und zu kommt mal jemand vorbei
78 möchte Material haben, dann gibt man das aus. Wenn man mitfährt, um die Leute zu
79 transportieren, dann als Helfender selbst oder als Truppführer, das ist so die unterste
80 Führungsebene, die man einnehmen kann im [NPO], dann bekommt man Aufgaben
81 übertragen und hat Entscheidungsbefugnis. Man kriegt Aufgaben vorgesetzt und das kann
82 emotional relativ aufregend sein. Also ich hatte auch Situationen, in denen ich zu Anfang ein
83 bisschen überfordert war, einfach weil es ich nicht kannte und da haben dann die
84 Vorbereitungen auch nicht viel geholfen in der Situation. Man ist zwar nicht allein, man hat
85 immer noch andere Leute, mit denen man sich austauschen kann und eine Idee und
86 Lösungsansatz entwickeln kann. Aber es ist erstmal so ein Gefühl der Überforderung. Ich bin
87 aber auch Gruppenführer, das ist dann mein frühere Teileinheit. Ich bin schon im Einsatz
88 gewesen und das ist schon eine hohe emotionale und psychische Belastung. Das
89 Eindrücklichste war, als wir damals mit der Logistik von zehn Tage im Einsatz wieder
90 zurückkamen und in Berlin bei uns auf dem Hof gefahren sind, hätte ich fast quasi
91 augenblicklich anfangen wollen zu weinen, weil dann schlagartig die Anspannung abgefallen
92 ist, weil alle, die ich mitgenommen habe, gesund und zumindest körperlich gesund und
93 relativ psychisch gesund nach Hause gekommen sind. Kein Material ging kaputt oder
94 verloren. Je höher man kommt, desto mehr Personalverantwortung hat man dann auch Man
95 muss sich um die Leute kümmern und tatsächlich auch nicht nur um das Material. Man muss
96 sie sinnvoll einsetzen, im Einsatz viele Konflikt Gespräche führen oder Mutti vom Dienst sein,
97 weil dann es gibt da ein Wehwehchen wegen dem Feldbett, jemand hat Knatsch oder der
98 Nachbar hat zu doll geschnarcht. Von daher ist das eine Belastungsprobe der Emotionen, je
99 mehr Aufgaben ich dann im Verlauf der Zeit übernommen habe. Es macht trotzdem Spaß, ist
100 eine positive Herausforderung. Aber, es ist dann auch gut, wenn es dann wieder vorbei ist,
101 weil es ist schon stark einnehmend, um es positiv zu formulieren, ist. Eine positive
102 Herausforderung, aber ich möchte es nicht jeden Tag haben, weil das würde einem früher
103 oder später ganz viel belasten sonst.

104

105 00:10:24 I

106 Stressempfinden ist ein spannender Punkt. An welchem Punkt wird es zu viel?

107

108 00:10:38 E3

109 Je zeitkritischer es wird. Wir beim [NPO] sind eher die langsameren Helfer. Man kennt das
110 von der Feuerwehr, die müssen innerhalb von Minuten am Einsatzort sein, weil es um
111 Menschenleben geht. Sobald wir draußen sind, ist ein bisschen mehr Zeit da, aber es gibt
112 auch zeitkritische Sachen, die dann wirklich sofort umgesetzt werden müssen. Je geringer
113 der Faktor Zeit ist und je geringer der Personalfaktor ist, desto stressiger wird es. Das setzt
114 einen dann ordentlich unter Strom. Ich habe das auch erst mit den Jahren und der Erfahrung

115 gelernt, dann trotzdem zu versuchen cool zu bleiben und das nicht so anzunehmen, sondern
116 eher die Herausforderung zu sehen. In 95 Prozent der Fälle reißt man die Zeitlinie. Man ist
117 eh immer langsamer als man denkt. Weil. In einem Einsatz sollten wir mal eine Tiefgarage
118 auspumpen und dann ist uns irgendwann aufgefallen, warum wird das Wasser nicht
119 weniger? Weil die Zuleitung kaputt war und dementsprechend immer wieder Wasser
120 nachgelaufen ist. Man versucht ein Problem zu beseitigen und dann kommt ein neues drauf.
121 Da entwickelt man unweigerlich mit der Zeit eine höhere Stressresilienz. Man lernt damit
122 umzugehen, dass der Plan, den ich mir setze, so nicht von Erfolg gekrönt sein wird, sondern
123 eher in Alternativen anfängt zu denken und das macht einen flexibler im Kopf, auch fürs
124 Privatleben, das ist ganz angenehm.

125

126 00:12:28 I

127 Wie würdest sagen, hast du dich durch dein Engagement weiterentwickelt?

128

129 00:12:33 E3

130 Im Verständnis für technische Geräte und auch im Umgang mit Menschen, weil gerade in
131 kritischen stressigen Situationen reagiert jeder ein bisschen anders. Und je nachdem mit
132 wem man zusammenarbeitet, fällt die Reaktion positiver aus oder nicht so positiver aus. Ich
133 habe viele kleine Werkzeuge mitgenommen, wie man bestimmte Situationen entschärfen
134 kann, um die Situation nicht hoch kochen zu lassen. Man sollte solche Situationen gar nicht
135 entstehen zu lassen. Wir versuchen das zu umschiffen durch sprachliche Kompetenz, aber
136 auch das Wissen um unterschiedliche Kompetenzen. Die Leute bringen unterschiedliches
137 Wissen mit. Wir sind eine ganz, ganz bunte Truppe zum Glück. Das macht auch Spaß, dass
138 wir einen Querschnitt der Gesellschaft sind. Es bedingt sich, dass man sich in vielerlei
139 Hinsicht stark anzupassen hat. Es macht trotzdem am Ende des Tages immer wieder Spaß,
140 auch wenn man sich in der Situation mal ärgert und denkt Mensch, das könnte mal schneller
141 gehen. Im Hintergrund weißt du dann trotzdem, dass es jetzt nichts bringt, wenn ich hingehe
142 im Einsatz, dadurch blockieren die Leute nur. Um auf deine Frage nochmal
143 zurückzukommen. Persönliche Entwicklung gab es auf jeden Fall, vor allen Dingen auch im
144 Verständnis für die anderen Leute. Da hat jeder seinen eigenen Ansatz und
145 dementsprechend hörst du auch erst mal den der anderen an. Vielleicht ist der
146 Lösungsansatz, den du hast gut, aber vielleicht ist der andere besser.

147

148 00:14:34 I

149 Wie sieht die Beziehung zu anderen Engagierten aus, wie empfindest du das für dich?

150

151 00:14:49 E3

152 Ich hab jetzt im am ersten Januar eine neue Position in unserem Ortsverband eingenommen.

153 Ich hatte vorhin schon gesagt, dass es bestimmte Aufgabenbereiche gibt, die alle
154 übernehmen, vom Helfer zum Truppführer zum Gruppenführer. Es gibt auch Zugführer, eine
155 unsäglich antiquierte Bezeichnung. Der Laden ist sehr hierarchisch aufgebaut und ich habe
156 diese Position des Zugführers im Januar übernommen. Ich merke das vor allen Dingen in der
157 Zusammenarbeit mit den anderen Helfern. Mit den mir unterstellten Unterführern stellt sich
158 ein gewisses Dienstverhältnis ein. Man will außerhalb des Dienstes mit den Leuten
159 quatschen, Sozialpflege betreiben das das funktioniert auch alles, aber es ist irgendwie so,
160 bedingt durch die Struktur dieser Organisation, da ist so eine dienstliche Distanz auf einmal.
161 Solche Aussagen sind dann vielleicht nicht ernst gemeint, zum Beispiel „O, der Zugführer
162 kommt“. Seit dem ersten Januar merke ich, weil man ja ganz alleine auf der Position ist, dass
163 man keinen mehr auf der gleichen Ebene hat, man ist da alleine. Dir hilft dann auch keiner
164 mehr. Du triffst die Entscheidung, das ist eine zusätzliche Belastung. In
165 Ausbildungssituationen nivelliert sich das Ganze dann wieder. In den letzten Monaten merke
166 ich sehr, sehr deutlich, dass da ein Gefälle ist zwischen den Helfenden und mir. Wir sind
167 immer drei Stunden in der Woche mittwochs dort zusammen. Die haben glaub ich keine
168 großartige Vorstellungen, was ich vorher nachher und währenddessen organisiere und
169 dementsprechend fragen die sich wahrscheinlich was machen wir eigentlich?

170

171 00:17:13 I

172 Würdest du dir das wünschen, dass das Verhältnis wieder näher wäre oder ist es in
173 Ordnung?

174

175 00:17:19 E3

176 Es ist es ist gewissermaßen in Ordnung, weil es organisatorischen Frieden in unseren
177 Ortsverband eingebracht hat, der im letzten Jahr nicht so geherrscht hat. Seitdem laufen
178 viele Dinge ein bisschen glatter, seitdem die Position besetzt ist, einfach weil es einen
179 konkreten Ansprechpartner gab. Vorher lief das immer so in Parallelstrukturen, und das war
180 Mist kommunikativ. Also von daher merke ich schon, dass viele hierarchische Struktur
181 suchen. Dementsprechend nehme ich das dahingehend gerne in Kauf. In den letzten
182 Wochen hatten wir Ausbildungsveranstaltungen. Dort bin ich als Helfer mitgefahren, obwohl
183 ich, in Anführungszeichen, der Zugführer bin. Man macht immer ein munteres
184 Positionsfröschlein und sobald man als Helfer wiedereingesetzt ist, merk ich ganz eindeutig,
185 dass wir dann wieder gleich sind. Da bist du jetzt nicht als Führungskraft, sondern als
186 Arbeiter. Das ist ein sinnhaftes Zusammensein, indem man sich austauscht auf einer Ebene
187 und auch miteinander arbeitet. Ich hab die Position, aber im Einsatzfall ist es dann egal, ob
188 ich nun als Zugführer gebracht werde oder als Helfer, hauptsächlich ich kann irgendwie mit
189 unterstützen.

190

191 00:18:58 I

192 Du hast innerhalb von 21 Jahren eine ziemliche Entwicklung innerhalb der Organisation
193 hingelegt. Reflektiere dazu nochmal, wie du das wahrnimmst. Wie hast du dich verändert?

194

195 00:19:20 E3

196 Ich glaube, das ist fast liegt fast in der Natur der Sache, dass man, je länger man in die
197 solchen Organisationen drin ist, hochwächst. Natürlich gibt es die Urgesteine, die als Helfer
198 eingetreten sind und als Helfer austreten. Ich habe relativ früh gemerkt, dass
199 Planungskompetenz und Personalführungskompetenz etwas ist, was ich gerne mit
200 übernehme und dementsprechend ist man dann prädestiniert dazu, Führungspositionen zu
201 übernehmen. Bedingt durch meinen tatsächlichen Beruf als Lehrkraft bin ich es gewohnt,
202 Leute anzuleiten und ihnen kreativ einen Weg zu zeigen. Dementsprechend hat sich das
203 dann angeboten. Die berufliche Expertise, die ich mir so oder so angeeignet habe, kann ich
204 auch im Ehrenamt nutzen. Ich bin 2019 mit dem Anspruch zurückgekommen, dass ich die
205 Karriereleiter nicht unbedingt hoch fallen wollte, das hat sich nun anders dargestellt. Mag
206 vielleicht aber auch daran liegen, dass ich gerne Verantwortung übernehme. Ich habe vor
207 zwei Jahren meine Arbeitsleistung in meinem eigentlichen Beruf auf 75 Prozent
208 zurückgeschraubt, damit ich auch ein bisschen mehr Freizeit habe. Es war nicht so geplant,
209 dass ich das nur beim [NPO] verbringe, aber da kam die Pandemie dazwischen. Die
210 Arbeitszeitreduzierung und die Pandemie haben sich dann so bedingt, dass ich dort in dem
211 Bereich mehr Verantwortung übernommen habe und die freie Zeit dort rein investiere. Das
212 ist auch völlig in Ordnung, es macht nach wie vor Spaß. Natürlich gibt es immer so ein paar
213 Fallstricke, wo man denkt, es könnte leichter sein, aber ich versuche mich persönlich immer
214 damit zu motivieren, dass ich das Ganze auf die lange Sicht betrachte. Das kann jetzt im
215 Moment nervig sein, dass ich das jetzt machen muss, Antrag schreiben oder mit jemandem
216 diskutieren warum soll er da und da hinfahren. Aber am Ende des Tages steht dann halt ein
217 gutes Ergebnis da und dann sind doch alle irgendwie wieder zufrieden. Deswegen versuche
218 ich die Situation dann auszuhalten. Weil ich darauf baue, dass das im Endeffekt was
219 bezweckt hat.

220

221 00:22:02 I

222 Du bist also selbst Ansprechpartner für Ehrenamtliche. Hast du selbst auch eine
223 Ansprechpartnerin, einen Ansprechpartner, mit der du sprechen kannst? Wie wirst du selbst
224 vom [NPO] unterstützt?

225

226 00:22:23 E3

227 Die Organisation als solche gibt mir einen klaren Ansprechpartner rein organisatorisch vor,
228 das ist unser Ortsbeauftragter, der bringt eine ganze Menge Erfahrung mit, mit dem tausch

229 mich persönlich auch sehr intensiv aus. Das ist aber eher ein fachlicher und professioneller
230 Austausch. Wenn es um den Erfahrungsaustausch geht, Einsatzerfahrung und
231 Führungserfahrungen, da habe ich auch Ansprechpartner, die sind dann immer zu
232 bestimmten Themen. Man unterhält sich manchmal einfach nur menschlich, weil man im
233 [NPO] auch manchmal Leute hat, die nicht aus ihrem Film rauskommen. Die stecken die
234 ganze Zeit in ihrer Welt und reden permanent über den Dienst und über technische
235 Angelegenheiten. Das wird mir dann irgendwann zu viel. Da habe ich also genügend
236 Menschen, auch in meinem Ortsverband, mit denen ich privat schnacken kann. Wir sind vor
237 ein paar Wochen zusammen mit einer lustigen Truppe bei einem Konzert gewesen. Da
238 entstehen auch private Kontakte.

239

240 00:23:58 I

241 Wie sieht es mit der Wertschätzung für dein Engagement aus?

242

243 00:24:20 E3

244 Wenn ich es mal nach innen betrachte, dann bekommt man schon sehr gespiegelt, dass sie
245 froh sind, dass man da ist. Da gibt es, ein antiquierter Begriff, Kameradschaft. Das wofür der
246 Begriff steht, das entsteht auch heute noch, dieses Zusammengehörigkeitsgefühl, dass man
247 zusammen für eine Sache da ist und daraus auch die Wertschätzung entsteht. Es gibt einen
248 harten Kern von ungefähr 15 Leuten, die stets und ständig alles abreißen und das verbindet
249 einen Miteinander. Es gibt einem genügend Wertschätzung nach innen und miteinander.
250 Was jetzt die Wertschätzung von Familie und Arbeitgeber angeht, muss ich sagen, die kriege
251 ich. Die Familie sagt Mensch, wir sind stolz auf dich, dass du da hinfährst und den Leuten
252 hilfst und dich engagierst und deine Zeit dafür in Anspruch nimmst, genauso wie mein
253 Arbeitgeber ist auch interessiert. Mein Schulleiter fragt auch nach, was macht ihr da
254 eigentlich, ich hab da was gelesen, wart ihr da? Das Interesse ist auf jeden Fall da. Das ist
255 vielleicht der Bonus des öffentlichen Dienstes, dass mich mein Arbeitgeber dahingehend
256 unterstützt. Es kann immer sein, gerade bei so einer Einheit wie zum Beispiel im Dezember
257 mit diesem Aquadrom, dann kriegt man eine kurzfristige Alarmierung und man müsste
258 eigentlich arbeiten. Ich rufe nur noch ins Büro rein, das Handy hat jetzt geklingelt, ich muss
259 jetzt weg und die dann sagen, ja viel Erfolg und nicht nein, du gehst jetzt nicht. Das ist für
260 mich eine sehr hohe Form der Wertschätzung, dass sie mir keine Steine in den Weg legen.
261 Auch bei Freunden und Familie, wenn man sich trifft, wenn irgendwer anruft, weil bestimmte
262 Leute im aus meinem Ortsverband eine 24/7 Standleitung haben, dann klingelt das Handy
263 immer laut und da haben die auch alle Nachsicht. Auch wenn ich mich manchmal
264 entscheide, das ist jetzt wahrscheinlich nicht so wichtig. Also von daher sowohl nach innen,
265 in der in der Organisation als solcher auch von außen erlebe ich halt schon ein hohes Level
266 an Wertschätzung. Auch in den Einsätzen von der Bevölkerung allgemein, die kommen A mit

267 viel Interesse und B mit vielen Worten des Dankes um die Ecke, dass man ihnen hilft. Das ist
268 Motivator dafür, dass ich meine Zeit für die richtige Sache investiere.

269

270 00:28:04 I

271 Was gefällt dir an deinem Engagement besonders gut?

272

273 00:28:09 E3

274 Besonders gut gefällt mir, die vielen Möglichkeiten, die mir gegeben werden. Ich hätte mich
275 nie dazu entschieden, einen LKW-Führerschein zu machen im Privaten, weil ich nie gewusst
276 hätte, wozu ich ihn brauche. Man hat mich gefragt, ob ich nicht Bock hätte, einen LKW-
277 Führerschein zu machen. Es sind viele Sachen qualifikationsmäßig mit Lehrgängen, was die
278 Motivation sehr hochhält und wirklich Lust macht, sich noch eingehender zu engagieren.
279 Zusätzlich geht man Aufgaben gemeinsam an und macht sich vorher klar, dass es
280 Vorbereitungen auf den eigentlichen Einsatz sind. Mensch, das haben wir doch geübt für den
281 Aufbau oder den Ablauf, dann macht man das tatsächlich im Einsatz und es funktioniert. Das
282 ist ein unglaublicher Motivator. Man will sich dann weiter vorbereiten, weil es funktioniert hat.

283

284 00:29:50 I

285 Wie nimmst du den Unterschied zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen innerhalb der
286 Organisation wahr? Wie ist da der Umgang miteinander?

287

288 00:30:11 E3

289 Der Umgang mit den Hauptamtlichen ist ein sehr wertschätzender. Bisher muss ich aus
290 persönlicher Sicht sagen, dass die immer sehr interessiert an den Ehrenämtern sind. Es gibt
291 nicht nur gefühlt, sondern auch nachweisbar gewisse Hilfe. Hauptamtliche Mitarbeiter sind
292 nicht Expertise im [NPO] eingesetzt werden, sondern nach Auswahlverfahren. Das sind
293 meistens Leute, die aus Externem kommen und von den eigentlichen Strukturen, wie das
294 [NPO] funktioniert, nicht wirklich eine Ahnung haben. Das wäre kein Problem, wenn man die
295 Leute dementsprechend schulen würde. Deswegen knautscht es da manchmal ein bisschen
296 im Gebälk. Ich habe das aber nie persönlich zum Ausgang gemacht zu sagen, jemand
297 mache seinen Job nicht richtig. Das kann ich gar nicht beurteilen. Es geht darum, sich
298 menschlich zu treffen und sich auszutauschen. Und da war bisher für mich immer der
299 Kontakt ein sehr, sehr guter. Natürlich hört man vieles und mittlerweile bin ich in diese
300 Position aufgestiegen, in der ich mehr mit Hauptamtlichen zu tun habe. Da hat man auch
301 manchmal Kontakte, wenn es nicht so gut läuft. Ich bleibe aber bei meiner innerlichen
302 Entscheidung. Ich möchte lieber mit den Leuten persönlich sprechen, als dass ich mich vom
303 Hörensagen davon beeinflussen lasse. Viele sagen, die machen sowieso nicht was wir

304 wollen, oder die Kämpfen gegen uns. Diese Grundstimmung ist schon manchmal greifbar.
305 Ich finde sie nicht richtig, weil die verbaut uns das Zusammenarbeiten, weil die
306 hauptamtlichen Mitarbeiter sind unser organisatorischer Überbau und ohne den funktioniert
307 das nicht. Ohne die kommen wir weder an Gelder, an Material, noch Kommunen. Deswegen
308 bin ich da eher einer, der sagt: Egal was du für ein Vogel bist, ich bin vielleicht auch einer,
309 lass uns trotzdem irgendwie einen Weg finden, dass wir für andere oder für uns selbst wie
310 wir zusammenarbeiten.

311

312 00:32:36 I

313 Was sollte sich in Zukunft verändern?

314

315 00:32:42 E3

316 Das ist eine Frage, mit der ich mich auch schon häufig beschäftigt habe, nicht nur ich für
317 mich selber, sondern auch mit Kameraden. Ich glaube, dass es helfen würde, um zum
318 Beispiel den Zulauf zu einem Ehrenamt noch zu vergrößern, sei es nun nicht nur für das
319 [NPO]. Ich möchte das auch gerne auf das Ehrenamt angewendet wissen, sei es zum
320 Beispiel derjenige, der Scout im Fußballstadion macht oder die Leute am Bahnhof begrüßt
321 oder Personen zu Hause pflegt, dass es eine staatliche Gratifikation dafür gibt. Die Zeit, die
322 man dort aufwendet, könnte man prinzipiell rein wirtschaftlich betrachtet auch mit Arbeiten
323 verbringen, also die tausendzweihundert Stunden, die ich im letzten Jahr für diese
324 Organisationen investiert habe, hätte ich auch in bares Geld tatsächlich umwandeln können.
325 Vom rein wirtschaftlichen Standpunkt her wäre ich dann reicher. Das ist aber nicht meine
326 Antriebsfeder. ich glaube, weil das Ehrenamt krebst damit, dass man Schwierigkeiten hat,
327 engagierte Leute zu finden. Wenn man Gratifikationen in Form von Rentenpunkten oder
328 zusätzlichen Vergütungsmöglichkeiten im Job, also die Verzahnung zwischen dem
329 eigentlichen Beruf und dem Ehrenamt schafft. Das würde an vielen Stellen die Motivation
330 höher hängen, dass die Leute sich mehr engagieren. Wenn man sagt, du pass auf, wenn du
331 300 Stunden im Jahr machst, kriegst du einen Rentenpunkt pro Jahr zusätzlich
332 angeschrieben und entlastet sich damit im Alter. Geld an sich holt, glaube ich die Leute nicht
333 ins Ehrenamt. Da bin ich der festen Überzeugung, das würde mich nicht holen. Ich bekomme
334 eine Mehraufwandsentschädigung für mein Handeln als Zugführer, aber das ist mir egal,
335 deswegen geh ich da nicht hin. Es ist mir prinzipiell egal, dass es dafür keine Gratifikation
336 gibt, deswegen mach ich es nicht. Ich glaube nur man kriegt gesamtgesellschaftlich mehr
337 Leute ins Ehrenamt, wenn man sagt, man holt staatliche Wertschätzung rein. Was sich
338 zusätzlich ändern sollte, ist in der Vereinfachung die ganze bürokratischen Struktur. Wir
339 arbeiten immer noch im Paper Pencil System, wie im 19. Jahrhundert, was
340 Beantragungswege angeht und befinden uns mit der Technik eigentlich im 21. Jahrhundert.
341 Es ist manchmal nicht zum Aushalten, wie weit das auseinander hängt, wie lange

342 Beschaffungswege dauern. Durch die Digitalisierung und den Einsatz von KI könnte man so
343 viel vereinfachen und so viel Zeit sparen, die man dann Sinnhafter, zum Beispiel für
344 Ausbildungszwecke oder für andere Sachen anwenden könnte, als dass man dann am
345 Rechner sitzt und irgendein Formular ausfüllt, das ausdruckt und dann per Fax wieder
346 zurückschickt. Es macht keinen Sinn. Bürokratieabbau wäre dringend notwendig. Das [NPO]
347 ist überhaupt nicht CO2 neutral. Unsere Einsatzfahrzeuge bekommen immer noch
348 Sonderrechte gewährt Wir fahren mit den größten Umweltsündern rum. Auch zum Beispiel
349 durch den Umweltschutz-Zonen Bereich, das ist nicht feierlich. Also da muss ein Umdenken
350 stattfinden auch in meiner Welt. Das muss besser werden. Es gibt Lösungen, Strategien mit
351 wasserstoffbetrieben LKWs und mit moderner Technik, die weniger umweltbelastend ist.
352 Aber das ist ferne Zukunft. Das ist ein gesamtwirtschaftlicher, gesamtgesellschaftlicher
353 komplett umfassender Umgestaltungsbereich, aber das muss sich dringend auch bei uns
354 ändern.

355

356 00:37:29 I

357 Welche Momente gab es, wo du gesagt hast, das finde ich total sinnlos, was wir machen, ich
358 will aussteigen?

359

360 00:37:52 E3

361 Es ging weniger darum, ob die Tätigkeit als solche sinnlos ist, sondern der
362 Ausstiegsgedanke hat sich eher an konkreten Personen festgemacht, die einem das
363 Arbeiten innerhalb der Organisation schwierig gemacht haben. Es ist, als ich 2019 zurück ins
364 [NPO] den Weg in den aktiven Dienst wiedergefunden habe, war jemand noch in dem
365 jetzigen Ortsverband, mit dem habe ich tatsächlich nur dreimal Berührungspunkte gehabt.
366 Schon nach dem ersten näheren Kontakt, möchte ich mal freundlich nennen, habe ich mich
367 sehr stark gefragt, war das die richtige Entscheidung wieder zurückzukommen. Das lief nicht
368 so toll ab. Er ist dann allerdings selbst gegangen. Und danach ging es. Bisher bin ich nicht
369 wieder an den Punkt gekommen, wo ich sage, ich will sofort aussteigen. Früher oder später
370 wird wahrscheinlich auch mal der Punkt kommen, dass ich sage, jetzt ist auch mal gut, weil
371 es ist psychisch und körperlich schon stark herausfordernd und irgendwann wird auch für
372 mich der Punkt kommen, dass ich sage, ich schaffe es wieder vielleicht nicht mehr psychisch
373 oder nicht mehr körperlich. An dem Punkt bin ich noch nicht. Ich bin mir aber dessen
374 Gewahr, dass das früher oder später wahrscheinlich eintreten wird oder durch
375 Veränderungen der Lebenssituation, wenn man sich offen hält ins Ausland zu gehen. Und
376 dann werde ich aber im Ehrenamt komplett aussteigen, das ganze pausieren und gucken,
377 vielleicht kommt man wieder. Für mich ist die Grundlinie, die mich bisher immer mich wieder
378 zum Dienst in die Organisation zurückgeholt hat und, dass es sehr, sehr sinnvoll ist, was
379 man da macht. Es ist eine in ihrer Struktur einmalige Organisation in der Welt, an sich nur

380 eine technische Hilfskomponente. Aber es ist sehr sehr sinnvoll, selbst wenn man ganz viele
381 nicht so sinnvolle Dinge manchmal zwischendrin tut. Aber ich halte dann lieber einzelne
382 Punkte aus und warte dann das Ergebnis ab und das war bisher immer motivierend dabei zu
383 bleiben.

384

385 00:40:46 I

386 Wie hat sich durch die deine Freiwilligenarbeit deine Einstellung zum Leben, zu dir selbst
387 oder zu anderen verändert?

388

389 00:40:56 E3

390 Zum Leben als solchem hat das Ehrenamt mich dazu erzogen in Alternativen und Optionen
391 zu denken. Die Ausgangssituation, auf der ich das begründe, ist, wenn man mit dem [NPO]
392 in den Einsatz geht, du weißt nicht, was dich wirklich erwartet. Manche Helfer sprechen dann
393 lapidar vom [NPO] Adventure-Tours. Du weißt nicht, hast du im Einsatzgebiet eine mögliche
394 Unterkunft, hast du Zugang zu Sanitäranlagen, hast du Zugang zu Nahrungsmitteln? Was
395 erwartet dich eigentlich? Es ist wie eine Schrödingers Box der schlimmsten Urlaubsreisen,
396 wo du auch noch arbeiten musst. Aber es hat für mich hat es den Effekt gehabt, sparsamer
397 im Umgang mit sich zu sein, also nicht so viele Erwartungen zu haben. Ich habe zum
398 Beispiel übersteigerte Erwartungen an ein Hotelzimmer und komme dann hin, nur um
399 festzustellen, dass sie vielleicht dreimal mit Photoshop drüber gegangen sind und das Foto
400 aus einem begrünten Winkel zu einer bestimmten Jahreszeit geschossen haben. Und dann
401 bin ich enttäuscht. Das passiert mir seitdem selten. Das klingt vielleicht negativ ausgedrückt,
402 ist aber positiv gemeint, wenn ich keine zu hohen Erwartungen habe, werde ich nicht
403 enttäuscht. Danach kannst du einfach besser werden. Das macht einen glücklicher, wenn ich
404 dann halt mit auf einem Betonklotz schlafen muss, dann ist es so. Wenn ich in Feldbett habe,
405 dann bin ich glücklich. Was sind die Einstellungen? Und da gehen bei mir das ehrenamtliche
406 Engagement und das Berufliche Hand in Hand. Da hab ich vieles aus dem Ehrenamt in den
407 letzten Jahren in meine berufliche Arbeit mitgenommen. Das ist für mich so ein sich
408 gegenseitig befruchtender Zirkel. Was ich an Strategien in meinem Beruf habe, kann ich
409 natürlich auch im Ehrenamt einsetzen, genauso wie die besonderen Schulungen in puncto
410 Menschenführung, die ich im Ehrenamt erhalten habe. Die konnte ich adaptieren und in
411 meinem Beruf anwenden, also vor allem Konfliktmanagement und Stressresilienz, das ist
412 seitdem deutlich entspannter geworden. Ich kann mich daran erinnern, dass ich da noch in
413 der Berufseinstiegsphase noch ein bisschen entspannter war, wenn ich mit Konflikten
414 konfrontiert wurde. Das hat sich dahingehend deutlich verbessert im Umgang mit
415 Privatpersonen. Familie oder Freunden muss ich es nicht zwingend immer auf die Nase
416 binden. Ich muss nicht mit einer [NPO]-Flagge herumrennen hey, ich bin im Ehrenamt, frag
417 mich was. Ich versuche, das Dienstliche und Private zu trennen, halte, dann aber nicht

418 hinterm Berg, wenn mich jemand nach etwas fragt. Dahingehend beeinflusst mich das dann
419 schon, weil ich klar sage, so ich gehe arbeiten, das ist für mich eine eigene Bubble, ich bin
420 im Ehrenamt, das ist auch eine eigene Bubble und dann das Private. Es ist nicht so, dass
421 sich das gar nicht mischen soll, aber die Bereiche müssen sich nicht permanent
422 überkreuzen.

423

424 00:45:07 I

425 Ich hätte jetzt noch eine letzte vorletzte Frage. Wenn dich jetzt eine Jugendliche, ein
426 Jugendlicher fragen würde, warum sie oder er sich ehrenamtlich engagieren soll, was
427 würdest du sagen?

428

429 00:45:33 E3

430 Weil es guttut. Nicht nur für die für diejenigen, denen du hilfst, sondern auch dir selber. Man
431 ist durch Selbstliebe nicht befreit davon. Es tut einem gut, wenn man da rausfahren kann und
432 immer was helfen kann. Das tut einem gut, wenn du einfach weißt, wie du zum Beispiel eine
433 Bohrmaschine bedienst. Wie du handwerkliches Geschick entwickelst. Das ist etwas, was
434 vielen heutzutage gar nicht mehr so mitgegeben wird, weil sie es nicht haben, entweder, weil
435 sie in der Stadt groß geworden sind oder einfach keine Familienmitglieder haben, die diesen
436 Background haben im Handwerk unterwegs zu sein. Wie bohrt man ein Regal an, wie
437 schneide ich ein Stück Holz ab? Das lernt man da alles und kriegt es einfach so mit. Und
438 auch die Scheu vor neuen Materialien verliert man irgendwann. Wir basteln mal ein
439 bisschen. Einem Jugendlichen würde ich sagen, weil ich selber in der Organisation als
440 Jugendlicher groß geworden bin, es macht so unfassbar viel Spaß mit einem Motorboot auf
441 einem auf einem See rum zu eiern oder auf einem Fluss rumzufahren ein Zeltlager zu
442 machen, ein Auto umzubauen zu einem Gokart. Es gibt so viele coole Möglichkeiten, sich da
443 kreativ mit einzubringen.

Transkript Interview I4

<p>Gesprächspartner*in</p> <p>Kürzel der/des Interviewten</p> <p>Geschlecht</p> <p>Alter</p> <p>Höchster Schulabschluss</p> <p>Engagementbereich</p> <p>Dauer & Regelmäßigkeit des Engagements</p>	<p>E4</p> <p>w</p> <p>29</p> <p>Abitur</p> <p>Kultur, Integration</p> <p>seit 3 Jahren</p> <p>2 Stunden/Woche</p>
<p>Interviewdaten</p> <p>Datum/Zeit</p> <p>Ort</p> <p>Dauer</p> <p>Gesprächsmodus</p>	<p>8.6.2023</p> <p>Berlin / Berlin</p> <p>43:19 min</p> <p>Video</p>
<p>Allgemeine Bemerkungen</p>	<p>Die Atmosphäre war schnell vertraut. E4 sprach sehr klar und gab reflektiert ihre Emotionen und Einstellungen in Bezug auf ihr Engagement wieder.</p>

Fallzusammenfassung

E4, 33 Jahre, engagiert sich seit drei Jahren in einer Organisation für Kultur und Integration. Sie gibt Workshops, schreibt Artikel, hat einen Podcast ins Leben gerufen und berät den Verein auf dem Weg zu seiner Professionalisierung. Bevor sie ihr Engagement bei [NPO] begonnen hat, war sie für eine andere Organisation ehrenamtlich tätig. Hier hat sie sich jedoch nicht wohlfühlt, da mit den anderen Mitgliedern kein Zusammengehörigkeitsgefühl entstanden ist und sie ihr Engagement eher als Belastung empfunden hat, da dieses „on top“ zu vielen anderen Dingen ihrem Leben dazu kam. Deshalb hat sie hier ihre Vorstandsfunktion aufgegeben. Zu ihrem jetzigen Engagement kam sie, weil sie freie Zeit zur Verfügung hatte und nach Ablenkung sowie Kontakten gesucht hat. In ihrem jetzigen Engagement möchte sie am liebsten für immer bleiben, sie identifiziert sich stark mit der Organisation. Sie hat das Gefühl, die Mitglieder teilen ein ähnliches Wirklichkeitsverständnis und kommunizieren wertschätzend und auf Augenhöhe. Es sind sogar Freundschaften zu anderen Ehrenamtlichen entstanden. Sie beschreibt, durch das Zusammenwirken mit unterschiedlichen Menschen habe sich ihr Blick auf die Welt geweitet. Die Organisationskultur trägt dazu bei, dass die Mitglieder sich gegenseitig empowern und damit auch persönlich wachsen können. Sie genießt den hohen Gestaltungsspielraum, in dem sie sich nach ihren Interessen einbringen kann und ihr Vertrauen entgegengebracht wird. Interne Prozesse sorgen für reibungslose Abläufe und sorgen dafür, dass die Freude am Engagement erhalten bleibt. Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche ist vorhanden und es wird darauf geachtet, dass niemand vergessen wird. Durch ihr Engagement konnte sie auch im Berufsleben profitieren, da sie hier Fähigkeiten, wie beispielsweise Angebote schreiben, Erstkontakte aufbauen oder Workshops geben, gelernt hat. Sie wünscht sich weniger Restriktionen durch begrenzte Förderzeiträume und fürchtet langfristig um die Existenz des Vereins. Sie engagiert sich, weil sie überzeugt ist, dass sie durch ihr Engagement viel lernen kann und gemeinsam mit anderen Dingen kreieren konnte, wozu sie allein nicht in der Lage wäre.

1 00:00:05 I

2 Gib mir mal eine kleine Einordnung. Wo engagierst du dich? Wie lange schon und was
3 genau machst du da?

4

5 00:00:15 E4

6 Genau also ich engagiere mich seit der Pandemie, also seit 2020 so roundabout. Seit dem
7 Sommer ging das richtig los und ich hatte vorher aber auch schon ein Engagement von 2017
8 bis 2018 gemacht. Das habe ich aber bewusst abgebrochen und dann anderthalb Jahre
9 nichts gemacht, weil das eine echt unschöne Erfahrung war. Jetzt die letzte Station, bin ich
10 bei [NPO] bis heute. Das ist eine Mischung aus dem Engagement. Zum einen bin ich als
11 Mitglied dabei und in der Core Group. Wir haben Mitglieder, die aktiv sind. Es gibt auch noch
12 welche, die nicht bei Meetings dabei sind, sondern die zahlen den Beitrag und wenn es mal
13 eine coole Veranstaltung gibt, sieht man die vielleicht. Die Core Group ist eine große
14 Gruppe, das sind so 45/50 Leute und in der kleineren Core Gruppe sind eher so 10/11
15 wovon 4 auch den Vorstand ausmachen. Ich bin nicht im Vorstand mit drin, aber ich bin eine
16 dieser Kernleute, die zu allen Team Meetings kommt, wo wir Community Spaces haben
17 digital und ich mach auch ganz viel. Eine der Hauptaufgaben, die ich ehrenamtlich mache,
18 wo ich wirklich nonprofit mache, ich mache das aus Überzeugung, ist die strategische
19 Unterstützung in dem Prozess, den Verein zu professionalisieren. Wir haben zum Beispiel
20 letztes Jahr überlegt, ob es nicht Sinn macht, jedes Jahr im Verein eine Visions-/Missions-
21 und Maßnahmen-Planung zu machen und dann zu überlegen, ändern wir die Vision immer
22 oder bleibt die einmal fest und wir ändern aber die Maßnahmen und prüfen das. Dass wir so
23 eine Zielentwicklung machen für das Jahr, ein bisschen Projektmanagement. Und das ist
24 das, was ich implementiert habe, was wir jetzt jedes Jahr machen werden, wo ich durch
25 einen Workshop geleitet habe, wo ganz, ganz viele Leute auch daran teilgenommen haben,
26 die Bock hatten. Auch der Vorstand spricht mich häufig an zu strategischen Fragestellungen.
27 Wir wollen das und das machen, glaubst du, das macht Sinn? Hast du vielleicht eine Idee
28 dafür? Ich bin Sparringpartnerin für ganz viele für die unterschiedlichsten Aufgaben und
29 daraus entstehen dann auch Dinge. [NPO] besteht vor allen Dingen aus einem Online-
30 Magazin. Und durch die Expertise, die ich im Podcast gesammelt habe, die ich auch auf der
31 Plattform von [NPO] gemacht hab, kam jetzt durch, dass es total Sinn machen würde, wenn
32 wir das online Magazin erweitern mit einem Audio-Magazin als zweites Standbein, so ein
33 bisschen wie bei Zeit. Das ist auch etwas, was aus diesem, wir spinnen Ideen und wir reden
34 miteinander und ich werde immer wieder reingezogen, wenn sie mich brauchen, entstanden
35 ist. Das sind die ehrenamtlichen Aufgaben, die ich habe.

36

37 00:03:55 I

38 An welches eindrückliche Erlebnis während deines Engagements erinnerst du dich?

39

40 00:04:10 E4

41 Oh, da gibt es ganz viele. Ich habe auf Basis des Ehrenamts intern einen
42 Themenschwerpunkt gesehen, der geteilt wurde. Da ging es um Erinnerungen an sich als
43 Oberbegriff. Da hab ich eine Idee gesponnen, mit denen geschrieben und gesagt, ich könnte
44 mir vorstellen Podcast zum Thema Erinnerungskultur daraus zu machen. Dann hab ich total
45 krassen Zuspruch bekommen, obwohl ich da noch relativ frisch dabei war. Ich habe das der
46 zuständigen Personen geschickt die war sofort Feuer und Flamme. Sie meinte, sie bespricht
47 das im Vorstand, wir melden uns bei dir. Ich habe von allen Bestätigung bekommen, dass wir
48 das ausprobieren können. Als wir dann immer weiter vorangeschritten sind in dem Prozess,
49 dass es auch um die Antragstellung ging, haben mir zwei Leute einfach so geholfen diesen
50 Antrag mitzuschreiben. Obwohl für die gar nicht klar war, ob sie danach auf diesem Projekt
51 arbeiten können oder nicht. Einfach, weil sie Bock draufhatten. Und als wir dann auch noch
52 die Zusage bekommen haben, ging es finanziell darum, dass der Verein ein Eigenkapital von
53 10 Prozent reingeben muss, was für so einen kleinen Verein richtig viel Geld war. Wir haben
54 eine sehr große Summe bekommen. Und da bin ich mit allen ins Gespräch gegangen und
55 hab abgeklappert. Ich hab gefragt, ob das für die wirklich okay ist, wenn wir dafür Geld
56 ausgeben, weil wir ja dann Materialien, wie Mikrofon und so weiter kaufen müssen. Der
57 Prozess, wie wir miteinander darüber gesprochen haben, war für mich von sehr viel
58 Vertrauen untereinander geprägt, wir konnten sehr ehrlich sein. Die konnten ihre Ängste
59 äußern, ich habe darüber sprechen können, dass ich das auch nicht 100 Prozent sehe, ob
60 wir diese 10000 Euro wieder zurückbekommen durch andere Einnahmen. Ein prägender
61 Moment war zu sehen, wie ich als Person, die neu reingekommen ist, mit dieser Idee, mit
62 einem großen Herzen mit einem „Ja, wir feiern das voll und wir unterstützen dich!“
63 aufgenommen wurde. Das habe ich selten erlebt. Irgendwie also per se im Leben, egal in
64 welcher Organisation.

65

66 00:06:26 I

67 Wie bist du auf die Idee gekommen, dich zu engagieren?

68

69 00:06:33 E4

70 Das ist damals im ersten Engagement entstanden, wo ich 2017 gestartet bin. Das war erst
71 ein bisschen aus so einer Langeweile heraus. Ich war fertig mit dem Studium, ich habe
72 schon ein Jahr in meinem Job gearbeitet und ich hatte ein riesen Shift in meinem Lebensstil.
73 Plötzlich Feierabend zu haben und nicht mehr noch einen Text für die Masterarbeit lesen zu
74 müssen, nicht in die Bibliothek gehen zu müssen, nicht parallel drei Jobs machen zu
75 müssen, mein Workload früher war so hoch, dass eine normale Angestelltentätigkeit mit 40
76 Stunden fast schon zu wenig war für mich. Ich hatte so ein Loch, weil ich frisch nach [Ort]

77 gezogen war. Ich habe da ein Jahr dann schon gewohnt. Und ich hatte keinen Kontakt, ich
78 konnte mir über meinen Job kein Netzwerk aufbauen an Freundinnen und Freunden. Mir
79 fehlte so dieses ok, ich hab Feierabend was mache ich jetzt? Und irgendwann hat man auch
80 genug von Bücher lesen und chillen und sich ausruhen. Mir ging es in der Zeit nicht so gut,
81 weil ich als ich die Masterarbeit abgeschlossen hab und schon in meinem neuen Job war.
82 Ich hab sozusagen zwei Sachen parallel gemacht und mein Vater ist in der Zeit gestorben
83 nach einer sehr langen Krankheit. Ich glaube, dass dieses Engagement auch ein Coping
84 Mechanismus war, um dieses „Ich habe jetzt Freizeit kann über alles nachdenken“, wieder
85 zu füllen mit „Ich mache irgendwas, ich bin beschäftigt, denn wenn ich beschäftigt bin, muss
86 ich nicht über den Schmerz nachdenken“. Ich konnte das mit irgendwelchen Tätigkeiten
87 dann immer wieder wegschieben. Das hat sich für mich erstmal einfacher angefühlt und
88 diese Sachen kulminierten dann zusammen. Und als ich dann in dem in dem ersten
89 Ehrenamt drin war, das war eine Akademikerinnen-Plattform für deutsch-türkische Leute, die
90 studiert haben. Und dann dachte ich cool, da komme ich auch irgendwie wieder zurück in
91 eine Community, die ich im Studium gar nicht hatte, weil ich da in sehr weißen Räumen war.
92 Dann habe ich Leute, die auch einen Bildungsaufstieg haben, aber eben einen ähnlichen
93 Hintergrund. Das war Kraut und Rüben und so furchtbar von der Art, wie das Ganze
94 gemanagt wurde, dass ich da drin eigentlich nur richtig frustriert und immer frustrierter
95 wurde. Das hat sich dadurch wie ein Ontop angefühlt auf die Klötzchen, die ich eh hatte, also
96 mir geht es psychisch nicht gut, eigentlich bin ich überfordert, ich kann den Tod noch nicht
97 verarbeiten, ich bin weggezogen und habe noch keine Community und keine Freundinnen.
98 Und dann kam auch noch dieses, oh Gott und jetzt muss ich samstags auch noch den
99 ganzen Tag sieben Stunden Vorstandssitzung machen und da ist das Ganze dann
100 zusammengekracht.

101

102 00:09:47 I

103 Das Belastungsthema kam auch in anderen Gesprächen schon auf. An welchem Punkt hast
104 du das für dich gemerkt, dass es dir zu viel wird? Wie hast du das erlebt?

105

106 00:10:19 E4

107 Ich habe gemerkt, dass ich sehr gefrustet war und sich das nicht nur an diesem Tag oder
108 dem Termin geäußert hat, sondern ich habe das mitgetragen, auch in den Job, in die
109 Beziehung, ich war einfach richtig schlecht drauf. Ich konnte das nicht ablassen. Diese
110 Themen haben mich die ganze Zeit beschäftigt, warum die Leute miteinander streiten,
111 warum wir so diskutieren, warum wir keine Projektmanagement-Plattformen haben. Mich hat
112 das so eingenommen, dass ich gefühlt das die ganze Zeit im Hinterkopf hatte. Und das hat
113 dann einfach keinen Spaß mehr gemacht. Und da wusste ich, dass das nicht mehr cool ist.
114 Es geht gar nicht darum, dass es ein Add-on an Arbeit ist. Es ist klar, dass wenn man ins

115 Ehrenamt geht, dass man einfach Dinge tut und Zeit und Ressourcen dafür irgendwie
116 reinsteckt. Aber wenn es gar nichts mehr raus gibt, sondern nur mehr drained und Energie
117 zieht, das war der Moment, wo ich richtig gemerkt hab, ich will mit diesen Leuten nicht mehr
118 im Raum sein, ich möchte nicht mit denen Zeit verbringen. Und mir geht es mit Spaß gar
119 nicht darum, dass jede Situation toll sein muss, dass man nicht kritisch diskutieren kann.
120 Aber es gab irgendwie gar nicht mehr so dieses, „Wir sind eine Gruppe, wir sind verbunden
121 miteinander“, sondern es wurde eigentlich nur noch gestritten und ich war so richtig frustriert.
122 Das war glaube ich, der Moment, wo ich dann raus bin und ich hab ich hab aber noch
123 gezögert und gezweifelt, ob ich das machen kann, weil ich im Vorstand war und ein Vorstand
124 besteht zu drei Jahren aus diesen Leuten, also ich hatte mich eigentlich verpflichtet. Das war
125 für mich eine richtig krasse Frage mit Scham und Schuldgefühlen, ob ich jetzt rausgehen
126 darf, weil ich mich so fühle.

127

128 00:12:21 I

129 Das heißt, du hast in der anderen Organisation aufgehört, weil dir das Zusammenwirken
130 nicht gefallen hat und ich da nicht wohlgeföhlt hast. Wie ist das jetzt bei [NPO]? Du hast
131 vorhin beschrieben, dass es eine gute Kommunikation zwischen einander gibt und es wird
132 ehrlich kommuniziert. Beschreib noch ein bisschen näher, wie du die Beziehung zu anderen
133 Ehrenamtlichen wahrnimmst.

134

135 00:12:58 E4

136 Also die ist sehr auf Augenhöhe. Wir mögen uns alle sehr gerne, obwohl wir alle sehr
137 unterschiedlich sind. Wir sind eine stärker heterogene Gruppe, als ich das vorher hatte. Und
138 irgendwie belebt es das Ganze ganz doll. Man muss, um bei [NPO] zu sein, nicht türkisch
139 sprechen können, wir haben auch Leute, die finden Kultur und Kunst spannend und möchten
140 das aus einer anderen Perspektive erleben. Irgendwie verbindet uns dieser Blick auf unsere
141 Welt, der ist recht ähnlich. Wir schauen als einzelne Gruppen, wir schauen als Individuen
142 und da habe ich das Gefühl, wir haben ein ähnliches Wirklichkeitsverständnis, wie die Welt
143 ungefähr funktioniert und das hilft total, um miteinander gut arbeiten zu können. Ich finde es
144 steht und fällt echt krass mit den Leuten im Ehrenamt. Und mit der Organisationsstruktur.
145 Wenn die Leute dazu beitragen, dass die Struktur richtig cool ist, dann ist es plötzlich was
146 ganz Neues. Ich habe bei [NPO] fast schon das Gefühl, das könnte eigentlich eine Firma
147 sein, weil es so krass professionalisiert ist und alle richtig Bock drauf haben, ihre ganzen
148 Skills, die sie aus Ihren Lebensbereichen haben, auch da mit rein fließen zu lassen und das
149 fühlt sich richtig cool an. Es ist nicht so, dass die Leute sagen, wir tragen die ganze
150 Verantwortung und wir machen das alles, sondern die es sind viele Leute, die im Vorstand
151 sind, die wollen immer alle mit rein. Die treffen sich natürlich noch zu ihren eigenen
152 Sitzungen. Ich bin auch nicht in jeder E Mail mit drin. Das wäre richtig schlimm, aber ich

153 habe das Gefühl, die haben so einen perfekten Grad an „wieviel Infos geben wir raus an die
154 Mitglieder und bei was lassen wir draußen, weil es belastend wäre? Welche coolen Sachen
155 sind wichtig, dass wir alle dann wieder zusammenbekommen?“ Das sind so Kleinigkeiten
156 wie, dass es einen internen Newsletter gibt, wo immer gefeiert wird, was jetzt geschafft
157 wurde oder woran Leute gerade arbeiten. Wir machen zweimal im Jahr ein Get-together,
158 immer einmal in Berlin und einmal an einem anderen Standort, um physisch miteinander zu
159 sein, weil wir in ganz Deutschland verstreut sind und remote arbeiten. Dann gibt es eine
160 Workcation, das gab es letztes Jahr, wo wir alle fünf Tage in Istanbul zusammengearbeitet
161 haben. Was halt von der Stiftung Mercator bezahlt wurde, um intern dieses Miteinander
162 arbeiten zu schaffen. Es ist toll, dass Leute sich darum kümmern, Anträge dafür zu
163 schreiben, damit wir alle zusammenarbeiten können, das fühlt sich geil an und weil alle
164 immer ein bisschen was machen, habe ich nicht das Gefühl, dass ich hier allein stehe und
165 nicht weiß, was die andere Person macht. Es ist nicht so, à la, jetzt habe ich hier fünf Mal die
166 Küche geschrubbt, jetzt bist du mal dran. So fühlt sich das für mich gerade gar nicht an. Und
167 das ist richtig schön so.

168

169 00:16:19 I

170 Gibt es in der Organisation auch Hauptamtliche?

171

172 00:16:23 E4

173 Nein, haben wir gar nicht.

174

175 00:16:36 I

176 Warum hast du dich genau für das Ehrenamt entschieden?

177

178 00:16:40 E4

179 Ich war Verbraucherin und Userin, also ich habe deren Magazin gerne gelesen. Ich mochte,
180 dass die alles mit reinnehmen, dass die auch queere Perspektiven mit reinnehmen und
181 kreative Themen mit reinnehmen. Ich dachte, cool, das gibt es gar nicht so viel, dass diese
182 Ebenen zusammenkommen. Ich hab ihn lange gefolgt und dann hatten die irgendwann ein
183 Projekt, wo sie ein Theaterstück aufgeführt haben, wo ich dann in [Ort] bei dem Theaterstück
184 war, das sozusagen über [NPO] als Plattform lief. Und das hat mich so gehooked. Ich war
185 völlig baff. Alter, wie krass ist das, was die so auf die Beine stellen, einfach so nebenbei? Die
186 hab ich angehimmelt und hab so ein bisschen hoch geguckt zu denen. Und dann haben die
187 auch wieder ein Schreibworkshop angeboten zum Thema, was mit Kindheit, Heimat oder so,
188 auch alles umsonst, das ist das krasse gewesen, dass wir alle einfach so daran teilnehmen
189 könnten. Da habe ich zwei Trainerinnen ein bisschen näher kennengelernt und gemerkt,

190 dass ich mit der einen eigentlich verbandelt bin und es eigentlich nur eine Frage der Zeit war,
191 bis wir uns über den Weg laufen. Und dann haben wir uns irgendwie gut verstanden. Ich
192 habe zu der Zeit meine Coaching- und Change Management Ausbildung gemacht. Und sie
193 hat krass gestruggelt in ihrem Beruf und sie wusste aber, weil ich im Schreib Workshop über
194 mein Ich geschrieben hab, dass ich das mache und hat gefragt, ob ich sie nicht coachen
195 könnte. Und so bin ich mit einer der Gründerinnen von [NPO] sehr eng gewesen und kannte
196 ihre Lebensgeschichte, sie meine. So bin ich Stück für Stück mehr auf diese Idee
197 gekommen, es würde total Sinn machen. Man hat sich irgendwann gefragt, hättest du nicht
198 Lust, mit mir ein Workshop zu planen? Und so hab ich dann gesagt, ja klar können wir gerne
199 machen und bums hatte ich eine E-Mail-Adresse bekommen, eine Introduction zu Google
200 Workspace gekriegt, eine E-Mail-Einladung, dass mich jemand onboarden möchte. Es war
201 so professionell, dass es fast wie ein Job Onboarding war und das hat sich richtig cool
202 angefühlt. So bin ich dann da reingeschlittert. Ich wusste aber auch, welche Produkte die
203 haben und konnte mich identifizieren mit den Inhalten. Ich fand den Output, also die Texte
204 krass, das ist ein Magazin, das ist genauso ein Magazin wie das Missy Magazine. Ich fand
205 es cool, dass Leute einfach in der Qualität produzieren können. Und noch ein Faktor war,
206 dass nach dieser ersten Erfahrung, da ging es ja auch um migrantische Themen, da war es
207 sehr politisch. Und bei [NPO] mag ich sehr, dass das nicht mehr im Vordergrund steht, das
208 ist was, was uns alle verbindet, aber eigentlich geht es um Kreativität und Kunst. Und ich
209 mag, dass es an einem Thema aufgehängt ist und dass es nicht darum geht, einfach nur
210 über Identität oder Betroffenheit zu sprechen. Das hat für mich irgendwann eine Grenze.
211 Wenn das mit Themen verbunden wird, weil ich bin ja mehr als nur meinen Hintergrund. Ich
212 hab auch in dem Ehrenamt gelernt, dass ich ein kreativer Mensch bin, dass Kunst nichts ist
213 was nicht in meine Klassenzugehörigkeit gehört, was ich, weil ich es nicht erlebt habe, als
214 Kind nicht haben darf. Das hat deshalb bei mir ein riesen Habitus-Shift gemacht, das ist
215 ziemlich krass gewesen.

216

217 00:20:38 I

218 Wie ganz konkret unterstützen dich [NPO] bei deinem Engagement. Hast du eine
219 Ansprechpartnerin, einen Ansprechpartner? Wie sieht die Betreuung aus?

220

221 00:21:08 E4

222 Wir haben eine Person, die für Teamangelegenheiten, also Peoples-Managerin ist. Immer,
223 wenn es um irgendwas geht, was ich wissen will, z. B. wann sehen wir uns alle? Oder dass
224 ich denen sage, ich habe jetzt gerade einen neuen Job ich schaffe es jetzt erstmal nicht
225 mehr zu den Teammeetings, bitte nimm mir das nicht übel. Ich komm dann wieder dazu,
226 wenn ich Zeit hab. Da gibt es eine Person, die ich genau dazu ansprechen kann und das
227 fühlt sich schon mal sehr gut an. Ich weiß zu welchen Themen ich welche Leute ansprechen

228 kann, weil die das uns explizit sagen. Zu Finanzthemen ist die Person, für neue Ideen und
229 neue Projekte ist die Personen, wenn du intern Sachen machen willst ist das die Person und
230 so weiter, das ist richtig cool. Und worin die mich noch unterstützen? Das ist eigentlich auch
231 völlig abgefahren, weil ich das niemals so antizipiert hätte. Dadurch, dass dieser Podcast auf
232 deren Plattformen unter dem Namen gelaufen ist, ist es natürlich auch dazu gekommen,
233 dass ich Anfragen bekommen habe. Im Nachhinein zum Beispiel, um einen Workshop zu
234 geben, und ich kann das dann framen mit „Ich habe hinter mir eine riesen Institution, dieses
235 Magazin, wo wir ganz viel Expertise haben, wo ich Dokumente ablegen kann, wo ich mit
236 Leuten sprechen kann, wie vielleicht auch schon mal ein Workshop gemacht wurde in der
237 Form, ob es da noch Ideen gibt“. Und am Ende verdiene ich aber das Geld, also ich krieg
238 das Geld dann von zum Beispiel dem Unternehmen, wo ich ein Schreibworkshop gegeben
239 hab und das ist mittlerweile sogar so, dass wenn wir angefragt werden, als ganz [NPO], zum
240 Beispiel für einen Workshop oder eine Fachtagung. Könnt ihr da einen Input geben zu einem
241 Thema, das dann die Leute intern wirklich überlegen, wer hat das Thema, wer checkt das,
242 wer hat die Kompetenzen und dann werden so 23 Leute angefragt. Das heißt, mir werden
243 sogar Freelancing Jobs darüber vermittelt. Also fast keine aktive Akquise, aber wenn was
244 reintrudelt und ich darauf passe, dann wird mir das auch angeboten. Und das ist voll
245 abgefahren, das erwarte ich gar nicht, aber das passiert gerade, weil wir uns thematisch so
246 krass reinfuchsen, dass wir wirklich zu bestimmten Themen Expertinnen geworden sind und
247 die Leute das mitschneiden und dann mal blaue Anfragen. Und das ist schon irgendwie
248 krass. Am Montag hab ich mich mit Freundinnen getroffen und auch noch mal gesagt „hey,
249 das ist so krass, wie professionell das aufgezogen ist“ und die meinten auch, dass sich das
250 in den letzten drei Jahren richtig gefestigt hat wegen der Pandemie. Da waren wir darauf
251 angewiesen, remote arbeiten zu müssen. Das heißt, es war eine Pflicht oder Zwang, das
252 digitale Miteinander gut zu gestalten, weil sonst der Verein kaputt gegangen wäre. Obwohl
253 da so viel Woman Power drin war, über Jahre, aber es wäre tatsächlich einfach kaputt
254 gegangen, das haben die mir so gesagt. Und ich bin genau in dem Punkt reingekommen, wo
255 alles aufgebaut und aufgebauscht wurde. Das heißt, ich kenne das nur so und denke die
256 ganze Zeit, die waren schon immer so. Aber das hat sich wirklich so in den letzten Jahren
257 etabliert und es ist irgendwie cool da drin zu sein, dass man damit wachsen darf, dass man
258 somit daran teilhaben darf.

259

260 00:24:37 I

261 Wie hast du das Gefühl, dass du in deinem Engagement gewachsen bist?

262

263 00:24:43 E4

264 Zum einen ist es von der Art, wie wir miteinander reden. Ich habe das Gefühl, dass ich mich
265 äußern darf und dadurch auch lerne, wie ich bestimmte Dinge anbringe, einfach weil ich

266 meine Stimme erheben kann. Und es ist total interessant in diesem Raum sich wohl zu
267 fühlen, die Stimme erheben zu dürfen, weil mir das krass viel Souveränität zurückgegeben
268 hat und Agency für die Welt da draußen. Wo ich nicht in so geschützten Räumen bin, dass
269 ich das trotzdem mache, weil ich gelernt habe, wie ich das machen kann. Das ist ein riesen
270 Faktor, also so über dem Schlagwort Empowerment könnte man das sehen. Und das zweite
271 ist, dass ich durch die Workshops ganz viele Businessprozesse gelernt habe. Wie schreibt
272 man Angebote? Wie schreibt man überhaupt? Wie geht man in einen Erstkontakt, um zu
273 sagen, was man kann, damit die Person das von uns kauft? Wie funktionieren
274 Ordnerstrukturen und Wissensmanagement? Wie macht man gute Präsis? Wir haben uns
275 darauf geeinigt, dass wir intern Skill-Sharing machen, damit wir von dem Können der
276 anderen profitieren und voneinander lernen. Ich überlege mir dann, was kann ich eigentlich,
277 was ich cool rüber bringen kann, dass die anderen Girls einfach mitmachen wollen? Dass
278 man befähigt wird, das machen zu können. In meinem alten Job zum Beispiel musste ich
279 immer sehr hart darum kämpfen, Dinge, die ich sowieso schon kann, machen zu dürfen. Es
280 ist völlig absurd, wo ich wirklich nachweisen kann, dass ich ein Jahr lang gemacht hatte, das
281 wurde mir abgesprochen. Nee, wir haben schon jemand anderen dafür im Blick. Eigentlich
282 müsstest du noch eine Weiterbildung im Medientechnikbereich machen, damit du das
283 machen darfst. Die Jobwelt ist sehr formalisiert, sehr Zertifikatsgeil und im Ehrenamt ist es
284 so, dass wenn du Bock drauf hast, wenn du dich reinfuchsen willst, mach es. Und es ist
285 trotzdem professionell, dass das abgefahrene dran ist, nicht so eine hemdsärmelige
286 Geschichte, die da rauskommt. Das sind richtig krasse Skills. Als ich mich zum Beispiel für
287 meine neue Stelle beworben habe, in der ich seit ungefähr einem Monat bin, konnte ich so
288 viel von den ehrenamtlichen Skills reinpacken, die ich darüber nachweisen konnte. Es war
289 ein riesen Bereich plötzlich in meinem Lebenslauf. Das hat mich richtig geschockt. Da habe
290 ich das das erste Mal noch mal ganz, ganz doll gemerkt, wie krass das eigentlich ist. Und
291 das ist jetzt nur so sehr auf „ich profitiere“ gesprochen. Auf der anderen Seite sind es
292 natürlich emotionale Sachen, also Räume zu haben, wo ich mit anderen sein kann. Da sind
293 ganz viele Freundschaften entstanden, was mit ü 30 gar nicht mehr so leicht ist im Job.
294 Wirklich Leute zu finden, die sich immer Zeit nehmen, wo man Telefondates alle zwei
295 Wochen hat. Ich habe das Gefühl, dass ich mich emotional sicherer und besser fühle, weil
296 ich ganz viele neue Leute in meinem Leben habe, die alle ganz toll sind. Und ich die auch
297 Freunde und Freundinnen nennen kann, das ist irgendwie abgefahren.

298

299 00:28:29 I

300 Wie ist das mit Wertschätzung für dein Engagement? Du meintest vorhin, es gibt einen
301 Newsletter, in dem Dinge, die erreicht werden, gefeiert werden?

302

303 00:28:43 E4

304 1000 hoch 1000. Ich glaube sogar, dass wir da ein bisschen too much sind. Dass wir halt
305 immer wieder sagen „Oh danke, du musst das nicht machen, aber es ist toll, dass du das
306 machst“ und wir haben auch so ein Herz, so einen Danksagungs-Notizzettel, wo immer,
307 wenn wir das Gefühl haben, wir möchten eine Person danken, dass wir das wie in einem
308 Tagebuch verschriftlichen können. Das wird in einem Dokument immer weitergeführt. Da
309 kann ich zum Beispiel einfach reinschreiben: „Danke, liebe Sabrina, dass du diese Woche
310 mein Sparring warst, weil ich meine Idee durchsprechen wollte und du dir Zeit für mich
311 genommen hast.“, sowas schreiben wir da rein, das ist wie ein Gästebuch. Und das ist voll
312 schön, sich das durchzulesen, obwohl ich zum Beispiel drin vielleicht gar nicht auftauchen.
313 Aber auch einfach nur zu sehen, wie andere sich gegenseitig danke sagen, das ist richtig
314 appreciation. Der Newsletter auf jeden Fall, wo auch Leute immer beim Namen genannt
315 werden. Die Person hat mit der Unterstützung von dieser Person das und das erreicht, das
316 ist total schön. Leute können andere erwähnen, so werden Personen nie übergangen. Das
317 finde ich auch immer krass. Es hat noch nie jemand eine Idee von mir geklaut. Wir
318 versuchen, immer die ganze Person zu sehen. Das ist das auf jeden Fall sehr, sehr
319 wertschätzend vom Umgang.

320

321 00:30:13 I

322 Jetzt haben wir vor allem vom Inneren der Organisation gesprochen. Wie ist der Kontakt zur
323 Community?

324

325 00:30:27 E4

326 Wenn es Veranstaltungen wie Workshops gibt, wo wir physisch zusammenkommen, wo viele
327 einfach teilnehmen, da sind dann immer so, oh Gott, das ist so krass, dass ihr das macht. Es
328 gibt kein anderes Angebot aus dieser betroffenen Perspektive. Wir machen das für euch, es
329 kostet kein Geld, die Leute sind schon sehr, sehr happy und oft entstehen daraus
330 Connections, die länger bleiben. Also wir vernetzen uns dann miteinander, die folgen dem
331 Kanal auf Instagram, wir teilen deren Sachen, dann machen sie mal bei Ausschreibungen
332 mit und reichen Illustrationen ein, die dann auf einen Artikel gesetzt werden. Die sagen dann,
333 krass, durch euch konnte ich meine Kunst weiterbringen und dann kriegen die plötzlich
334 Aufträge. Selbst die Community profitiert plötzlich von diesem Namen, weil dann, wenn
335 Anfragen kommen es heißt, ach krass, du hast mal das und das gemacht. Wir versuchen
336 immer, wenn wir so Workshops oder Projekte machen, wo die Community zusammenkommt,
337 ein Produkt zu haben, ein physisches, was rausgeschickt wird an Ministerien zum Beispiel,
338 damit die sehen, dass das Teilnehmende sind, dass die das produziert haben, dass die
339 Kunst gemacht haben.

340

341 00:31:54 I

342 Toll, das hört sich so an, als hättet ihr einen großen Multiplikatoreffekt. Warum bleibst du bei
343 deinem Engagement?

344

345 00:32:12 E4

346 Weil ich die Leute ganz toll finde. Das ist eine witzige Kombi aus: Ich verbringe gern Zeit mit
347 Freundinnen und wir sind kreativ und plötzlich entsteht eine neue Idee und Bumm haben wir
348 ein Projekt. Und wir machen Ausschreibungen und kriegen auch noch Geld dafür. Es ist, als
349 könnte man ein Startup-Leben leben, ohne so eine komische Arbeitsverantwortung.

350 Beziehungsweise obwohl man die hat, fühlt es sich überhaupt nicht so an, es fühlt sich sehr
351 frei und sehr gestaltungsvoll an. Ich mag es, wenn wir monatlich zum Team-Get-together

352 digital zusammenkommen, einfach so ein paar Gesichter wiederzusehen und dann

353 quatschen wir darüber, wie es so geht, o du hast einen neuen Job, a du hast ein Kind

354 gekriegt. Körperlich würde ich das so beschreiben, als könnte man die Anspannung des

355 Alltags loslassen und als wäre man dann ein amorphes Ding, was sich in so viele Berichte

356 verteilt. Und das darf passieren und ist vollkommen okay. Ich habe zum Beispiel habe selten

357 erlebt, dass wenn ich mit mir nicht so engen oder sehr bekannten Leuten videotelefoniere

358 und meine Haare vor der Kamera nicht sitzen, ich zu Hause bin oder das Shirt anlasse, dass

359 ich seit fünf Tagen im Homeoffice getragen habe, dass mir das angenehm ist. Und da ist mir

360 das zum Beispiel völlig egal. Das ist total spannend, weil ich nicht das Gefühl habe, dass ich

361 schlechter bewertet werde oder dass mir meine Professionalität abgesprochen wird, weil ich

362 auch andere Seiten von mir zeige oder mein sehr privates Ich zeige. Wir haben auch schon

363 alle zusammen geheult vor der Kamera. Als jetzt zum Beispiel das Erdbeben war, da haben

364 wir uns genau am nächsten Tag getroffen, um eine Krisensitzung zu machen, ob wir

365 irgendwas tun können für die Community. Wir haben alle zusammen vor der Kamera geweint

366 und darüber gesprochen, wie es uns geht. Es war eher so ein Sharingabend. Und das war

367 genauso mit Hanau, es war genauso mit Black Lives Matter, also alle Weltereignisse erleben

368 wir zusammen, wenn die krass emotional für uns sind als Gruppe. Das ist für mich ein Ort,

369 wo ich hingehen kann, um das rauszulassen. Solche Räume zu finden ist super schwer,

370 deswegen will ich da gar nicht raus. Ich hoffe, dass das so bleibt. Weil dann, dann bin ich für

371 immer dabei ja.

372

373 00:34:59 I

374 Was sollte sich in Zukunft verändern?

375

376 00:35:22 E4

377 Boah, da hab ich fast gar keine Antwort drauf. Ich glaube es wäre cool, wenn sich strukturell

378 für Vereine, die so viel erreichen was ändern würde. Von außen kann man das glaube ich
379 gar nicht checken, weil es so viele Vereine einfach gibt in Deutschland, die sich engagieren
380 Aber mal zu akzeptieren, dass unter diesen ganzen sechshunderttausend Vereine in
381 Deutschland ganz viele sind, die so einen wichtigen Teil zur Demokratie beitragen und so
382 viel Arbeit leisten, dass die nicht in dieser scheiß Projektlogik von einem Jahr gesehen
383 werden können, weil das Leute auch kaputt macht. Wenn die nur ein Jahr irgendwas
384 machen können, dann schreiben die 1000 Berichte, in der Zeit hätte man sich aber schon
385 längst für die zweite Förderphase bewerben müssen. Es bindet also die Bürokratie und die
386 Logik von außen. Um an diese Gelder und an den Support ranzukommen, entspricht nicht
387 der Art, wie die Leute arbeiten und wenn sie es schaffen, sind sie krass schon
388 professionalisiert, wenn die das hinkriegen. Eigentlich müsste das supported werden, das
389 müsste Geld geben für drei Hauptamtliche, die auf Minijobbasis das machen dürfen, zum
390 Beispiel um eine Belastung abzuschwächen. Vielleicht dass man sagt, ok, ihr dürft Projekte
391 machen, aber die Laufzeit ist dann halt drei oder vier Jahre. In der Zeit können Leute dann
392 auch an den Verein gebunden werden, so dass sie sich damit identifizieren und danach auch
393 länger bleiben, weil sie da Bock drauf haben. Mir fehlt das Bewusstsein darüber, dass das
394 prekäre Situationen sind. Mich stört mittlerweile die Aussage „Das hat schon immer
395 funktioniert, macht einfach mal so weiter.“ Was super tricky ist, ist wenn du mit einem Verein
396 an diese Trash hold kommst, dass du theoretisch eine GmbH werden könntest. Das kannst
397 du aber nicht, weil die Leute damit noch kein Geld verdienen können, aber als
398 Vereinsstruktur funktioniert es schon fast auch nicht mehr. Das ist so eine Situation. Ich
399 glaube, wenn da was passieren könnte, vielleicht durch Stiftungen oder das Ministerium. Da
400 gibt es eine Lücke. Es gibt ganz viele Vereine, nicht nur der Fußballverein, der sonntags das
401 Geld sammelt durch Bockwurst verkaufen und Spiele spielen, sondern es gibt viele, die so
402 richtig krasse Arbeit leisten, sich aber niemals in der Rechtsform ändern könnten. Was
403 machen wir mit denen? Ich glaube, wenn die kaputt gehen und das Potenzial ist dann relativ
404 krass, dass das sehr schnell passieren kann, dass es implodiert. Da geht es auch viel
405 Wissen flöten. Da gehen einfach Wünsche weg. Da geht Expertise weg und so weiter. Das
406 ist, glaube ich was, wo ich merke, wo wir vielleicht auch irgendwann steuern, weil es halt
407 immer krasser und immer professioneller wird. Was machen wir, wenn es irgendwann nicht
408 mehr geht? Bricht dann der Verein zusammen? Wird es dann nur noch ein „wir treffen uns
409 zum Bier und chillen miteinander, weil wir uns alle gern haben“? Da hab ich tatsächlich auch
410 ein bisschen Sorge vor, weil es läuft gerade sehr, sehr gut und das muss man ja dann auch
411 irgendwie voraussehen. Wie es in drei Jahren, I don't know.

412 00:39:13 |

413 Wie hat sich durch deine Freiwilligenarbeit deine Einstellung zum Leben, zu dir selbst oder
414 zu anderen verändert?

415

416 00:39:25 E4

417 Ich hab auf jeden Fall meine Einstellung verändert, dass ich jetzt gerne noch lieber mit
418 Leuten zusammenarbeite als Sachen ganz alleine zu machen oder zu denken. Das, was ich
419 erlebe oder wie mein Leben ist, weil es so super ambivalent ist und ich gefühlt nie in
420 irgendeine Gruppe reingepasst habe, auch nicht in die türkische Community, dann aber auch
421 nicht zu den Studies. Im Engagement habe ich gemerkt, das, was dich anzieht, da gehörst
422 du auch hin. Es gibt einen Grund, warum man das geil und interessant findet. Und da drin zu
423 merken, ich bin nicht allein auf dieser Welt mit meinen Themen. Ich meine nicht nur mit was
424 mich betrifft, sondern auch, was mich interessiert, was ich kann, das fühlt sich voll
425 abgefahren an. Dadurch hat sich schon meine Weltsicht auch so darauf geändert, dass es
426 super schön ist, mit Leuten, die vielleicht auch ganz unterschiedliche Jobs machen, zu
427 arbeiten. Die eine ist Finanzberaterin, mit der ich zusammen in einen Workshop gemacht
428 habe. Das ist so witzig. Das wird dir in der Berufsschule niemals passieren, das finde ich halt
429 irgendwie voll voll geil, dass das im Ehrenamt geht und das wusste ich vorher nicht. Ich war
430 ein bisschen limitierter und hatte natürlich diese gesellschaftlich anerkannten Denkmuster
431 drauf. Sowas wie, „Kann ich jetzt so ein Projekt machen, obwohl ich da nie eine Fortbildung
432 zugemacht habe?“ Das hatte ich sehr internalisiert und das hat sich bei mir komplett gelöst.
433 Wenn jemand sagt, „Ich hab da Bock drauf!“ und brennt dafür, dann vertraue ich der Person,
434 dass sie das irgendwie durchschauelt. Das hilft im Alltag auch sehr, so einen Blick auf die
435 Welt und auf andere Menschen um mich herum zu haben.

436

437 00:41:17 I

438 Danke, damit sind wir bei der letzten Frage angekommen. Kurz und knapp, wenn ich jetzt
439 eine Jugendliche oder ein Jugendlicher Fragen würde, warum sie oder er sich ehrenamtlich
440 engagieren soll, was würdest du antworten?

441

442 00:41:35 E4

443 Ich würde sagen, mach es nur, wenn du wirklich Bock drauf hast, was zu bewegen zu
444 verändern und sagst, „ich will das mit anderen Leuten zusammen machen.“ Wenn Leute das
445 tun, um einfach nur was auf dem sie stehen zu haben, sollen sie es nicht machen, weil sie
446 damit andere und die Arbeit von anderen vielleicht sogar kaputt machen können, weil sie
447 egoistischer sind. Wenn sie sich engagieren, können sie lernen, miteinander große Sachen
448 zu kreieren, die sie alleine niemals schaffen würden. Und das sich Türen an Gedanken
449 öffnen, von denen man gar nicht gewusst hatte, dass sie da sind. Wenn du Tür eins
450 aufmachst, dahinter gar nicht in eine Tür, sondern ein Tor zu einem Schloss ist. Wir denken
451 immer, Türen sind Türen und Türen hintereinander. Das würde ich einer jungen Person
452 mitgeben und sagen: „Du bist kreativ, du hast viele Gedanken, du musst nicht fertig mit
453 deinem Leben sein und eine Berufsausbildung gemacht haben, um agieren und in der Welt

454 was tun oder verändern zu können.“ Und wenn es Themen gibt, die einen interessieren –
455 und wir alle haben Themen, die uns interessieren, dann schau, was gibt es da draußen?
456 Schon weil es gibt zu jedem Thema, wir sind in Deutschland, ein Magazin allein und auch
457 einen Verein gibt. Und wenn es den nicht gibt, dann gründe ihn, I Don't Care! Das wird das
458 würde ich jungen Personen sagen.

459

460 00:43:00 I

461 Dankeschön!

462

463 00:43:02 E4

464 Gerne.

465

466 00:43:03 I

467 Gibt es jetzt noch irgendwas, was du gerne ergänzen möchtest? Etwas, das du noch nicht
468 gesagt hast, dass du gerne noch teilen magst?

469

470 00:43:11 E4

471 Ich glaube erstmal nicht. Glaub ich hab viel geredet.

472

473 00:43:19 I

474 Gut, dann stoppe ich die Aufzeichnung.

Eidesstattliche Erklärung

gemäß § 22 Abs. 6 der Studien- und Prüfungsordnung des Masterstudiengangs Nonprofit-Management und Public Governance der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin vom 20. Dezember 2022.

Hiermit erkläre ich, Lea Friederike Reiser, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Thema:

Helfen tut gut? Das Erleben von Sinnhaftigkeit im ehrenamtlichen Engagement

selbständig verfasst habe, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen benutzt sowie Zitate kenntlich gemacht habe.



Berlin, den 24.07.2023