

Das Freiwillige Sozialjahr aus Sicht der Freiwilligen.

MASTERARBEIT

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Laura Deutsch, Bakk.^a phil.

Andrea Riedl, Bakk.^a phil.

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter:

Univ.-Prof. Dr.phil. Arno Heimgartner

Graz, 2015

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Wir, Laura Deutsch und Andrea Riedl, erklären ehrenwörtlich, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht haben.

Graz, am _____

Laura Deutsch

Andrea Riedl

DANKSAGUNG

VON LAURA DEUTSCH

Zu Beginn gebührt mein besonderer Dank Herrn Univ.-Prof. Dr.phil. Arno Heimgartner für die wissenschaftliche Betreuung und fachlichen Inputs sowie die Unterstützung bei der Fertigstellung der Arbeit.

Ein großer Dank gilt all jenen Freiwilligen, die sich die Zeit für die Interviews genommen haben und uns dadurch die Möglichkeit gaben diese Masterarbeit zu erstellen. Auch bei der Grazer Regionalstelle des Vereines zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste möchte ich mich für die Unterstützung und Bereitstellung sämtlicher Daten bedanken.

Besonders bedanken möchte ich mich bei meiner Mama Anneliese und meiner Schwester Andrea. Ihr habt nie an mir und meinen Entscheidungen gezweifelt, sondern mir stets Rückhalt und Unterstützung gegeben. Ohne euch wäre ich nicht da, wo ich jetzt bin. Danke!

Des Weiteren gilt ein Dank meinem Freund Benjamin, welcher mir nicht nur stets Unterstützung und Motivation schenkte, sondern auch jegliche emotionale Verfassung akzeptierte.

Besonders bedanken möchte ich mich bei meiner Masterarbeitskollegin und lieb gewonnenen Freundin, Andrea. Für die unvergesslichen schönen und lustigen Momente während der gesamten Unizeit, für die Motivation, wenn es zeitlich mal wieder etwas enger wurde sowie für die gute, verständnisvolle und unkomplizierte Zusammenarbeit. Ich konnte mich stets auf dich verlassen und du hattest immer ein offenes Ohr für mich. Es war ein langer harter Weg, den wir zu zweit bestritten und nun geschafft haben. Danke für alles!

Abschließend gilt mein Dank all jenen, die mich während meines gesamten Studiums unterstützt haben.

DANKSAGUNG

VON ANDREA RIEDL

Spezieller Dank gilt unserem Betreuer, Univ.-Prof. Dr.phil. Arno Heimgartner, der uns viele wertvolle Anregungen für unsere Forschung mit auf den Weg gab und uns stets motivierte.

An nächster Stelle möchte ich mich bei unseren Interviewteilnehmerinnen bedanken, ohne deren Kooperationsbereitschaft und Offenheit diese Masterarbeit nicht entstanden wäre. Vielen Dank auch an die Grazer Regionalstelle des Vereines zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste, die uns bei der Suche nach InterviewpartnerInnen unterstützt hat sowie uns viele Informationen über das Freiwillige Sozialjahr zur Verfügung gestellt hat.

Des Weiteren gilt mein Dank meinen Eltern, Christine und Josef und meinen Geschwistern, Karin, Harald und Martina. Ihr wart und seid eine Stütze in meinem Leben und habt nie Zweifel an meinen Entscheidungen geäußert, sondern seid mir bei jedem meiner Schritte zur Seite gestanden. Danke!

Weiters bedanke ich mich bei meinem Mann, Michael. Seitdem wir uns kennen war ich immer nur am Lernen und mir kommt vor, dass ich nie wirklich Zeit hatte. Aber der Satz „Ich habe keine Zeit, ich muss was für die Uni machen“ ist von nun an Geschichte. Danke, dass du immer an mich geglaubt hast und besonders in der Endphase der Masterarbeit bis in später Stunde bei mir gesessen bist.

Ganz besonders möchte ich mich bei meiner Co-Autorin, Studienkollegin und Freundin, Laura bedanken. Du hast einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass ich in der einen oder anderen Situation nicht komplett durchgedreht bin und hast mir dabei geholfen die Sache mit Ruhe anzugehen. Ich freue mich schon auf die Zeit, in der wir kein schlechtes Gewissen mehr haben müssen, wenn wir einmal nicht von der Uni reden. Doch die gemeinsame Unizeit mit dem vielen gemeinsamen Lachen, Jammern und gegenseitigem Motivieren werde ich nie vergessen. Danke dafür!

Einen großen Dank möchte ich auch meinen Freunden sowie allen Menschen, die ich im Laufe meines Studiums und in meiner Arbeit kennenlernen durfte, aussprechen. Sie haben mich in vielfältiger Weise geprägt und mich nie vergessen lassen, dass sich all die Arbeit einmal lohnen wird. Dankeschön für die vielen offenen Ohren und die Begleitung.

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit dem freiwilligen Engagement und legt den Fokus auf das Freiwillige Sozialjahr (FSJ), einem Freiwilligendienst für junge Menschen. Im ersten Teil der Theorie werden grundlegende Aspekte des freiwilligen Engagements, der österreichische Freiwilligensektor, die Motive von Freiwilligen, die Dimension der Kompetenzen sowie das freiwillige Engagement von Jugendlichen behandelt. Das FSJ mit all seinen Rahmenbedingungen, Trägern sowie den Zielen und Motiven, wird im zweiten Teil der Theorie betrachtet. Im empirischen Teil wird das FSJ aus Sicht der Freiwilligen dargestellt. Dabei wird beleuchtet, was die Freiwilligen motiviert hat ein FSJ zu absolvieren, welche Ziele sie sich gesetzt haben, welche Erfahrungen sie in persönlicher wie auch in fachlicher Hinsicht gesammelt haben, welchen Einfluss das FSJ auf die weitere Berufswahl hat und wie das FSJ die jungen Menschen dabei unterstützen kann. Um diesen Fragen beizukommen, wurden 16 Freiwillige, die ihr FSJ bereits abgeschlossen haben, mittels der Methode des halbstandardisierten Interviews befragt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Freiwilligen durch das FSJ viele Erfahrungen im sozialen Arbeitsfeld sammeln konnten, sich persönlich weiterentwickelt haben sowie ihre Kompetenzen erweitern konnten. Der Erwerb von vielfältigen Erfahrungen war auch ein grundlegendes Motiv der Freiwilligen ein FSJ zu beginnen und zugleich ein definiertes Ziel. Dem FSJ wird von den Freiwilligen eine wichtige Orientierungsfunktion, hinsichtlich der weiteren Berufswahl zugeschrieben, da ein umfassendes Bild der Arbeit im Sozialbereich vermittelt werden kann. Das FSJ ist für die jungen Erwachsenen ein wichtiger informeller Lernort, in dem viele Erfahrungen für den Beruf und für die eigene Persönlichkeit gewonnen werden. Die im FSJ gemachten Erfahrungen und Begegnungen werden die Freiwilligen aus ihrer Sicht ein Leben lang begleiten.

ABSTRACT

The present master's thesis is concerned with volunteer engagement with special focus on the „Freiwillige Sozialjahr“ in short FSJ, which is a voluntary service for adolescents and young adults. The first part of the theoretical introduction deals with basic aspects of voluntary engagement, the Austrian voluntary sector, motives of volunteers, dimensions of competences as well as the voluntary engagement of young adults. Furthermore, the FSJ with all its conditions, goals and motives is examined at the end of the theoretical part. The empirical approach illustrates the FSJ from the participants' point of view. This includes their motivation, goals, experiences (both personally and professionally), the influence of the FSJ on their future choice of profession and the support of the FSJ when making decisions for their future life. To obtain this knowledge 16 volunteers, who had already passed their FSJ, were questioned via semi-standardized interviews. The results revealed that the volunteers were able to gain experience in the social sector and were able to further develop their personality as well as adapt their competences. Gathering as much experience as possible was one of the major motivators and at the same time a determined goal of the volunteers questioned. Furthermore, the volunteers agreed that the FSJ serves as orientation regarding the future choice of profession, as it provides a clear picture of the social working sector. Consequently, the FSJ provides a huge potential for young adults to become acquainted with professions in the social sector. Ultimately, the FSJ is an important place to learn about oneself and to gather experiences in the social sector. Moreover, the experiences and encounters volunteers make during their FSJ will accompany them throughout their whole life.

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	1
-----------------	---

THEORETISCHER TEIL

I. Freiwilliges Engagement

1. Begriffe im freiwilligen Engagement	5
1.1. Tätigkeit, Arbeit und Engagement Laura Deutsch.....	5
1.2. Die Zivilgesellschaft – Ort des freiwilligen Engagements Laura Deutsch.....	8
1.3. Vielfältige Begriffe.....	11
1.3.1. Ehrenamt Andrea Riedl.....	11
1.3.2. Freiwilligenarbeit Andrea Riedl	12
1.3.3. Bürgerschaftliches Engagement Laura Deutsch.....	13
1.3.4. Zivilgesellschaftliches Engagement Laura Deutsch.....	15
1.3.5. Zusammenfassende Ergebnisse.....	16
2. Definition des freiwilligen Engagements	19
2.1. Begriffsdefinition Andrea Riedl	19
2.2. Formelle und Informelle Freiwilligenarbeit Laura Deutsch	21
2.2.1. Formelle Freiwilligenarbeit	21
2.2.2. Informelle Freiwilligenarbeit.....	23
2.2.3. Vergleich formelle und informelle Freiwilligenarbeit.....	25
2.3. Abgrenzungen Laura Deutsch	26
2.3.1. Abgrenzung zu bezahlter Arbeit	26
2.3.2. Abgrenzung zur Haus- und Familienarbeit.....	28
2.3.3. Abgrenzung zu konsumtiven Freizeitaktivitäten.....	29
2.3.4. Freiwilligenarbeit in Abgrenzung zu gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit.....	30
2.3.5. Zusammenfassende Ergebnisse zu den Abgrenzungen	31

3.	Charakteristika der Freiwilligenarbeit	32
3.1.	Anerkennung der Freiwilligenarbeit Laura Deutsch.....	32
3.1.1.	Freiwilligenpass und Freiwilligennachweis.....	34
3.1.2.	Alternativen zum Freiwilligenpass	35
3.2.	Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt Andrea Riedl	37
3.3.	Problematiken der Freiwilligenarbeit Andrea Riedl	40
4.	Der österreichische Freiwilligensektor Laura Deutsch	43
4.1.	Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (KATASTROPHENHILFE) .	43
4.2.	Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (KULTUR)	45
4.3.	Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (UMWELT)	46
4.4.	Kirchlicher und religiöser Bereich (RELIGION).....	46
4.5.	Sozial- und Gesundheitsbereich (SOZIALES).....	47
4.6.	Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung (POLITIK)	48
4.7.	Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (GEMEINWESEN).....	49
4.8.	Bereich Bildung (BILDUNG)	50
4.9.	Bereich Sport und Bewegung (SPORT)	50
4.10.	Vergleich der Bereiche	52
5.	Motive eines freiwilligen Engagements Andrea Riedl	54
5.1.	Motive für ein freiwilliges Engagement.....	54
5.2.	Motive gegen ein freiwilliges Engagement	57
5.3.	Motive bei Jugendlichen.....	59
6.	Aspekt der Kompetenzen im freiwilligen Engagement Andrea Riedl.....	63
6.1.	Begriffsdefinition	63
6.2.	Wissen, Können und (berufliche) Haltungen – Grundlagen einer professionellen Handlungskompetenz	66
6.3.	Klassifikation der Kompetenzen	68
6.3.1.	Grundlegende Einteilung der Kompetenzen in vier Bereiche	68
6.3.2.	Einteilung der Kompetenzen nach Erpenbeck und v. Rosenstiel.....	70
6.3.3.	Zusammenfassende Ergebnisse zur Klassifikation der Kompetenzen ..	72
6.4.	Erwerb und Ausbau der Kompetenzen.....	73
6.5.	Informelles Lernen im freiwilligen Engagement	75
6.6.	Verschränkung und Spannung von professioneller Handlungskompetenz und Alltagskompetenz	78

7.	Freiwilliges Engagement und Jugendliche Andrea Riedl.....	81
7.1.	Stellenwert des freiwilligen Engagements von Jugendlichen in Österreich	81
7.2.	Äußere Faktoren zur Beeinflussung des Engagements bei Jugendlichen.....	83
7.3.	Bedeutung des freiwilligen Engagements für Jugendliche	90
7.3.1.	Informelles Lernen und die Kinder- und Jugendarbeit.....	90
7.3.2.	Kompetenzerwerb.....	93
7.3.3.	Berufliche Orientierung.....	96

II. Das Freiwillige Sozialjahr

8.	Allgemein FSJ Laura Deutsch	97
8.1.	Freiwilliges Sozialjahr (FSJ)	97
8.2.	Freiwilliges Soziales Dienstjahr (FSDJ)	99
8.3.	Rechtliche Sicht – Freiwilligengesetz	100
8.4.	Andere Freiwilligendienste.....	103
9.	Rahmenbedingungen des FSJ Laura Deutsch.....	106
9.1.	Rahmenbedingungen für Freiwillige	106
9.1.1.	Grundlagen des Freiwilligen Sozialjahres	106
9.1.2.	Dauer des Freiwilligen Sozialjahres	107
9.1.3.	Einsatzbereiche und Einsatzorte des Freiwilligen Sozialjahres	108
9.1.4.	Aufgabenbereiche der Freiwilligen.....	109
9.1.5.	Pädagogische Betreuung und Begleitung	109
9.1.6.	Entlohnung der Freiwilligen	110
9.1.7.	Anerkennung der Freiwilligen innerhalb der Einsatzstelle.....	111
9.2.	Rahmenbedingungen der Einsatzstellen	111
9.2.1.	Unterstützung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen	111
9.2.2.	Anfallende Kosten und Aufwände	112
9.2.3.	Auswahlkriterien einer Einsatzstelle.....	113
9.2.4.	Aspekte einer Einsatzstelle	114
10.	Träger des FSJ Laura Deutsch	115
10.1.	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste	115

10.2. Diakonie Österreich	116
10.3. Volkshilfe Oberösterreich	117
10.4. Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV)	118
10.5. Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ)	120
10.6. Österreichisches Rotes Kreuz (ÖRK)	121

EMPIRISCHER TEIL

11. Ziele und Motive im FSJ Andrea Riedl	123
11.1. Berufliche Orientierung – Berufliche Erfahrung	124
11.2. Überbrückung einer Wartezeit	126
11.3. Weiterentwicklung und persönliche Festigung – Persönlichkeitsentwicklung	127
11.4. Förderung des freiwilligen sozialen Engagements	128
11.5. Kompetenzerwerb	129
12. Ziel und Forschungsfragen	130
13. Forschungsdesign	131
13.1. Methode – Interview	131
13.2. Interviewleitfaden	133
13.3. Stichprobe – Population	135
13.4. Durchführung der Interviews	136
13.5. Auswertung der Daten	140
14. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse	142
14.1. Rahmenbedingungen	142
14.2. Motive – Ziele	153
14.3. Pädagogische Seminare	165
14.4. Persönliche Veränderungen	174
14.5. Kompetenzen	185
14.6. Zusammenarbeit	199
14.7. Probleme	206
14.8. Beruflicher Werdegang	213
14.9. Abschluss	219

15.	Resümee und Ausblick	228
16.	Verzeichnisse	234
16.1.	Literaturverzeichnis	234
16.2.	Abbildungsverzeichnis	252
16.3.	Tabellenverzeichnis	252
16.4.	Abkürzungsverzeichnis	253
17.	Anhang.....	254
17.1.	Interviewleitfaden.....	254
17.2.	Tabelle der Interviewteilnehmerinnen Gesamt	258

Einleitung

Das freiwillige Engagement erfuhr durch das im Jahr 2001 stattgefundene *Internationale Jahr der Freiwilligen* einer großen Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit und nahm an Stellenwert in den Reihen der Gesellschaft zu (vgl. Rauschenbach 2005, S. 344; Vandamme 2012, S. 701). Zehn Jahre später wurde das Jahr 2011 als *Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft* ausgerufen (vgl. BMASK o.J.a, S. 2). Die Freiwilligenarbeit liefert „(...) Antwort auf die zunehmende Relevanz neuer gesellschaftlicher Bedürfnisse“ (Pankoke/Pankoke-Schenk 1986, S. 50 zit. n. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 523). Davon betroffen sind Hilfeleistungen für Menschen in Notlagen, sei es materieller oder sozialer Natur (vgl. ebd.). Auch von Seiten der Politik und der Forschung wurde der Freiwilligenarbeit in den vergangenen Jahren große Beachtung zu teil und es zeichnet sich auch zukünftig ab, dass die Brisanz dieser Thematik nicht abebben wird (vgl. More-Hollerweger 2015, S. 138).

Auch in Österreich beschäftigt man sich zunehmend mit dem Thema des freiwilligen Engagements. So baut Österreich auf drei Säulen des sozialen Zusammenhalts: Die Erste Säule umfasst einen „(...) ausgebauten und sicheren Sozialstaat mit Rechtsansprüchen für die Bürgerinnen und Bürger (...)“ (BMASK o.J.a, S. 4). Unter die zweite Säule „(...) sind Initiativen und Unternehmen einzuordnen, die über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus Beiträge für soziale Verantwortung leisten“ (ebd.). Als dritte Säule wird das freiwillige Engagement der ÖsterreicherInnen angesehen, „(...) wo sie über gesetzliche Verpflichtungen hinaus aus eigener Betroffenheit oder aus Erkenntnis über die Notwendigkeit solidarischen Handelns selbst aktiv und tätig werden (ebd.).

Das freiwillige Engagement wirkt auf vielen verschiedenen Ebenen: Es stellt sowohl einen Nutzen für andere Menschen dar, als auch für die Freiwilligen selbst (z.B. Heimgartner 2003, S. 333; Hoof/Schnell 2009, S. 405; IFES 2013, S. 59; Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2009, S. 2). „(...) Das Gefühl, einen sinnstiftenden Beitrag zu leisten, andere Menschen kennenzulernen und damit das soziale Netzwerk zu vergrößern, eigene Kenntnisse und Erfahrungen einzubringen und sich zugleich selbst weiterbilden zu können, Verantwortung auf freiwilliger Basis zu übernehmen und nicht zuletzt Spaß zu haben (...)“ (IFES 2013, S. 59) stellen nur eine Auswahl an persönlichen Vorteilen für die freiwillig

engagierten Menschen dar. Heimgartner (2003) ergänzt noch die Wirkungsebenen des freiwilligen Engagements „(...) auf die Hauptamtlichen, auf die Einrichtung, auf den Ort und auf die Gesellschaft“ (ebd., S. 333).

Der Stellenwert des freiwilligen Engagements nimmt auch für junge Menschen stetig zu und sie betrachten es als einen bedeutenden Ort der Entwicklung. „(...) Aus den Erfahrungen, die sie machen, dem Wissen und den Kompetenzen, die sie sich aneignen, sowie der Vernetzung und den sozialen Kontakten, die durch freiwilliges Engagement ermöglicht werden“ (BJV 2010, S. 10), definieren sie den Wert der Freiwilligenarbeit für ihr Leben. Eine Möglichkeit für Jugendliche einem freiwilligen Engagement nachzugehen, stellt das Freiwillige Sozialjahr, kurz FSJ, dar. Dieser Freiwilligendienst ist für junge Menschen ab 17 Jahren gedacht, die sich in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im Sozialbereich engagieren und vielfältige Erfahrungen gewinnen wollen (vgl. BMASK 2015d).

Aus diesem Anlass heraus wird in der vorliegenden Masterarbeit das FSJ untersucht und der Fokus auf die Sicht der Freiwilligen gerichtet. Diese Masterarbeit verfolgt die Absicht, durch den Einblick des FSJ aus Sicht der Freiwilligen, die Bedeutung dieses für die jungen Menschen aufzuzeigen. Bei unserer Forschung war es uns ein Anliegen herauszufinden, welche Erfahrungen die Freiwilligen im FSJ gesammelt haben. In Hinblick darauf galt unser Interesse den gesammelten Erfahrungen innerhalb der Einrichtungen und der damit verbundenen Arbeit. Des Weiteren lag ein wichtiger Aspekt darin sowohl die pädagogischen Seminare näher zu erforschen, als auch die Eindrücke der Freiwilligen miteinzubeziehen. Ferner war es unser Ziel herauszufinden, mit welchen Herausforderungen die Freiwilligen konfrontiert werden und welche Möglichkeiten für sie dadurch entstehen. Insbesondere wollten wir analysieren, ob bzw. in welchem Ausmaß das FSJ die Freiwilligen bei ihrer späteren Berufswahl beeinflusst und auf welcher Weise, die im FSJ gesammelten Erfahrungen sie in der weiteren Ausbildung unterstützen.

Der Theorieteil der Masterarbeit gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil behandelt das freiwillige Engagement allgemein, beim zweiten Teil wird der Aspekt auf das FSJ gelegt:

Das **erste Kapitel** behandelt die vielfältigen Begriffsdefinitionen im Bereich des freiwilligen Engagements. Diese werden näher erläutert, da es in der Literatur viele synonym verwendete Begriffe gibt. Dazu zählen unter anderem die Definition von Begriffen wie Tätigkeit, Arbeit

und Engagement. Des Weiteren wird auf das bürgerschaftliche als auch das zivilgesellschaftliche Engagement näher eingegangen. Auch die Termini Ehrenamt und Freiwilligenarbeit werden dargestellt und differenziert. Im **zweiten Kapitel** folgt der Versuch das freiwillige Engagement definitorisch zu erfassen. Dazu ist es notwendig zwischen der formellen und informellen Freiwilligenarbeit zu unterscheiden und Abgrenzungen vorzunehmen. Die bezahlte Arbeit, die Haus- und Familienarbeit, Freizeitaktivitäten und gesetzlich verpflichtende Formen wie Praktika und Zivildienst stellen daher einen weiteren Aspekt in diesem Kapitel dar. Das **dritte Kapitel** beinhaltet die Charakteristika der Freiwilligenarbeit. Zunächst werden die Formen der Anerkennung der Freiwilligenarbeit sowie die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen näher behandelt. Danach folgt eine Betrachtung der Problemperspektiven in der Freiwilligenarbeit. Im darauffolgenden **vierten Kapitel** wird der österreichische Freiwilligensektor vorgestellt. Dieser beinhaltet die einzelnen Bereiche, welche der formellen Freiwilligenarbeit zugeordnet werden. Als Abschluss dieses Kapitels werden die Bereiche miteinander verglichen und diskutiert. Das **fünfte Kapitel** dieser Masterarbeit setzt sich mit den Motiven des freiwilligen Engagements auseinander. Dabei werden Motive für und gegen ein freiwilliges Engagement sowie Motive von Jugendlichen näher erarbeitet und diskutiert. Im **sechsten Kapitel** wird auf die Thematik der Kompetenzen eingegangen. Zu Beginn findet eine Begriffsdefinition statt. Im Anschluss daran werden die Grundlagen einer professionellen Handlungskompetenz verdeutlicht und die Kompetenzen einer Klassifizierung unterzogen. Weitere wichtige Aspekte dieses Kapitels sind der Erwerb von Kompetenzen und die Bedeutung von informellen Lernprozessen im freiwilligen Engagement. Als Abschluss wird eine Gegenüberstellung von professioneller Handlungskompetenz und Alltagskompetenz stattfinden. **Kapitel 7** befasst sich mit dem freiwilligen Engagement von Jugendlichen. Neben der Beantwortung der Frage nach den Unterstützungsmöglichkeiten der jungen Menschen in Österreich, werden Faktoren behandelt, welche das Ausüben eines freiwilligen Engagements bei Jugendliche begünstigen oder verhindern können. Des Weiteren wird die Bedeutung des freiwilligen Engagements für Jugendliche beleuchtet.

Nach diesen Kapiteln, welche die Freiwilligenarbeit im Allgemeinen behandeln und diese charakterisieren, folgt der zweite Teil der Theorie, in dem das FSJ vorgestellt wird:

Kapitel 8 beleuchtet das Freiwillige Sozialjahr (FSJ), das Freiwillige Soziale Dienstjahr (FSDJ), das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG) sowie andere Freiwilligendienste. Im weiteren Verlauf beinhaltet das **Kapitel 9**

die Rahmenbedingungen des FSJ. Innerhalb dieses Kapitels wird eine Unterteilung der Rahmenbedingungen für die Freiwilligen sowie für die Einsatzstellen vorgenommen, um einzelne Gesichtspunkte besser verdeutlichen zu können. Aber nicht nur allgemeine Informationen über das FSJ sind in dieser Masterarbeit notwendig, sondern auch die Darstellung der jeweiligen Träger, weshalb in **Kapitel 10** näher auf diese Bezug genommen wird. Als Abschluss des theoretischen Teiles fasst das **elfte Kapitel** die Ziele und Motive im FSJ zusammen.

Im darauffolgenden empirischen Teil unserer Masterarbeit werden zu Beginn unsere Forschungsfragen und das damit verbundene Ziel näher dargestellt (**Kapitel 12**). Im Anschluss daran wird in **Kapitel 13** auf das von uns gewählte Forschungsdesign Bezug genommen. Als Forschungsmethode wurde das halbstandardisierte Interview gewählt. Mit Hilfe eines Interviewleitfadens wurden im Zuge unserer Forschung 16 Freiwillige interviewt, die das FSJ bereits absolviert haben. In **Kapitel 14** folgt die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse aus den Interviews, welche in Anlehnung an der qualitativen Inhaltsanalyse durchgeführt wurde. Die Arbeit schließt mit einem aus den Ergebnissen gewonnenem Resümee und einem Ausblick (**Kapitel 15**).

THEORETISCHER TEIL

I. Freiwilliges Engagement

1. Begriffe im freiwilligen Engagement

Das erste Kapitel befasst sich mit Begrifflichkeiten, die sich rund um die Thematik des freiwilligen Engagements bewegen. Nach einer Auseinandersetzung mit den Begriffen Tätigkeit, Arbeit und Engagement, wird auf den Ort, in dem freiwilliges Engagement stattfindet, die Zivilgesellschaft, eingegangen. Des Weiteren werden in diesem Kapitel vier Bezeichnungen, die ein freiwilliges Engagement beschreiben, vorgestellt: Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement sowie zivilgesellschaftliches Engagement. Die Begrifflichkeiten sind sehr ähnlich und werden im allgemeinen Sprachgebrauch sowie in der Literatur häufig synonym zueinander verwendet. Doch mit jedem einzelnen Begriff werden verschiedene Blickwinkel hervorgehoben, welche in diesem Kapitel beleuchtet und diskutiert werden.

1.1. Tätigkeit, Arbeit und Engagement | Laura Deutsch

Am Anfang dieses Kapitels wird eine Definition der Begriffe *Tätigkeit*, *Arbeit* und *Ehrenamt* durchgeführt. Diese Erläuterungen der einzelnen Ausdrücke dienen dazu, um in der vorliegenden Masterarbeit genau feststellen zu können, um welche Art der Begrifflichkeiten es sich bei der jeweiligen Aktivität handelt. Die einzelnen Begriffe bringen Eigenheiten mit sich, wodurch eine klare Abgrenzung stattfindet.

Tätigkeit

Der Begriff der *Tätigkeit* kann verwendet werden, wenn es sich um eine besonders objektive Aktivität handelt (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer/Eder 2009, S. 4).

Arbeit

Vom Begriff der *Arbeit* wird dann gesprochen, wenn die Arbeit auf die Leistungsfähigkeit abzielt und aus persönlichem Willen heraus geleistet wird (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Bei diesem Begriff ist es notwendig, eine Differenzierung zwischen Freiwilligen-, Erwerbs- und Familienarbeit vorzunehmen. Die Freiwilligenarbeit kennzeichnet sich einerseits dadurch, dass Güter für die Allgemeinheit hergestellt werden, andererseits aber auch das positive Wohlfühl der Gemeinschaft miteinbezogen wird und von großer Bedeutung ist. Charakteristisch für die Erwerbsarbeit ist die Herstellung von Waren und Dienstleistungen. Kennzeichen der Familienarbeit sind unbezahlte Leistungen und Leistungen für die Familie (vgl. Balbier 2002, S. 10 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Auch nachfolgendes Zitat spiegelt die Dimension des Begriffes Arbeit am Beispiel der Freiwilligenarbeit wieder: „Der gemeinwohlorientierte, mitmenschlich-humane Nutzen charakterisiert die Produktivität bzw. die Arbeitsleistung von Freiwilligentätigkeit bzw. Freiwilligenarbeit“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Aus diesem Zitat sowie der vorher genannten Erläuterungen der Begrifflichkeiten geht hervor, dass Arbeit immer in Verbindung mit Freiwilligenarbeit oder Erwerbsarbeit steht. Je nachdem, welche Arbeit verrichtet wird bzw. welcher Nutzen daraus entsteht, handelt es sich um Freiwilligen-, Erwerbs- oder Familienarbeit.

Die Arbeit ist ein ständiger Begleiter im Leben der Gesellschaft und hat aus diesem Grund auch einen hohen Einfluss auf die Gestaltung des menschlichen Lebens (vgl. ebd.). Es ist daher notwendig, dass Menschen „(...) ihre persönlichen Ressourcen, Kompetenzen sowie Bestrebungen und damit auch ihr Privatleben in den Dienst der Arbeit zu stellen“ (Hoff et al. 2006, S. 25 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Daraus resultiert, dass es „(...) zum verstärkten Nachdenken über sich selbst, über persönliche (Lebens-)Ziele, Projekte und Bestrebungen, über deren Realisierbarkeit, Priorität und Vereinbarkeit im Rahmen der gewählten Form (...) kommt“ (ebd.). Dieses Zitat unterlegt, dass eine Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben nur bedingt möglich ist und dadurch, der Mensch in Bedrängnis über sein Leben gerät. Aus diesem Anlass heraus, ist es für den Menschen von großer Bedeutung den persönlichen Lebensweg zu erkennen und eventuell im Bereich der Freiwilligenarbeit Fuß zu fassen.

Engagement

Der Begriff *Engagement* wird folgendermaßen definiert: „Engagement stammt vom französischen Wort ‚engager‘ ab und bedeutet u.a. ‚sich binden, sich [leidenschaftlich] auf etwas einlassen, verpflichten‘ “ (Duden „Etymologie“ 1989, S. 156 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Aus diesem Zitat geht hervor, dass es bei diesem Terminus darum geht ein Gefühl der persönlichen Verpflichtung einzugehen. Engagement kennzeichnet sich weiters durch Charakteristika, wie innerliche Anstöße und Bedingungen sich selbst gegenüber. Der Begriff Engagement wird des Weiteren nach dem bürgerschaftlichen Engagement sowie dem zivilgesellschaftlichen Engagement differenziert (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Diese beiden Begrifflichkeiten werden in Kapitel 1.3.3. und 1.3.4 näher definiert und abgegrenzt.

Durch die ständige Weiterentwicklung der Gesellschaft in allen Bereichen verändert sich nicht nur die Gesellschaft, sondern auch Begriffen wie Engagement und Erwerbsarbeit werden neue Charaktere und Aspekte zugeschrieben (vgl. Klein/Weigel 2012, S. 5). „Menschen bewegen sich lebenslang und häufiger als bisher in Übergängen zwischen den Systemen und Sektoren“ (ebd.). Dieses Zitat belegt, dass nicht nur eine ständige Weiterentwicklung der Gesellschaft stattfindet, sondern auch eine ständige Weiterentwicklung der einzelnen Menschen. Ferner resultiert daraus, dass sich Menschen nicht mehr auf einer Ebene bewegen können, sondern einem ständigen Wechsel innerhalb der einzelnen Systeme ausgesetzt sind, welche unbedingt von Nöten sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Begriff der *Tätigkeit* durch seine Objektivität und Offenheit gekennzeichnet ist. Der Begriff der *Arbeit* beinhaltet sowohl das Privatleben, als auch das Berufsleben eines Menschen mit all seinen Eigenschaften und Kompetenzen. Des Weiteren wird in der Arbeit zwischen Freiwilligen-, Erwerbs- und Familienarbeit unterschieden. Bei der Bezeichnung *Engagement* hingegen, steht die Person selbst im Mittelpunkt und wird durch innerliche Antriebe durchs Leben geführt. Somit wird gezeigt, dass jeder der Begriffe unterschiedliche Aspekte und Charakteristika beleuchtet und mit sich bringt.

1.2. Die Zivilgesellschaft – Ort des freiwilligen Engagements | Laura Deutsch

Dettling (1999) und bereits ältere Forschungen haben sich mit dem Begriff der Zivilgesellschaft auseinandergesetzt. Der genannte Autor hat festgestellt, dass „(...) der Zivilgesellschaft eine ähnliche Funktion zukommt wie den Heiligen in der katholischen Kirche: Sie werden angerufen, wenn sonst nichts mehr geht“ (ebd., S. 171 zit. n. Schenk 2000, S. 66). Aus diesem Zitat geht hervor, dass die Zivilgesellschaft als *Lückenbüßer* oder *Sozialstaats-aushilfen* angesehen wird (vgl. Schenk 2000, S. 66). Aus diesen Gegebenheiten heraus zeigt sich folgendes Bild: „Soziale Risiken werden privatisiert; Jobs, von denen keine/r leben kann, verfeierlicht; das Arbeitsamt zur nationalen Erziehungsanstalt“ (ebd.). Dieses Zitat bringt zum Ausdruck, dass durch gesellschaftliches Engagement dem Staat Hilfe geleistet wird. Doch diese Absicht der Hilfestellung wird von der Zivilgesellschaft nicht unterstützt, sondern „sie produzieren in ihrer Arbeit die *Werte, die der Sozialstaat selbst nicht schaffen kann* – die er aber für den Schutz seiner schwächsten Mitglieder braucht“ (ebd., S. 67).

Schenk (2000) führt den Begriff der Zivilgesellschaft weiters aus – für ihn umfasst dieser zum Großteil Personen der Mittelklasse. Menschen aus unteren Schichten nehmen erfahrungsgemäß nicht am gesellschaftlichen Leben oder an politischen Belangen teil, was dazu führt, dass sie aufgrund verschiedener Merkmale und Aspekte von der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Gründe dafür, dass Menschen der unteren Klassen nicht am gesellschaftlichen Leben der Mittelklasse teilhaben, äußern sich meist in privaten Belangen oder durch das Fehlen von finanziellen Mitteln (vgl. ebd., S. 61). Denn „(...) dort, wo jeder Schilling, der verdient wird, für das Überleben ausgegeben werden muss, dort ist man mit dem Alltag beschäftigt“ (ebd.). An erster Stelle reiht sich bei ihnen das Überleben ihres Alltags mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Somit fehlen ihnen die Zeit sowie die Motivation an der Zivilgesellschaft zu partizipieren. In Kapitel 3.3. werden die Problemperspektiven des freiwilligen Engagements auch in Bezug auf den finanziellen Aspekt näher thematisiert. Durch die fehlende Teilhabe an der Gesellschaft und deren politischen Belangen werden diese Menschen als sogenannte *Arme* bezeichnet und erfahren eine unbewusste, soziale Ausgrenzung. Diese Bezeichnung lässt sich auch darauf zurückführen, dass diese Menschen nicht dieselben Möglichkeiten besitzen wie Menschen in den anderen sozialen Schichten und die Zuschreibung von *arm* somit unvermeidlich ist. Demnach lässt sich zusammenfassend sagen, dass Armut sowohl negative Auswirkungen auf private Bereiche, als auch auf die

Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hat. Aus diesen Gegebenheiten läuft die Zivilgesellschaft Gefahr, arme Menschen aus der Gesellschaft auszugrenzen (vgl. Schenk 2000, S. 62). So wird der Zivilgesellschaft eine bedeutende Rolle zu teil, indem sie in weiterer Folge nicht nur darauf abzielt Bürger der Mittelschicht zu erreichen, sondern auch all jene, die aus ärmeren Verhältnissen kommen. Es bietet sich auch für Menschen unterer sozialer Schichten die Möglichkeit ihr Leben neu zu gestalten oder zu verändern. Orte, an denen sich normalerweise nur Personen der jeweiligen Klassen aufhalten, werden dadurch zu Orten für alle. Durch dieses Angebot entsteht auch die Möglichkeit Vorurteile gegenüber den anderen Klassen abzubauen, um auf einer gemeinsamen Ebene agieren zu können (vgl. ebd., S. 68f.). Durch eine Verbesserung der Situation können auch arme Menschen die Möglichkeit nutzen, sich in der Öffentlichkeit zu engagieren (vgl. ebd., S. 67).

Neben Dettling (1999) und Schenk (2000) befasst sich auch Kocka (2006) mit dieser Begrifflichkeit und versucht sich an einer geeigneten Definition der Zivilgesellschaft. Für Kocka (2006) zählen zu dem Begriff der Zivilgesellschaft verschiedene Aspekte, wie die Autonomie oder die Eigenständigkeit der Personen in Hinblick auf gesellschaftliche Belangen gegenüber dem Staat. Ein weiteres wichtiges Kennzeichen einer Zivilgesellschaft ist für den Autor, dass sich das Handeln der Personen von *marktrationalen Handeln* abgrenzt (vgl. ebd., S. 132f.). „Denn in diesem geht es primär um Tausch, Gewinnorientierung und individuelle Nutzenmaximierung, in der Zivilgesellschaft dagegen um Konflikt und Verständigung, um Diskurse und Bewegungen, auch um Engagement für allgemeinere Dinge (...)“ (ebd., S. 133). Dieses Zitat macht deutlich, dass der Begriff der Zivilgesellschaft darauf abzielt, sich mit den Themen der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Die Definition von Kocka (2006) zeigt auf, dass der Begriff der Zivilgesellschaft sehr umfassend ist und viele Aspekte miteinbezogen werden müssen, um von einer Zivilgesellschaft sprechen zu können. Auch geht daraus hervor, dass der Begriff keinem einheitlichen Bereich zugeordnet werden kann, weder der Verwaltung und Politik, noch dem Bereich der Wirtschaft oder der Familie. Das Handeln der Zivilgesellschaft wird somit als ein Handeln angesehen, welches (...) ‚zwischen‘ Staat, Wirtschaft und Privatsphäre liegt, also im Bereich der selbstorganisierten Zirkel, Initiativen und Netzwerke, der Stiftungen, Vereine, Bewegungen und Organisationen, die weder Regierungsorganisationen noch profitorientiert sind“ (ebd.). Der Begriff der Zivilgesellschaft umfasst sowohl Assoziationen, als auch Bewegungen, Verbände und Vereinigungen, die der Zivilgesellschaft

angehören. Weiters zeigt sich durch diese Begriffsdefinition auch, dass sie in einem Zwischenraum von Staat, Wirtschaft und Privatsphäre steht (vgl. Kocka 2006, S. 133; Klein 2011, S. 29).

Will man sich dem Begriff der Zivilgesellschaft annähern ist es wichtig auf Aspekte wie *Anteilnahme, Gewaltfreiheit, Toleranz* und *Anerkennung* zu achten (vgl. Olk/Hartnuß 2011, S. 153). Durch die Aspekte der Freiwilligkeit und Öffentlichkeit ist die Zivilgesellschaft bzw. das zivilgesellschaftliche Engagement allen Menschen zugänglich. Ein weiterer Gesichtspunkt, welchen die Zivilgesellschaft kennzeichnet, ist ein „(...) ungebundenes Engagement (zum Beispiel Demonstrationen, Streiks, Petitionen oder Boykottmaßnahmen) (...)“ (Klein 2011, S. 29). Diese Form des Engagements gehört jedoch nur dann zur Zivilgesellschaft, sofern es auf einer freiwilligen, öffentlichen und gemeinschaftlichen Ebene erfolgt. Für die Zivilgesellschaft ist von Bedeutung, dass die Menschen- und Bürgerrechte staatlich geschützt werden (vgl. ebd.).

Stellt man alle genannten Definitionsversuche der Zivilgesellschaft gegenüber, geht es bei Dettling (1999) hauptsächlich darum, dass die Zivilgesellschaft als Lösungsversuch für Fehler anderer eingesetzt werden soll und die Gesellschaft dadurch einen hohen Stellenwert bekommt. Auch bei der Begriffserläuterung von Schenk (2000) nimmt die Gesellschaft eine wichtige Rolle ein. Er legt genau fest, welche Menschen, aus welchen sozialen Schichten, sich der Zivilgesellschaft bedienen können. Dabei handelt es sich meist um Personen der Mittelklasse, da diese ausreichend Möglichkeiten haben sich sowohl am gesellschaftlichen Leben, als auch an politischen Themen zu engagieren. Bei seinen Definitionsversuchen wird auch auf die Menschen der unteren Schichten hingewiesen und er verdeutlicht, warum diese für ihn nicht zum Begriff der Zivilgesellschaft zählen. In Kapitel 7.2. werden die äußeren Faktoren, die die Ausübung bzw. Nicht-Ausübung eines freiwilligen Engagements beeinflussen, näher thematisiert und dabei der Fokus auf die Jugendlichen gelegt. Kocka (2006) spricht in seiner Ausführung von Zivilgesellschaft darüber, dass die Selbstständigkeit der Personen eine wichtige Rolle gegenüber der Gesellschaft einnimmt, jedoch dabei auch das Wohl der Gemeinschaft nicht außer Acht gelassen werden darf. Sowohl bei Klein (2011), als auch bei Kocka (2006) werden Bewegungen wie Demonstrationen oder aber auch andere Verbände miteinbezogen. Bei beiden Autoren geht hervor, dass die Freiwilligkeit und die Arbeit in der Öffentlichkeit von großer Bedeutung sind und ein Kennzeichen der Zivilgesellschaft darstellt. Somit lässt sich sagen, dass alle genannten Autoren verschiedene Aspekte in Bezug

auf die Begriffsdefinition miteinbeziehen und keine klare Festlegung einer allgemeingültigen Definition der Zivilgesellschaft vorhanden ist. Die Zivilgesellschaft ist immer durch unterschiedliche Klassen und den dazugehörigen Personen gekennzeichnet. Insgesamt kann gesagt werden, dass die Zivilgesellschaft sich immer in der Gesellschaft wiederfindet, da sie durch die Menschen der jeweiligen Schichten entsteht. Die Zivilgesellschaft steht und fällt insgesamt mit den Menschen.

1.3. Vielfältige Begriffe

Das freiwillige Engagement ist von einer vielfältigen Begriffslandschaft geprägt: „Freiwilligenarbeit, Freiwilligentätigkeit, freiwilliges Engagement, Ehrenamt(lichkeit), ehrenamtliche Arbeit, ehrenamtliches Engagement, etc.“ (BJV 2010, S. 4). In der Literatur findet sich kein Konsens über eine einheitliche Verwendung im Alltag und der Wissenschaft wieder und es existieren viele Begriffe, die synonym nebeneinander verwendet werden (vgl. BJV 2010, S. 4; More-Hollerweger 2009, S. 398; More-Hollerweger et al. 2009, S. 2; Heimgartner/Anastasiadis 2011, S. 186; Rauschenbach 2005, S. 351).

An erster Stelle im deutschsprachigen Raum steht die Bezeichnungen Ehrenamt, mit den Ableitungen ehrenamtlich oder Ehrenamtliche (vgl. Heimgartner 2004, S. 16). Daran reiht sich „(...) das Begriffsterrain um freiwillig (Freiwilligenarbeit, freiwillige Arbeit, Freiwillige, usw.) (...)“ (ebd.). Weitere Begriffe sind soziales Engagement, bürgerschaftliches Engagement, Volontariat oder Volunteering (vgl. ebd.).

In weiterer Folge wird versucht die Begriffe *Ehrenamt*, *Freiwilligenarbeit*, *bürgerschaftliches Engagement* sowie *zivilgesellschaftliches Engagement* näher zu beleuchten, um einen detaillierten Überblick zu erhalten. Durch die nähere Betrachtung zeigt sich, dass jeder der Begriffe einen geschichtlichen Hintergrund mit sich bringt und dadurch bereits einen Wandel durchlebt hat.

1.3.1. Ehrenamt | Andrea Riedl

Der Begriff Ehrenamt hat seinen Ursprung im 19. Jahrhundert. Ehrenämter wurden in dieser Zeit zum einen in der politischen Ebene und zum anderen im Rahmen von sozialer Hilfe für

Arme bekleidet (vgl. Backes 1987, S. 18 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 3). Bei den politischen Ehrenämtern wurden den Bürgern Aufgaben, betreffend staatlicher Angelegenheiten, übertragen. Diesem Ehrenamt, dass ausschließlich von Männern ausgeübt wurde (vgl. Zimmer 2007, S. 98), stand der von Frauen dominierende Bereich der sozialen Hilfe, der Wohlfahrt für Menschen in Armut und Not, gegenüber (vgl. Wessels 1994, S. 16 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 3).

Aufgrund des geschichtlichen Hintergrundes des Ehrenamtes wird es heute häufig mit „gewählten, ernannten oder bestellten Posten“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 3) innerhalb von „Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften, Parteien und Dachverbänden“ (ebd.) verbunden. Doch es zeigt sich immer mehr, dass aufgrund der Veränderungen, die das Ehrenamt im geschichtlichen Wandel durchlebt hat, der Begriff nicht mehr so stark an ein bestimmtes Amt, in den vorher erwähnten Organisationen, gebunden ist und im allgemeinen Sprachkontext neben der Bezeichnung Freiwilligenarbeit seine Anwendung findet (vgl. ebd.). Stricker (2011) verweist darauf, dass es auch beim Ehrenamt verschiedene Definitionsansätze gibt, jedoch eine Einigkeit darüber besteht, dass das Ehrenamt ein Teilbereich der gesamten Freiwilligenarbeit ist (vgl. ebd., S. 163). Demzufolge passt die weitgehende Verbindung, dass mit dem Ehrenamt ein Amt einhergeht.

1.3.2. Freiwilligenarbeit | Andrea Riedl

Der Terminus *Freiwilligenarbeit* ist die wortwörtliche Übersetzung der englischen Bezeichnung *voluntary work* oder *volunteer labor* (vgl. Olk 1991, S. 11 zit. n. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 503). Ähnlich dem Begriff Freiwilligenarbeit ist jener der *Freiwilligentätigkeit*. Dieser hat sich in Anlehnung an das im Jahr 2011 erklärte Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit entwickelt und bezieht sich auf das englische *Volunteering*. Gegenüber der in Österreich verbreiteten Definition, dass Freiwilligenarbeit außerhalb des eigenen Haushaltes stattfindet (siehe Kapitel 2.3.2.) umfasst die Bezeichnung der Freiwilligentätigkeit auch haushaltsnahe Personen, wie z.B. Familie und Freunde (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 3; Hofer/Pass 2015, S. 3). Doch der Begriff der Freiwilligenarbeit erfährt aus zwei Gründen Kritik (vgl. Heimgartner 2004, S. 18). Der erste Kritikpunkt umfasst die Tatsache, dass auch Erwerbsarbeit freiwillig geschieht und demgemäß auch die Bezeichnung Freiwilligenarbeit tragen müsste. Der Terminus gilt daher als umstritten, da er missverständlich aufgefasst wer-

den kann (vgl. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 503). More-Hollerweger et al. (2009) entgegen dieser Position mit der Tatsache, dass die Erwerbsarbeit dazu dient, das Leben zu finanzieren und der Aspekt der Freiwilligkeit deshalb mehr in den Hintergrund rückt (vgl. ebd., S. 3). Eine ähnliche Situation zeigt sich in der Haus- und Familienarbeit, bei der „(...) gesellschaftliche Normen der familiären Bindung und Verpflichtung (...)“ (ebd.) eher zum Tragen kommen, als eine Form der Freiwilligkeit (vgl. ebd.; siehe Kapitel 2.3.2.). Hier wird auch schon der zweite Kritikpunkt angesprochen, dass Freiwilligenarbeit nicht freiwillig geschieht, „sondern sich aus Notwendigkeiten [ergibt]“ (Heimgartner 2004, S. 18). Notz (1999) führt dazu aus, dass dieser Terminus „(...) verschleiert, daß (sic!) Alternativen zur ‚freiwilligen‘ unbezahlten Arbeit für die meisten der ehrenamtlichen ArbeiterInnen nicht zur Verfügung stehen“ (ebd., S. 22f.). Es sind keine anderen Möglichkeiten vorhanden, weshalb jemand unfreiwillig zum Freiwilligen wird, sozusagen sich gezwungen sieht eine Freiwilligenarbeit aufzunehmen. Ebenfalls sieht Rauschenbach (1992) die Etikettierung einer Tätigkeit mit dem Begriff *freiwillig* als sehr schwierig und umstritten an. Spricht man von freiwillig, geht man davon aus, dass etwas ohne Zwang geschieht. Doch die Grenzen zwischen Zwang und Freiwilligkeit sind fließend und unscharf, um bei den zwei genannten Beispielen der Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit zu bleiben. Wenn etwas nicht freiwillig ist, besteht ein Zwang es auszuüben? Rauschenbach (1992) sieht in keiner der beiden Dimensionen, weder in der Freiwilligkeit, noch im Zwang, eine richtige, weshalb er auch keinen Sinn darin sieht, Tätigkeiten nach solchen Kategorien einzuordnen (vgl. ebd. S. 257f.).

1.3.3. Bürgerschaftliches Engagement | Laura Deutsch

Seit den 1980er Jahren hat der Terminus *bürgerschaftliches Engagement* einen enormen Zuwachs an Bedeutung erhalten, sowohl in der Öffentlichkeit, als auch in der Sozialwissenschaft (vgl. Olk/Hartnuß 2011, S. 145). In den Jahren rund um 1990 entwickelte sich der Begriff ständig weiter und brachte „(...) neuere empirische Entwicklungen in diesem Feld als auch veränderte Sichtweisen auf das Phänomen des freiwilligen, unentgeltlichen und gemeinwohlorientierten Engagements der Bürgerinnen und Bürger (...)“ (ebd.). Bürgerschaftliches Engagement kristallisiert sich als eine Überkategorie vom Engagement heraus, da es einerseits dazu beiträgt bereits vorhandene Formen des Engagements weiterzuentwickeln, andererseits soll es zu einer Erneuerung der bereits vorhandenen Formen des Engagements verhelfen. Aus diesem Anlass wird das bürgerschaftliche Engagement als eine Erweiterung

des bereits vorhandenen, traditionellen Ehrenamtes gesehen und zielt demnach darauf ab, die unterschiedlichen Lebenslagen von Menschen zu verbessern und die allumfassende Lebensqualität zu steigern (vgl. Vandamme 2012, S. 699ff.). Beim bürgerschaftlichen Engagement geht es somit darum, in einer gewissen Zeit auch gewisse Ziele zu erreichen sowie „(...) neues Selbstbewusstsein zu transportieren und dem einzelnen dadurch Freude an der Sache zu ermöglichen, welche er durch seine persönlichen Fähigkeiten und seiner Tätigkeiten erhält“ (ebd., S. 701). Dieses Zitat zeigt, dass es für den Menschen besonders wichtig ist, ein ausgeprägtes Selbstwertgefühl zu haben, um sich selbst weiterentwickeln und verwirklichen zu können.

Bürgerschaftliches Engagement kennzeichnet sich weiters dadurch, dass BürgerInnen Aufgaben im Rahmen der Gemeinde übernehmen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Durch den langen geschichtlichen Verlauf des bürgerschaftlichen Engagements zeigt er sich als ein Begriff am Übergang und bringt neue Bezeichnungen für bereits vorhandene Begriffe sowie grundlegende Erklärungsansätze für freiwilliges und unentgeltliches Engagement mit sich (vgl. Olk/Hartnuß 2011, S. 145). Obwohl das bürgerschaftliche Engagement immer mehr an Bedeutung zunimmt, gibt es trotzdem noch immer Unklarheiten in Hinblick auf seine Bedeutung, welche aus der Vielzahl der Publikationen des Begriffes ersichtlich werden (vgl. ebd., S. 148). Es wurde festgelegt „(...) dass es sich bei dem Begriff des bürgerschaftlichen Engagements nicht um einen fest umrissenen, wohl definierten Terminus, sondern um einen deutungsoffenen und an seinen Ränder unscharfen Begriff handelt“ (Heinze/Olk 2001, S. 13 zit. n. Olk/Hartnuß 2011, S. 148). Daraus lässt sich ableiten, dass es schon in früheren Jahren keine eindeutige Definition dieses Begriffes gab, weshalb sich die Menschen des Weiteren immer mehr an der Offenheit dessen bedienen konnten. Dies kann auch der Grund dafür sein, dass eine Vielzahl an unterschiedlichen Definitionsversuchen vorhanden ist. Bürgerschaftliches Engagement ist somit ein Teil des Gemeinwesens, aber es werden dabei auch politische Interessen vertreten. Es verfolgt das Ziel einerseits am Lebensraum der Gesellschaft teilzuhaben, andererseits aber auch Mitsprache zu erlangen. Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements ist im ständigen Wandel und Wechsel, weshalb es der Gesellschaft in der heutigen Zeit, trotz ständiger Zeitnot und Veränderung des Standortes, gut standhalten kann (vgl. Vandamme 2012, S. 701).

Auch Roth setzte sich im Jahr 2000 mit diesem Begriff auseinander und spricht von einem „mehrdeutigen, programmatischen Arbeitsbegriff“ (Roth 2000, S. 30 zit. n. Olk/Hartnuß 2011, S. 149). Für ihn ist es wichtig, sowohl Erfahrungen aus der Vergangenheit bzw. Gegenwart einfließen zu lassen als auch differenzierte Definitionen von Engagement in eine Beziehung zu stellen (vgl. Olk/Hartnuß 2011, S. 149). Abschließend zu dieser genauen Betrachtung des Begriffes lässt sich bei Hamburger (2011) feststellen, dass aus dem bürgerchaftlichen Engagement der Beruf der Sozialen Arbeit entstanden ist (vgl. ebd., S. 317). Bürgerschaftliches Engagement zeigt einen starken Wandel seit Beginn der 1980er Jahre. Immer wieder versuchten AutorInnen diesen Begriff zu definieren, zu erweitern oder zu erneuern. Durch die große Bandbreite an Literatur wurden in diesem Kapitel die Definitionsansätze von Roth (2000), Vandamme (2012) sowie von Olk und Hartnuß (2011) näher dargestellt und differenziert behandelt.

1.3.4. Zivilgesellschaftliches Engagement | Laura Deutsch

Der Begriff der Zivilgesellschaft bzw. des zivilgesellschaftlichen Engagements ist sehr vielfältig und ist auch heute noch aktuell und steht in ständiger Debatte, sowohl im politischen, als auch im sozialwissenschaftlichen Kontext (vgl. Kocka 2006, S. 132). Die beiden genannten Begriffe haben einen langen historischen Hintergrund, auf welchen in dieser Masterarbeit allerdings nicht eingegangen wird. Im *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement* herausgegeben von Olk und Hartnuß (2011) wird im Artikel *Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft* von Klein (2011) näher auf diese Thematik eingegangen.

Zivilgesellschaftliches Engagement „(...) [verdeutlicht] besonders das basisnahe, politische Engagement ‚von unten‘, das auch eine kritische Haltung gegenüber dem Staat und dem Markt einnehmen kann“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Aus diesem Zitat geht hervor, dass das zivilgesellschaftliche Engagement besonders nahe am Verhältnis von Staat und Markt dran ist und demnach diesem auch mit kritischen Ausmaß gegenüberstehen kann. Zivilgesellschaftliches Engagement kennzeichnet sich weiters dadurch, dass es an öffentlichen Orten freiwillig ausgeführt wird. Es werden meist Orte gewählt, welche zwischen dem privaten und den öffentlichen Bereichen der Menschen liegen (vgl. Schenk 2000, S. 68). Auch Walzer hat im Jahr 1995 bereits eine Definition des Begriffes festgelegt:

„Zivilgesellschaftliches Engagement braucht den konkreten Ort, der oft lokal definiert ist: im Dorf, im Bezirk, im Grätzl. Die zivile Gesellschaft ,erfordert eine neue Empfänglichkeit für das, was lokal, spezifisch und kontingent ist, und vor allem ein neues Bewusstsein davon, daß (sic!) das gute Leben im Detail liegt“ (Walzer 1995, S. 69 zit. n. Schenk 2000, S. 69f.).

Somit kann gesagt werden, dass zivilgesellschaftliches Engagement dadurch stattfinden kann, dass sich die Menschen der Mittelschichten in den jeweiligen Bereichen engagieren. Auch ist es für das zivilgesellschaftliche Engagement wichtig einen konkreten Ort vorfinden zu können, um das Engagement ausüben zu können.

1.3.5. Zusammenfassende Ergebnisse

„Mit jedem weiteren Begriff, der in die Debatte geworfen wird, wird etwas Spezifisches hervorgehoben – und anderes außer Acht gelassen –, wird ein Ausschnitt zugunsten eines anderen ins Blickfeld gerückt, werden neue Assoziationen ausgelöst – und zugleich etwas anderes vernachlässigt, ausgeblendet, übersehen“ (Rauschenbach 2005, S. 351).

So betont Rauschenbach (2005) weiters: „ ‚Den‘ einheitsstiftenden, alle überzeugenden und alle Sachverhalte angemessen repräsentierenden Begriff (...) gibt es nicht“ (ebd., S. 351). Aufgrund dessen, dass es keinen einheitlichen Begriff gibt, obliegt die Verwendung einer bestimmten Begrifflichkeit den Intentionen der Menschen, die diese verwenden bzw. sich mit dieser Thematik befassen.

In der von More-Hollerweger und Hora (2014) durchgeführten Befragung von Freiwilligenorganisationen in Österreich, wird die Anwendung der unterschiedlichen Begriffe aufgezeigt. Wie in Abbildung 1 ersichtlich, wird mit einem großen Abstand von knapp 70 %, die Bezeichnung *Ehrenamtliche* gewählt. *Freiwillige* verwenden rund ein Viertel der Organisationen. Etwa 6 % wenden beide Bezeichnungen oder andere Begriffe, wie *Aktive*, *Volunteers*, *FunktionärInnen* oder *Betroffene*, an (vgl. More-Hollerweger/Hora 2014, S. 14).

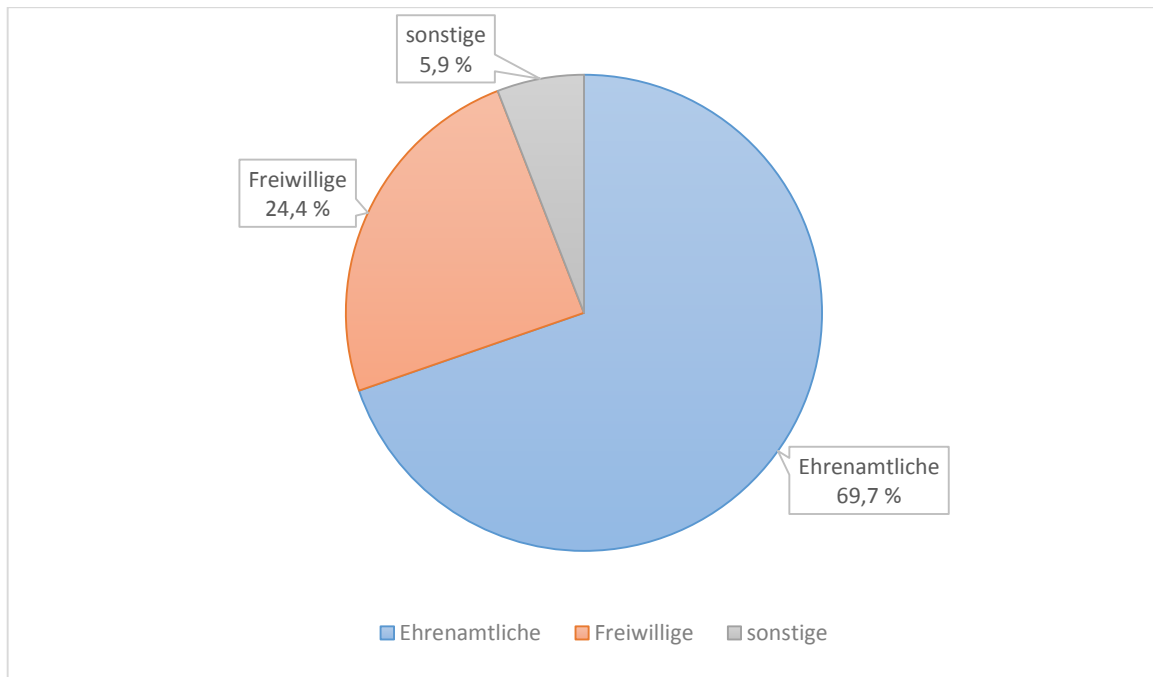


Abbildung 1: Bezeichnung Ehrenamtliche/Freiwillige/Sonstige (modifiziert übernommen von More-Hollerweger/Hora 2014, S. 14).

Anhand dieser Untersuchung wird empirisch aufgezeigt, dass *Ehrenamtliche* und *Freiwillige*, die in Österreich verbreiteten Begrifflichkeiten sind. Wie in Kapitel 1.3. beschrieben, sieht auch Heimgartner (2004) das Ehrenamt – mit den damit verbundenen Ehrenamtlichen – als den am häufigsten verwendeten Begriff, gefolgt von Freiwilligenarbeit bzw. Freiwillige (vgl. ebd., S. 16).

Die Termini bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement haben einen breiten geschichtlichen Hintergrund und geben einen Einblick in die Entwicklung der Freiwilligenarbeit. Des Weiteren „[geht es] bei den Begriffen ‚bürgerschaftliches‘ bzw. ‚zivilgesellschaftliches Engagement‘ jeweils um die Rolle der BürgerInnen, die sich ‚im Rahmen der politischen Demokratie selbst organisieren und auf die Geschehnisse des Gemeinwesens einwirken können‘“ (Simsa 2001, S. 44 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Aus diesem Zitat resultiert, dass es sich unabhängig der beiden Begrifflichkeiten, immer um den Menschen und seiner Rolle in der Gesellschaft handelt. Die beiden Begriffe werden in Österreich eher selten verwendet, falls doch, werden sie aber zum Großteil mit der gleichen Bedeutung angewandt, da sie eng miteinander verbunden sind (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4f.; Olk/Hartnuß 2011, S. 145).

In Anlehnung an den ersten und zweiten Freiwilligenbericht (vgl. BMASK 2009; BMASK 2015a) werden in dieser Masterarbeit in weiterer Folge die Begriffe *freiwilliges Engagement* sowie *Freiwilligenarbeit* fokussierend verwendet. Wir beschränken uns jedoch nicht auf die alleinige Verwendung dieser und es finden sich somit auch die Ausdrücke *ehrenamtliches Engagement* sowie *Ehrenamt* wieder oder auch *freiwillige* bzw. *ehrenamtliche Arbeit*. Diese werden synonym und in Kombination zueinander verwendet.

2. Definition des freiwilligen Engagements

Zu Beginn dieses Kapitels findet eine Begriffsdefinition der Freiwilligenarbeit statt. Des Weiteren werden die formelle und informelle Freiwilligenarbeit näher ausgeführt und miteinander verglichen. Neben der genannten Begriffsdefinition, beschäftigt sich dieses Kapitel auch mit den verschiedenen Abgrenzungen innerhalb der Freiwilligenarbeit.

2.1. Begriffsdefinition | Andrea Riedl

Im Folgenden werden verschiedenen Definitionsansätze der Freiwilligenarbeit vorgestellt und einem Vergleich unterzogen:

Statistik Austria (2008) beruft sich auf eine Definition von Freiwilligenarbeit, die international angewandt wird: „Freiwilligenarbeit [ist] eine Leistung, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird“ (Statistik Austria 2008, S. 10).

Mit dieser Definition gehen folgende genaueren Ausführungen einher, die auch als Abgrenzung zu anderen Begriffen angesehen werden können (siehe Kapitel 2.3.):

„Freiwillig“, d.h. ohne gesetzliche Verpflichtungen; ist daher von anderen unbezahlten, jedoch gesetzlich verpflichteten Tätigkeiten – wie z.B. Präsenz-, Zivildienst – zu unterscheiden.

„Unbezahlt“, d.h. ohne monetäre Gegenleistung, ohne Entgelt. Aufwands-, Spesenentschädigungen für anfallende Kosten (wie z.B. Telefon, Fahrtkosten) gelten nicht als Bezahlung. (...).

„Außerhalb des eigenen Haushalts“, d.h. die im eigenen Haushalt geleistete unbezahlte Haus- und Familienarbeit ist nicht mit ein zu beziehen“ (Statistik Austria 2008, S. 10).

Ein Nutzen für andere (haushaltsfremde) Menschen, der mit Hilfe der Freiwilligenarbeit erreicht wird, steht dabei im Vordergrund (vgl. More-Hollerweger 2009, S. 398; Statistik Austria 2008, S. 10).

Im Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG) wird freiwilliges Engagement wie folgt definiert:

„Freiwilliges Engagement liegt vor, wenn natürliche Personen

1. freiwillige Leistungen für andere,
2. in einem organisatorischen Rahmen,
3. unentgeltlich,
4. mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und
5. ohne, dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt“ (FreiwG 2012 § 2 (2)).

Heimgartner (2000) geht mit dem letzten genannten Punkt konform und ist auch der Auffassung, dass „innerhalb einer Organisation die selbe (sic!) Person die gleiche Arbeit nicht zugleich bezahlt leisten [kann]“ (ebd., S. 201 zit. n. Heimgartner 2003, S. 339). Davon betroffen sind beispielsweise Überstunden, welche keineswegs als ein freiwilliges Engagement betrachtet werden dürfen (vgl. ebd.).

Ganz ähnlich definiert die Enquete-Kommission (2002) freiwilliges Engagement:

- „1. freiwillig
2. nicht auf materiellen Gewinn gerichtet
3. gemeinwohlorientiert
4. öffentlich bzw. findet im öffentlichen Raum statt und
5. wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt“ (ebd. S. 38)

Anhand der drei vorgestellten Definitionen kommen wir auf eine zusammenfassende Definition des freiwilligen Engagements:

Freiwilliges Engagement wird freiwillig, aus eigener Motivation heraus geleistet und ist unbezahlt, wobei Aufwandsentschädigungen nicht als Bezahlung angesehen werden. Die Freiwilligen arbeiten gemeinsam mit Menschen zusammen in einem öffentlichen, organisierten Rahmen, in dem der/die Freiwillige nicht auch bezahlte Arbeit leistet. Mit dem freiwilligen Engagement soll ein Nutzen für andere, haushaltsfremde Menschen erreicht werden.

2.2. Formelle und Informelle Freiwilligenarbeit | Laura Deutsch

Im Bereich der Freiwilligenarbeit wird zwischen der formellen und informellen Freiwilligenarbeit unterschieden. Der *Mikrozensus-Zusatzerhebung* kann man entnehmen, dass im Jahr 2006 1.925.392 Menschen formelle Freiwilligenarbeit und 1.871.708 Menschen informelle Freiwilligenarbeit geleistet haben (vgl. Statistik Austria 2008, S. 42). Bei der vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) durchgeführten Bevölkerungsbefragung im Jahr 2012 kam heraus, dass die Anzahl der Freiwilligen im formellen Bereich auf 2,1 Millionen Freiwillige gestiegen ist. Bei der informellen Freiwilligenarbeit gab es einen Anstieg auf rund 2,3 Millionen Freiwillige (vgl. IFES 2013, S. 11). Das entspricht im Bereich der formellen Freiwilligenarbeit rund 28 % an Freiwilligen, im Bereich der informellen Freiwilligenarbeit 31 %. Es kann festgestellt werden, dass sowohl die Anzahl der Freiwilligen im formellen, als auch die Anzahl der Freiwilligen im informellen Bereich stark zugenommen hat. Bei der IFES-Befragung kam des Weiteren heraus, dass sich in Österreich rund 46 % der Bevölkerung, ab einem Alter von 15 Jahren, freiwillig betätigen. Daraus ergibt sich eine Anzahl von 3,3 Millionen Freiwilligen (vgl. ebd., S. 9f.). Im Hinblick auf das Alter, zeigen sich bis zu einem Alter von 50 Jahren, nur kleine Unterschiede zwischen formeller und informeller Freiwilligenarbeit. Eine deutliche Änderung zeigt sich ab einem Alter von 50 bis 70 Jahren, denn zu diesem Zeitpunkt steigt die Zahl in der informellen Freiwilligenarbeit an. Somit kann gesagt werden, dass sich die Art der Freiwilligenarbeit, sprich formelle oder informelle Freiwilligenarbeit, mit dem Alter ändert. Ob sich Menschen an Freiwilligenarbeit beteiligen bzw. an welcher Form, hängt von Alter, Geschlecht, Bildung, Beruf, Haushaltseinkommen, Zuwanderungshintergrund sowie der Größe der Gemeinde ab (vgl. ebd., S. 12ff.). Kapitel 7.2. befasst sich weiterführend mit diesen Einflussfaktoren.

2.2.1. Formelle Freiwilligenarbeit

Der Begriff der formellen Freiwilligenarbeit umfasst jene Form der Arbeit, welche innerhalb einer Organisation geleistet wird (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 6). Da in Organisationen unterschiedliche Rahmenbedingungen vorzufinden sind, sind auch die Kontexte, in der die Freiwilligenarbeit stattfindet, sehr verschieden. Bei den Organisationen handelt es sich einerseits um bereits länger bestehende Organisationen, andererseits aber auch um neu-

ere (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 30). Zu den Organisationen zählen unter anderem die Freiwillige Feuerwehr, Rettungsdienste, Sozialeinrichtungen oder Sportvereine (vgl. BMASK o.J.b, S. 4). Die Bereiche der formellen Freiwilligenarbeit können in Kapitel 4 *Der österreichische Freiwilligensektor* nachgelesen werden, da all die dort genannten und behandelten Bereiche der formellen Freiwilligenarbeit angehören. Wie bereits erwähnt, findet die formelle Freiwilligenarbeit meist in Organisationen oder Vereinen statt, wodurch die Freiwilligenarbeit geplant werden kann und auch Ziele innerhalb des Umfeldes angestrebt werden können. Zu diesem Umfeld zählen Kirchen, Parteien, Selbsthilfegruppen sowie große Wohlfahrtsverbände (vgl. Stadelmann-Steffen et al. 2010, S. 29 zit. n. Schürmann 2013, S. 22). Zur formellen Freiwilligenarbeit gehört beispielsweise ein freiwilliges Engagement in einer Organisation, das Freiwillige Sozialjahr oder ein Tauschzirkel (vgl. Heimgartner 2014, S. 54). Insgesamt umfasst die formelle Freiwilligenarbeit immer verschiedene Bereiche sowie Organisationen.

Bei der formellen Freiwilligenarbeit spielt die Vernetzung mit anderen Organisationen eine Rolle. In manchen Bereichen der Freiwilligenarbeit findet eine starke Vernetzung mit Dachverbänden statt, in anderen Bereichen arbeiten die Organisationen eigenständig. Neuere Formen der Vernetzungsmöglichkeit sind sogenannte Vermittlungsorganisationen. Diese haben die Aufgabe, Freiwillige, unabhängig ihres Tätigkeitsfeldes, an Organisationen zu vermitteln und sind selbst für diverse Freiwilligenprojekte zuständig (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 30).

In Österreich beteiligen sich 27,9 % der Menschen ab 15 Jahren an der formellen Freiwilligenarbeit. Dabei leisten sie im Durchschnitt 4,1 Stunden. Betrachtet man die Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit nach den Bundesländern, geht hervor, dass Oberösterreich den höchsten Anteil an Beteiligung mit 34,1 % aufweist, hingegen Wien nur eine Beteiligung von 14,3 %. Die Steiermark liegt mit 30,6 % im Mittelfeld (vgl. Rameder/More-Hollerweger 2009, S. 55). Es zeigt sich, dass formelle Freiwilligenarbeit bereits im jungen Alter einen hohen Stellenwert hat, da sich bereits viele junge Menschen bei der formellen Freiwilligenarbeit engagieren. Nachfolgende Abbildung 2 zeigt einen Überblick über die formelle Freiwilligenarbeit in Österreich:

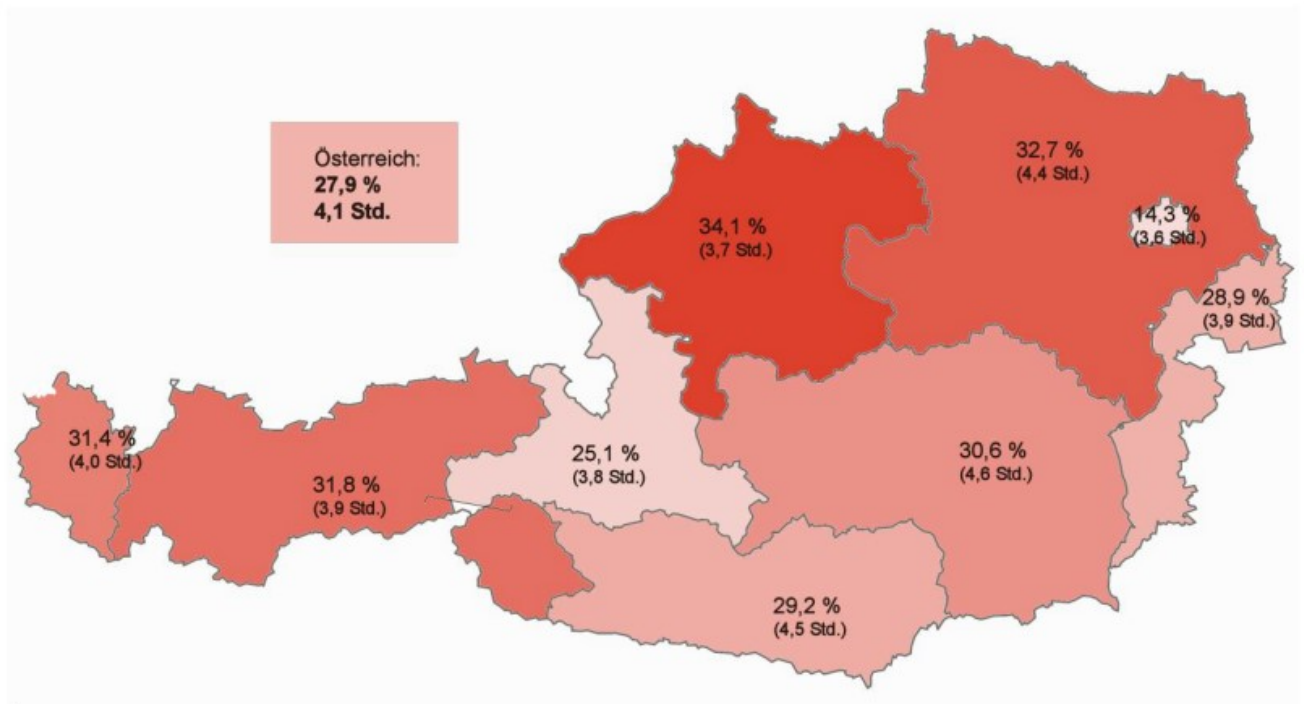


Abbildung 2: Beteiligungsquoten und durchschnittliche Stunden pro Woche in den Bundesländern (übernommen von Rameder/More-Hollerweger 2009, S. 55).

2.2.2. Informelle Freiwilligenarbeit

Unter dem Begriff der informellen Freiwilligenarbeit versteht man „(...) jene Tätigkeiten, die auf privater Basis erbracht werden, also direkt zwischen Freiwilligen und Leistungsempfängerinnen und -empfängern, wie das insbesondere bei der Nachbarschaftshilfe der Fall ist“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 6). Dieses Zitat bringt zum Ausdruck, dass informelle Arbeit im Gegensatz zur formellen Freiwilligenarbeit nicht in Organisationen stattfindet, sondern im privaten Umfeld der freiwilligen Personen praktiziert wird. Die informelle Freiwilligenarbeit beinhaltet etwa die Arbeit für den Freundeskreis, für die Nachbarschaft, für das Gemeinwesen sowie für die Gesellschaft (vgl. Heimgartner 2014, S. 54). Sowohl bei More-Hollerweger et al. (2009), als auch bei Heimgartner (2014) wird der Bereich der Nachbarschaftshilfe angesprochen, welcher ein fester Bestandteil der informellen Freiwilligenarbeit ist. Arbeiten innerhalb der genannten Bereiche sind unter anderem Erledigung der Einkäufe, die Unterstützung bei unterschiedlichen Tätigkeiten im Haus oder im Garten, aber auch die Unterstützung im persönlichen Lebensalltag der Menschen (vgl. BMASK o.J.b, S. 4). Auch

in Österreich spielt das Thema der informellen Freiwilligenarbeit eine Rolle, welche in der nachfolgenden Abbildung 3 aufgezeigt wird:

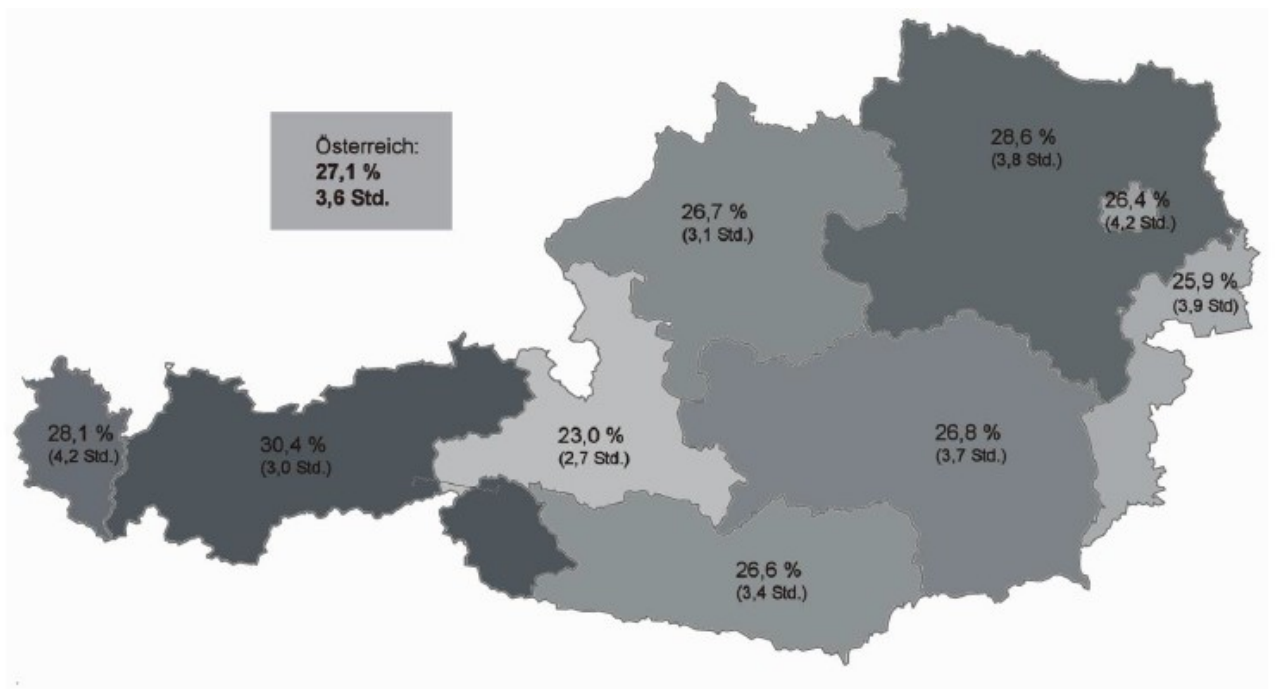


Abbildung 3: Beteiligungsquoten in den Bundesländern (übernommen von Rameder/More-Hollerweger 2009, S. 65).

Diese Abbildung zeigt, dass sich 27,1 % der Menschen ab 15 Jahren an informeller Freiwilligenarbeit betätigen. Die Anzahl der Stunden beläuft sich auf rund 3,6 pro Woche (vgl. Rameder/More-Hollerweger 2009, S. 65f.). Daraus resultiert „(...) ein Volumen der informellen Freiwilligenarbeit von wöchentlich rund 6,8 Millionen Stunden, das von knapp 1,9 Millionen Freiwilligen erbracht wird“ (ebd., S. 66). Aus der aktuellen IFES-Befragung aus dem Jahr 2012 geht hervor, dass sich derzeit rund 31 % der Freiwilligen, mit informeller Freiwilligenarbeit, d.h. außerhalb des eigenen Haushaltes, beschäftigen. Auch in der Mikrozensus-Zusatzerhebung aus dem Jahr 2006 wurde bereits auf die informelle Freiwilligenarbeit eingegangen, jedoch wurde dabei lediglich die Beteiligung des gesamten Bereiches, nicht aber die jeweiligen Bereiche im speziellen, erhoben. Erst in der IFES-Befragung im Jahr 2012 wurden die einzelnen Bereiche, welche die informelle Freiwilligenarbeit umfassen, erhoben (vgl. IFES 2013, S. 37). Abbildung 4 zeigt die Bereiche, in der die informelle Freiwilligenarbeit stattfindet, mit der dazugehörigen Beteiligung in Prozent:

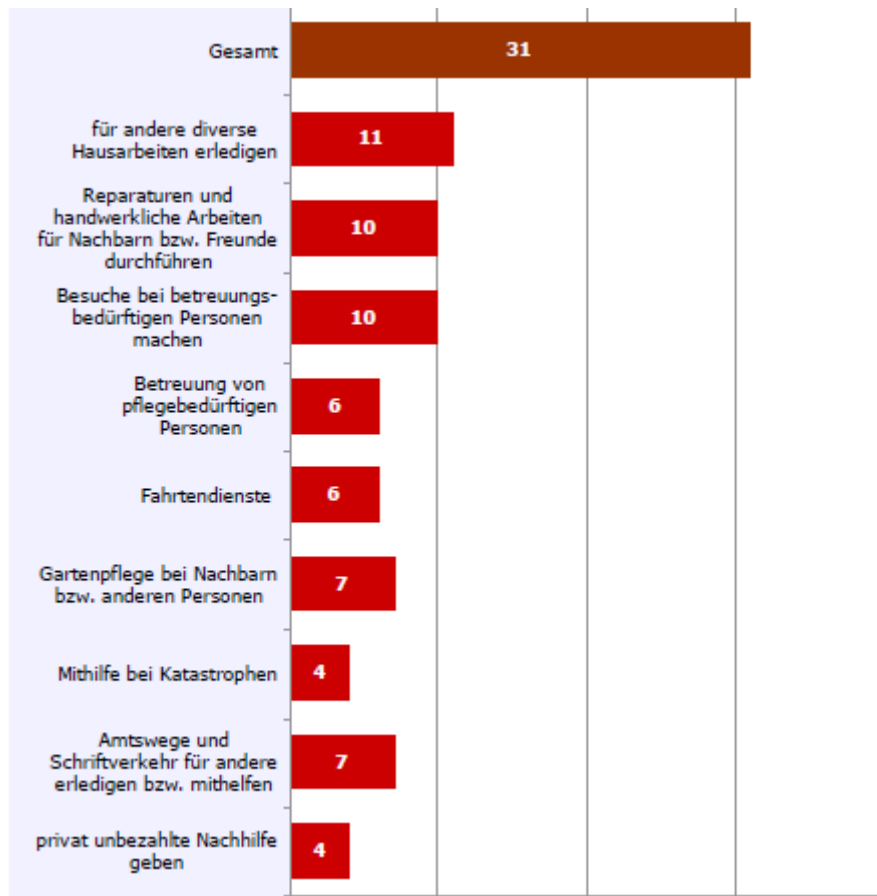


Abbildung 4: Informelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen (übernommen IFES 2013, S. 44).

Es zeigt sich, dass rund 11 % der Freiwilligen sich dahingehend freiwillig engagieren, dass sie Hausarbeiten für andere Personen übernehmen. Dicht gefolgt wird dieser Bereich von den Reparaturen und handwerklichen Arbeiten für Nachbarn und Freunde sowie den Besuchen bei betreuungsbedürftigen Personen. 7 % der informellen Freiwilligen leisten Gartenpflege in der Nachbarschaft oder bei anderen Personen oder sie erledigen Amtswege und Schriftverkehre. Fahrtendienste oder die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen übernehmen 6 % der Freiwilligen. Rund 4 % beteiligen sich bei der Mithilfe bei Katastrophen oder geben private Nachhilfestunden (vgl. Rameder/More-Hollerweger 2009, S. 65f.).

2.2.3. Vergleich formelle und informelle Freiwilligenarbeit

Stellt man die formelle und die informelle Freiwilligenarbeit gegenüber, zeigt sich, dass sich die Anzahl der Stunden in den jeweiligen Bereichen nur gering voneinander unterscheiden.

Vergleicht man Abbildung 2 und 3, auf denen die Beteiligung in den Bundesländern ersichtlich ist, zeigt sich folgendes Bild: Das höchste Ausmaß an formeller Anteilnahme zeigt sich im Bundesland Oberösterreich, hingegen liegt dieses Bundesland bei der informellen Beteiligung an fünfter Stelle. Das Bundesland, welches die höchste Beteiligung an informeller Freiwilligenarbeit aufweist, ist Salzburg, mit einem durchschnittlichen Wochenstundenausmaß von 3 Stunden. Das Bundesland Salzburg zeigt auch bei der formellen Freiwilligenarbeit einen hohen Anteil auf und liegt dabei an dritter Stelle. Abschließend kann gesagt werden, dass das Ausmaß der Beteiligung an formeller und informeller Freiwilligenarbeit in Österreich gut verteilt ist und nur geringe Abweichungen zwischen den beiden Arten von Freiwilligenarbeit vorzufinden sind. Hinsichtlich der Verteilung von Männern und Frauen zeigt sich, dass der Prozentsatz der Männer bei beiden Freiwilligenformen gleich hoch ist, Frauen sich jedoch deutlich mehr im informellen Bereich betätigen. In Kapitel 7.2. wird die ungleiche Verteilung der formellen und informellen Freiwilligenarbeit zwischen den Geschlechtern näher beleuchtet.

2.3. Abgrenzungen | Laura Deutsch

Der Begriff der Freiwilligenarbeit wurde bereits im Kapitel 2.1. definiert, daher geht es in diesem Kapitel, um die Abgrenzung der Freiwilligenarbeit zu anderen Begriffen. Näher dargestellt werden Begrifflichkeiten wie die unbezahlte und bezahlte Arbeit, die Haus- und Familienarbeit, konsumtive Freizeitaktivitäten sowie gesetzlich verpflichtende Formen von Arbeit, wobei der Blickwinkel immer darauf gelegt wird, eine Abgrenzung zur Freiwilligenarbeit zu schaffen.

2.3.1. Abgrenzung zu bezahlter Arbeit

Um eine Abgrenzung zwischen der Freiwilligenarbeit und der bezahlten Arbeit vornehmen zu können, ist es notwendig, auf ihre unterschiedlichen Aspekte zu achten (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 7). Rauschenbach setzte sich im Jahr 1992 mit diesen Begrifflichkeiten auseinander und versuchte sie voneinander abzugrenzen. Infolgedessen zeigt sich, dass Unentgeltlichkeit als ein Kriterium für freiwilliges Engagement angesehen wird (vgl. Rauschenbach 1992, S. 258f.). In Bezug auf die Freiwilligenarbeit gilt es als Kriterium, dass

„(...) der geleistete Zeitaufwand nicht abgegolten wird“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 7). Hingegen wird bei der bezahlten Arbeit ein Entgelt ausbezahlt (vgl. ebd.). Somit lässt sich sagen, dass sowohl bei Rauschenbach (1992), als auch bei More-Hollerweger et al. (2009) das Entgelt bzw. die Unentgeltlichkeit für eine Begriffsdefinition herangezogen wird. Aber auch in Bezug auf die Unentgeltlichkeit können sich Schwierigkeiten ergeben, nämlich dann, wenn „(...) ein Taschengeld oder Pauschalen ausbezahlt werden, die die Höhe der Sachausgaben übersteigen, wie das in einigen Tätigkeitsbereichen üblich ist, etwa im Sport oder in der Sachwalterschaft“ (Bendele 1993, S. 77 zit. n. More-Hollerweger et al. 2009, S. 7). Daraus resultiert, wenn der Aspekt der Bezahlung in der Arbeit vorzufinden ist, unabhängig davon, ob in Form von Taschengeld oder Pauschalen, es sich um keine Freiwilligenarbeit handelt. Das Zitat zeigt des Weiteren, dass durch das Beziehen von Entgelten der Charakter der Freiwilligenarbeit verfälscht wird (vgl. ebd.).

Bei der Freiwilligenarbeit werden die Menschen im Gegensatz zur Erwerbsarbeit, nicht in das Sozialversicherungssystem aufgenommen. Dies führt dazu, dass immer mehr Freiwillige darum bemüht sind eine private Unfall- und Haftpflichtversicherung abzuschließen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 7).

Bei More-Hollerweger et al. (2009) zeigt sich neben der Unentgeltlichkeit der Aspekt, dass immer wieder verdeckt bleibt, wie viele unbezahlte Überstunden von Personen geleistet werden und eine Zuordnung nur mehr bedingt möglich ist. Eine weitere Schwierigkeit der Zuordnung ergibt sich, wenn diese im Bereich von Sozialorganisationen durchgeführt werden (vgl. ebd.). Denn „theoretisch könnte man davon ausgehen, dass die Überstundenleistenden ihre Zeit aus ähnlichen Motiven schenken, wie dies Freiwillige tun“ (ebd.). Daher lässt es sich schwer feststellen, ob Überstunden aus eigenem Willen geleistet werden oder aus Angst den Arbeitsplatz zu verlieren. Auf diese Weise ergibt sich für Menschen der Nachteil, dass in den meisten Fällen mehr Zeit aufgewandt wird, der Lohn im Gegensatz dazu nicht steigt ist (vgl. ebd.).

Das Kriterium *ohne monetären Gegenfluss* stellt, wie bereits in Kapitel 2.1. erläutert, ein Kennzeichen für Freiwilligenarbeit dar. Darunter versteht man, dass kein Entgelt bezahlt wird. Betrachtet man die Freiwilligenarbeit nicht aus dem Blickwinkel der bezahlten Arbeit, wird sie auch als eine Arbeit angesehen, die gegen wenig Aufwendung erfolgen kann (vgl. Rauschenbach 1992, S. 259). Da bei der Freiwilligenarbeit keine Entlohnung stattfindet, wird sie häufig als eine Unterstützung für verschiedene Bereiche angesehen. Würde man diese

Tätigkeiten hingegen einer Entlohnung unterziehen, würde eine Einordnung in Kategorien entfallen und die Freiwilligenarbeit als ein eigener Bereich in der Gesellschaft angesehen werden. Freiwilligenarbeit tritt somit als bezahlte oder auch unbezahlte Arbeit in der Gesellschaft auf und bringt für eine genauere Definition und Einordnung viele Fragen mit sich. Eine mögliche Lösung dafür wäre ein Mittelmaß zu finden wobei es sich weder um Normalarbeit noch um unbezahlte Arbeit handelt (vgl. Rauschenbach 1992, S. 259). Auf die Kriterien, wann von Unentgeltlichkeit gesprochen wird, wird in dieser Masterarbeit allerdings nicht eingegangen. More-Hollerweger et al. (2009) führen diese ausführlich im ersten Freiwilligenbericht aus (vgl. ebd., S. 8).

2.3.2. Abgrenzung zur Haus- und Familienarbeit

Um den Begriff der Haus- und Familienarbeit gegenüber der Freiwilligenarbeit in der nachfolgenden Masterarbeit abgrenzen zu können, ist es notwendig charakteristische Eigenschaften für beide Begrifflichkeiten zu eruieren. Sowohl die Freiwilligenarbeit, als auch die Haus- und Familienarbeit sind gekennzeichnet durch den Aspekt der Unentgeltlichkeit (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8). Daneben „(...) [stellen beide] eine wichtige gesellschaftliche Produktionsleistung [dar]“ (ebd.). Auch Rauschenbach (1992) stellte fest, dass die Haus- und Familienarbeit eine Arbeit ist, welche freiwillig ausgeführt wird. Für ihn kommt zudem hinzu, dass es sich bei den Arbeiten meist um Tätigkeiten handelt, welche unbedingt erledigt werden müssen und für welche keine Bezahlung erfolgt (vgl. ebd., S. 258). Ein weiteres Kennzeichen für die Haus- und Familienarbeit ist die familiäre Bindung. Arbeiten, welche innerhalb der Haus- und Familienarbeit verrichtet werden, sind unter anderem die Pflege eines/r Angehörigen. Dabei handelt es sich eindeutig um Haus- und Familienarbeit, da keine oder eine nur geringe finanzielle Entschädigung, an die jeweilige Person, geleistet wird (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8). Demnach kann gesagt werden, dass sich die Haus- und Familienarbeit durch Unentgeltlichkeit, familiäre Bindung als auch durch Zwang zur Durchführung gewisser Arbeiten gekennzeichnet ist. In Kapitel 1.3.2. wurde bereits näher auf den Aspekt Zwang in Bezug auf die Haus- und Familienarbeit eingegangen. Rauschenbach (1992) wirft dem kritisch hinzu, dass bereits durch einfache Zuschreibungen von Eigenschaften zu den Begrifflichkeiten der Versuch entsteht, mögliche Diskriminierungen in der Ge-

sellschaft durchzuführen (vgl. ebd., S. 258). Dies macht darauf aufmerksam, dass immer genau darauf geachtet werden soll, welche Charaktere einem Begriff zugeschrieben werden, da diese schnell falsch verstanden und gedeutet werden können.

Es lässt sich feststellen, dass das zeitliche Volumen der Frauen an familiärer Arbeit stärker vorhanden ist als jenes der Männer, weshalb dieser Bereich einen hohen Anteil an Benachteiligung von Frauen aufweist. Die Benachteiligung wird unter anderem dadurch ersichtlich, dass die Tätigkeiten weniger fordernd sind, sie einem das ganze Leben lang begleiten und die Frauen dadurch ihren Männern gegenüber in Abhängigkeit treten (vgl. Knapp/Metz-Göckel 2012, S. 553). Durch die fehlende Entlohnung der Haus- und Familienarbeit zeigt sich, dass diese Arbeit als normal angesehen wird und keine spezielle Bedeutung einnimmt (vgl. z. B. Klammer et al. 2000; Knapp 1999; Sing 2002 zit. n. Knapp/Metz-Göckel 2012, S. 552). Auch im Bereich der Entlohnung sind Frauen nach wie vor niedriger, als Männer, gestellt. Hingegen zeigt sich immer mehr, dass durch den steigenden Bedarf und dem öffentlichen Interesse im Bereich der Haus- und Familienarbeit immer wieder neue Blickwinkel und Aspekte offen dargelegt werden. Auch arbeitsrechtliche Regelungen sowie sozialversicherungsrechtliche Begünstigungen wurden bereits festgelegt und eingeführt. Wie bereits erwähnt spielt bei der Haus- und Familienarbeit die familiäre Bindung eine wichtige Rolle. Dies kann allerdings negativ zur Folge haben, dass gewisse Bereiche der möglichen Schwarzarbeit verdeckt bleiben sowie das System der Gesellschaft nicht zur Gänze genutzt und weiterentwickelt werden kann. Dadurch entstehen immer wieder Graubereiche. Ein Beispiel zeigt sich darin, dass ein Mensch nicht in derselben Wohnung lebt, wie die jeweilige pflegebedürftige Person, sondern in der Wohnung daneben. Dadurch ist es möglich, die Schwarzarbeit zu verdecken und als Haus- und Familienarbeit zu kennzeichnen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8f.).

2.3.3. Abgrenzung zu konsumtiven Freizeitaktivitäten

Die Begriffsabgrenzung von Freiwilligenarbeit zu konsumtiven Freizeitaktivitäten, wie Hobbies, charakterisiert sich dadurch, dass Freiwilligenarbeit „(...) eindeutig als Arbeitsleistung betrachtet [wird], womit der produktive Charakter ehrenamtlicher Arbeit betont wird“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 9). Die Mitgliedschaft in verschiedenen Vereinen, wo keine produktive Aktivität erbracht wird, wird dem Begriff der konsumtiven Freizeitaktivität zugesprochen. Somit kann gesagt werden, dass es sich bei Freizeitgestaltung ohne produktiven

Charakter um Freizeitaktivitäten handelt, wird hingegen eine Produktivität erreicht, spricht man von Freiwilligenarbeit. Denn konsumtive Freizeitaktivitäten zählen dann zu einer Freiwilligenarbeit, wenn andere Menschen einen Nutzen daraus ziehen können. Es ist meist schwierig festzustellen, aus welchem Interesse heraus die beteiligten Personen an den Aktivitäten teilnehmen. Eine Beurteilung, ob es sich um persönliches Interesse oder öffentliches Interesse handelt, ist meist nur bedingt möglich. Auch in Hinblick auf Selbsthilfegruppen zeigt sich, dass TeilnehmerInnen freiwillig an den Gesprächen teilnehmen. Sie profitieren nicht nur anhand ihrer eigenen Gespräche, sondern auch von den Erzählungen anderer (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 9). Dies verdeutlicht nachfolgendes Zitat: „Wo die Selbsthilfegruppen öffentlich verfügbare Wissens- und Beratungsleistungen erbringen, handelt es sich jedenfalls um freiwilliges Engagement“ (ebd.). Hier wird deutlich, dass eine Abgrenzung schwierig zu treffen ist, da das persönliche Interesse nur schwer feststellbar ist und auch genau darauf geachtet werden muss, um welchen Tätigkeitsbereich es sich handelt.

2.3.4. Freiwilligenarbeit in Abgrenzung zu gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit

Von einer gesetzlich verpflichtenden Form von Arbeit kann dann gesprochen werden, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und festgelegt ist. Dazu zählen unter anderem der Zivildienst oder verschiedene Praktika, welche im Rahmen einer Ausbildung stattfinden, da diese staatlich vorgegeben und geregelt sind. Hier ist es wichtig zu betonen, dass insbesondere der Zivildienst nicht freiwillig, sondern verpflichtend ist. Wurde allerdings eine Ausbildung abgeschlossen und es wird im Anschluss daran ein Praktikum absolviert, spricht man von Freiwilligenarbeit (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 10). Nach dem Freiwilligengesetz gelten Ausbildungen, die für die Ausübung einer Freiwilligenarbeit notwendig sind, auch als freiwilliges Engagement (vgl. FreiwG 2012 § 2 (2)). Damit bilden diese Ausbildungen eine Ausnahme.

Der Zivildienst kann als eine Alternative zur Wehrpflicht angesehen werden (vgl. Rauschenbach 1992, S. 265). Dieser findet verstärkt in Einrichtungen für „(...) das Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitswesen“ statt (ebd.). Durch die Novelle des Zivildienstgesetzes, welche am 1. Oktober 2013 in Österreich zum Einsatz kam, „(...) ist es möglich, ein nach dem Freiwilligengesetz geleistetes Freiwilliges Sozialjahr, ein Freiwilliges Umweltschutzjahr, ei-

nen im Ausland geleisteten Gedenkdienst oder Friedens- und Sozialdienst auf den ordentlichen Zivildienst anzurechnen“ (BMASK o.J.b, S. 19). Das Freiwillige Sozialjahr wird im Gegensatz zum Zivildienst freiwillig ausgeübt. Durch diese Erneuerung ist es schwierig eine Zuordnung zur Freiwilligenarbeit oder gesetzlichen Form der Arbeit zu treffen.

2.3.5. Zusammenfassende Ergebnisse zu den Abgrenzungen

Abschließend kann in Bezug auf die Abgrenzung von Freiwilligenarbeit zu bezahlter Arbeit gesagt werden, dass nicht nur die Bezahlung ein Merkmal zur Abgrenzung darstellt, sondern auch das System der Sozialversicherung. Die Haus- und Familienarbeit ist sehr wichtig, nimmt in der Gesellschaft jedoch keinen hohen Stellenwert ein. Es zeigt sich, dass der Aspekt der Unentgeltlichkeit als ein Kriterium für Freiwilligenarbeit herangezogen werden kann. Wichtig ist es auch mögliche negative Aspekte miteinzubeziehen. Denn das Ausmaß an Stunden innerhalb der Haus- und Familienarbeit ist bei Frauen höher als bei Männern. Dadurch entstehen bei Frauen eine Benachteiligung und ein Gefühl der Abhängigkeit. Bei der Abgrenzung von Freiwilligenarbeit zu konsumtiven Freizeitaktivitäten äußert sich die Schwierigkeit darin, festzulegen, ob ein produktiver Charakter vorzufinden ist oder nicht. Gesetzlich verpflichtende Formen kennzeichnen sich dadurch, dass sie gesetzlich geregelt und vorgegeben sind. Dazu zählen unter anderem der Zivildienst oder Praktika innerhalb einer Ausbildung.

3. Charakteristika der Freiwilligenarbeit

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit drei wesentlichen Themen der Freiwilligenarbeit: Die Anerkennung der Freiwilligenarbeit, die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt sowie die Problematiken der Freiwilligenarbeit. In Hinblick auf die Anerkennung der Freiwilligen werden Möglichkeiten aufgezeigt, welche die Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Gesellschaft sichtbar machen können. Dazu zählen unter anderem der Freiwilligenpass, das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige, der Youthpass sowie das Studybook. Neben der Anerkennung der Freiwilligenarbeit wird auch die Zusammenarbeit der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen analysiert. Des Weiteren wird abschließend auf mögliche Problematiken innerhalb der Freiwilligenarbeit hingewiesen.

3.1. Anerkennung der Freiwilligenarbeit | Laura Deutsch

Freiwilligenarbeit bietet für viele Menschen die Möglichkeit einen Beitrag zu einer „(...) sozial gerechte[n], solidarische[n] und offene[n] Gesellschaft zu leisten“ (Löffler 2015, S. 105). Das Ausmaß der Beteiligung an Freiwilligenarbeit ist sehr verschieden, was sich auf individuelle Lebensumstände und Berufssituationen der Menschen zurückführen lässt. So kann es unter Umständen dazu kommen, dass Freiwillige durch private Angelegenheiten auf ihre Freiwilligentätigkeit verzichten müssen oder diese nur in bestimmten Maß ausführen können (vgl. ebd.). Die Anerkennung der Freiwilligenarbeit ist nicht immer selbstverständlich, weshalb es in gewissen Zeitfenstern notwendig ist, die Freiwilligen zu loben und ihrer Arbeit Anerkennung zu schenken. Dabei ist es wichtig darauf zu achten, dass die Freiwilligen, das ihnen zugesprochene Lob erkennen und auch für sich persönlich aufnehmen können (vgl. Reifenhäuser 2013, S. 158). Dieses belegt auch nachfolgendes Zitat: „Jede Person braucht auch, unabhängig von ihrem Status, Anerkennung. Es ist ein menschliches Bedürfnis, wahrgenommen und in seiner Person (an)erkannt zu werden“ (ebd.). Aus diesem Zitat geht hervor, dass Lob und Anerkennung für alle Menschen, unabhängig davon, ob sie sich freiwillig betätigen oder nicht, von großer Bedeutung sind, wobei das folgende Zitat die Wich-

tigkeit der Anerkennung verstärkt: „Eine gute Anerkennungskultur in einer Organisation oder in einem Verband ist der Dreh- und Angelpunkt, um Freiwillige und Ehrenamtliche zu binden sowie ihre Motivation zu erhalten“ (ebd.). Die eben zitierten Worte veranschaulichen, in welchem Ausmaß die Anerkennung die Freiwilligen motivieren.

Sollte es tatsächlich zu einer Verminderung bzw. zu einer Beendigung der Freiwilligentätigkeit kommen, „(...) bedarf es im Interesse der Personen wie auch der Organisationen eines Ausstiegsmanagements, das einen geordneten Rückzug der Personen ermöglicht“ (Löffler 2015, S. 105). In manchen Einrichtungen werden auch Freiwilligen-KoordinatorInnen eingesetzt, wenn Freiwillige die Freiwilligenarbeit beenden. In diesem Fall wird gemeinsam festgelegt, welche Möglichkeiten für den Freiwilligen bzw. die Freiwillige bestehen, die Freiwilligenarbeit gänzlich zu beenden oder nach einem adäquaten Zeitraum wieder aufzunehmen. In manchen Einrichtungen, wie zum Beispiel beim Österreichischen Roten Kreuz (ÖRK), wird dieser Ausstieg mit einem sogenannten Austrittsleitfaden abgehandelt. Wird die Freiwilligenarbeit tatsächlich zur Gänze aufgelöst, erhalten Freiwillige einen Nachweis darüber (vgl. ebd.). Dieser beinhaltet „(...) eine Dokumentation über die geleistete Freiwilligentätigkeit sowie über die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen (...)“ (ebd.).

Es gibt eine Vielzahl an Methoden und Möglichkeiten der Anerkennung. Aus diesem Anlass heraus ist es wichtig, die für die Organisation und die jeweilige Person passende Anerkennung zu wählen (vgl. Reifenhäuser 2013, S. 158). Nachfolgend werden einige Anerkennungsmethoden im Bereich der Freiwilligenarbeit genannt und näher dargestellt:

- „Anerkennung durch Ehrungen in der Organisation: z.B. ein Ehrenpreis, Preis für gute Projekte mit Ehrenamtlichen, Ehrenurkunde, Ehrenplaketen und -nadeln, Ehrenmitgliedschaft etc.
- Gesellschaftliche Formen der Anerkennung: z.B. Ehrenamtscard, Ehrenamtszertifikat, Engagementnachweis als Beilage im Zeugnis, ‚Ehrenamtliche/r des Monats‘ etc.
- Anerkennung durch Presse und Öffentlichkeit: z. B. Artikel über die Arbeit von Ehrenamtlichen, Portraits von Ehrenamtlichen, (...) Homepage mit Link zu Engagementmöglichkeiten mit Beiträgen der bislang Engagierten etc.
- Anerkennung durch persönliche Wertschätzung: z. B. Blumen, persönliches Geschenk, Zeit für ein Gespräch, Lob, Geburtstagskarte, ehrliche und authentische Rückmeldung, Vertrauen, Freude der betreuten Person etc.

- Anerkennung durch Fort- und Weiterbildung, Coaching- und Supervisionsangebote etc.
- Anerkennung durch Selbstbestimmung und Beteiligung: z. B. Projektverantwortung übergeben, Budget einrichten, Mitbestimmen lassen (...)“ (Reifenhäuser 2013, S. 158f.).

Diese Aufzählung zeigt eine Vielzahl an Möglichkeiten, um die Arbeit der Freiwilligen sowie ihre eigene Individualität anzuerkennen. Um die jeweils richtige Anerkennungsform für die jeweilige Organisation zu finden gibt es zwei Methoden, welche die Auswahl unterstützen. Zu diesen zählen die *Ist/Soll Analyse* und der *Baum der Anerkennung* (vgl. ebd., S. 159). Diese näher zu erläutern, würde allerdings den Rahmen dieser Masterarbeit sprengen. Folglich werden der Freiwilligenpass und drei weitere Alternativen der Anerkennung dargelegt.

3.1.1. Freiwilligenpass und Freiwilligennachweis

Der Freiwilligenpass bzw. der Freiwilligennachweis ist eine Form der Anerkennung, der im Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001, zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) entwickelt wurde und Freiwilligenarbeit kennzeichnet (vgl. Heimgartner 2009b, S. 168; BJV 2010, S. 11). In dieser Arbeit werden die Begriffe Freiwilligenpass und Freiwilligennachweis synonym verwendet.

Heimgartner (2009b) hat sich mit dem Freiwilligenpass befasst, in welchem persönliche und beruflich erworbene Kompetenzen festgehalten werden (vgl. ebd., S. 168). Auch nachfolgendes Zitat untermauert dies: „Insgesamt sollen Funktionen und Tätigkeiten sowie erworbene Kompetenzen und Fachqualifikationen beschrieben werden“ (ebd.). Durch das Festhalten der genannten Aspekte entsteht ein Portfolio der Freiwilligen mit all ihren Kompetenzen und Erfahrungen der Freiwilligenarbeit, die sie in der Freiwilligenarbeit gesammelt haben. Im Freiwilligenpass kann man demnach herausfinden, wann Freiwillige, in welcher Organisation, in welchem Stundenausmaß und mit welcher Tätigkeit engagiert waren (vgl. ebd.). Durch all die genannten Informationen wird ein individuelles Profil der Freiwilligen erstellt, worin all ihre Tätigkeiten aufgelistet sind und dort abgelesen werden können.

Auch die Bundesjugendvertretung (BJV) (2010) beschäftigte sich mit dem Freiwilligenpass und stellt dabei Folgendes fest: „Der mittlerweile in zweiter, inhaltlich unveränderter Auflage erhältliche Freiwilligen-Nachweis/Pass sieht vor, dass freiwilliges Engagement und die dabei erworbenen Kompetenzen in einer Mappe bzw. einem kleinen Heftchen dokumentiert und

gegebenenfalls von der betreffenden Organisation mit Stempel und Unterschrift bestätigt werden“ (BJV 2010, S. 11). Der Freiwilligenpass ist folglich genau geregelt und unterliegt festen Vorgaben. Auf der einen Seite ist es wichtig, die gelernte Kompetenz festzuhalten, auf der anderen Seite ist es aber auch notwendig, die Organisation, in welcher die Freiwilligenarbeit getätigt wurde, festzuhalten.

Kritik am Freiwilligenpass

Der Freiwilligenpass wurde nicht von allen Seiten positiv bewertet und stößt von vielen Seiten auf Kritik. Es zeigt sich, dass der Freiwilligenpass von Seiten des Ministeriums für positiv empfunden wird, von Seiten der Organisation und der Freiwilligen hingegen auch negativ bewertet wird. Ein negativer Aspekt welcher zu nennen ist, ist dass die Freiwilligen nicht in die Gestaltung und Durchführung des Freiwilligenpasses miteinbezogen werden. Dadurch entsteht das Manko, dass verschiedene Aspekte der Freiwilligenarbeit nicht in den Freiwilligenpass mit aufgenommen werden kann (vgl. BJV 2010, S. 12). Nachfolgendes Zitat verdeutlicht diese Aspekte: „Der Freiwilligen-Nachweis kann die Spezifika von Freiwilligenarbeit in Kinder- und Jugendorganisationen nicht erfassen und bietet keinen geeigneten Rahmen, um nicht-formal erworbene Kompetenzen abzubilden“ (ebd.). Unseren Überlegungen nach sollte dieser Verbesserungsansatz zusammen mit den Freiwilligen durchgeführt werden, da durch das gemeinsame Erstellen ein optimales Ergebnis erzielt werden kann.

Durch die vorhandene Kritik am Freiwilligenpass wird das Ziel verfolgt, andere Formen der Anerkennung zu finden. Diese neuen Formen der Anerkennung sollen teils online zugänglich sein, teils die Aspekte der Kinder- und Jugendorganisationen miteinbeziehen, welche der Freiwilligenpass nicht miteinbezogen hat (vgl. ebd.). Zu diesen fehlenden Aspekten gehören „(...) die Anerkennung ihres Engagements, ihrer Erfahrungen und Kompetenzen durch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft“ (ebd.).

3.1.2. Alternativen zum Freiwilligenpass

Durch die Kritik am Freiwilligenpass wurden Alternativen zur Anerkennung der Freiwilligenarbeit entwickelt, wobei nachfolgend drei Modelle als Alternativen zum Freiwilligenpass näher erläutert werden.

Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Das erste Modell, welches als Alternative eingesetzt werden soll, ist das *Kompetenz-Portfolio*. Es wurde im Jahr 2008 vom Ring Österreichischer Bildungswerke entwickelt und findet im Bereich der Erwachsenenbildung seine Anwendung. Diese Form der Anerkennung lässt sich auf alle Altersklassen der Freiwilligenarbeit übertragen, weshalb sie auch in der Freiwilligenarbeit, in der auch Kinder und Jugendliche tätig sind, eingesetzt werden kann (vgl. Ring Österreichischer Bildungswerke 2008 zit. n. BJV 2010, S. 12). Das Kompetenz-Portfolio „(...) basiert wesentlich auf einer prozessorientierten, begleiteten Selbstevaluation und soll einen Nutzen für die persönliche Weiterentwicklung, für Bewerbungen am Arbeitsmarkt oder für die persönliche Neuorientierung hinsichtlich des eigenen Engagements bringen“ (BJV 2010, S. 12). Daraus resultiert, dass das Kompetenz-Portfolio mehr Wert auf die Individualität der Personen legt und diese auch stärker in die Verarbeitung miteinbezieht, als der Freiwilligenpass. Weiters wird darauf geachtet, erworbene Kompetenzen gut und breit gefächert festzuhalten. Bei dieser Form der Anerkennung werden, die durch die Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen, nach unterschiedlichen Bereichen geordnet (vgl. ebd.). Dazu zählen „(...) fachlich-methodische, sozial-kommunikative und personale Kompetenzen“ (ebd.). Was unter den jeweiligen Kompetenzen verstanden wird, wird in Kapitel 6.3. näher beleuchtet. Nach Fertigstellung des Kompetenz-Portfolios besteht es aus rund sechs bis acht Seiten, indem alle genannten Aspekte enthalten sind. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt wird in Bezug auf das Kompetenz-Portfolio ein eigener Auszug, zusammen mit einem Portfolio-Coach, erstellt, welches die erworbenen Kompetenzen enthält. Um die Arbeitssuche am Arbeitsmarkt zu erleichtern kann dies als Unterstützung eingesetzt werden (vgl. ebd.).

Youthpass

Der Youthpass ist eine weitere Form der Anerkennung der Freiwilligenarbeit in Österreich. Er wurde im Rahmen des Europäischen Programmes *Jugend in Aktion* erstellt und definiert sich folgendermaßen: „Er soll die Reflexion über persönliche Lernerfahrungen fördern und zur sozialen Anerkennung nicht-formalen Lernens beitragen“ (BJV 2010, S. 13). Diesem Zitat kann man entnehmen, dass der Youthpass die Möglichkeit der Reflexion der eigenen Arbeit bietet. In diesem Europäischen Programm wurden acht Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen festgelegt, welche der Youthpass enthalten soll. Bei der Definition dieser Kompetenzen helfen den Freiwilligen unterschiedlichen Personen, wie ProjektleiterInnen, TrainerInnen bzw. BetreuerInnen (vgl. ebd.).

Studybook

Als dritte Alternative der Anerkennung der Freiwilligenarbeit wird das *Studybook* genannt, welches in Finnland entwickelt wurde. Diese Form der Anerkennung eignet sich besonders gut für Freiwillige im Alter von 13 bis 19 Jahren, um die eigenen Prozesse festzuhalten. Beim *Studybook* geht es nicht um eine Beurteilung der eigenen Kompetenzen, sondern um den schriftlichen Nachweis der Erfahrungen der Lernvorgänge innerhalb der Freiwilligenarbeit. Auch soll das *Studybook* dabei unterstützen, sich am Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Das *Studybook* kooperiert bereits mit 250 Institutionen und bringt den großen Vorteil mit sich, dass es von den jeweiligen Freiwilligen selbst online erstellt werden kann (vgl. BJV 2010, S. 13).

Resümierend kann gesagt werden, dass das *Kompetenz-Portfolio*, der *Youthpass* und das *Studybook* alle gemeinsam haben, dass jegliche Form darauf abzielt, den Freiwilligen selbst die Möglichkeit zu geben ihre Erfahrungen festzuhalten und nicht, so wie beim *Freiwilligenpass*, außenstehende Personen diese Arbeiten übernehmen. Somit kann gesagt werden, dass diese drei Methoden eine Möglichkeit darstellen, die vorhandene Kritik gegenüber dem *Freiwilligenpass* zu verringern und sich diesen neuen Methoden zu bedienen. Fraglich bleibt jedoch weiterhin, ob diese Methoden sich auch in Zukunft bewähren werden.

3.2. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt | Andrea Riedl

In Organisationen, in denen Ehrenamtliche arbeiten, sind auch hauptamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Nachfolgend wird auf diese Thematik eingegangen und die vorhandenen Problembereiche sowie die Potentiale der Zusammenarbeit ausgeführt.

Die Zusammenarbeit und das damit verbundene gemeinsame Wirken von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen beinhalten viele Potentiale. So können beispielsweise auf der einen Seite die hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die ehrenamtlichen mit ihrem Fachwissen und den Fachkenntnissen in der Arbeit unterstützen und auf der anderen Seite können die Ehrenamtlichen, die Hauptamtlichen in der Arbeit mit den AdressatInnen zur Seite stehen (vgl. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 519f.). Eine Unterscheidung zwischen den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Tätigkeiten ist dennoch wichtig, um „(...) professionell abzudeckende Tätigkeiten zu schützen und gleichzeitig auch ehrenamtlich zu erfüllende Tätigkei-

ten zu benennen“ (Heimgartner 2003, S. 342). Am Beispiel des Sozialbereiches sind Hauptamtliche für sozialpädagogische Tätigkeiten speziell ausgebildet und in der Lage, aufgrund ihres Wissens und ihrer sozialpädagogischen Kompetenzen, Aufgaben im Bereich der Sozialpädagogik durchzuführen, die evtl. für Ehrenamtliche nicht oder nur schwer durchführbar wären (vgl. ebd., S. 341f.). Durch die Aufteilung der Tätigkeiten, in jene die *notwendig* sind und solche, die als *zusätzlich* betrachtet werden, entsteht eine Diskussion zwischen den Arbeitsfeldern von hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Denn es wird angenommen, dass Hauptamtliche die notwendigen Aufgaben erledigen und Ehrenamtliche lediglich zusätzliche Aufgaben verrichten, die nicht unbedingt nötig sind. Es ist daher notwendig in der Praxis zu überprüfen, ob diese Einteilung auch wirklich zutrifft (vgl. ebd., S. 334f.). Heimgartner (2000) hat in seiner Studie herausgefunden, dass rund ein Drittel der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen dieselben Tätigkeiten wie die hauptamtlichen MitarbeiterInnen, übernehmen (vgl. ebd. zit. n. Heimgartner 2003, S. 334). Somit wird zum Ausdruck gebracht, dass sich die Tätigkeitsbereiche nicht zwingend und jedenfalls unterscheiden. Des Weiteren ist zu hinterfragen, ob die Bezeichnung *zusätzliche Tätigkeit* in der Praxis tatsächlich eine derart schlechte Bedeutung einnimmt, wie inhaltlich aufgefasst wird. Viele zusätzliche Tätigkeiten sind auch notwendig und werden oft nur von den Ehrenamtlichen ausgeführt (vgl. Heimgartner 2003, S. 334). Dieser Auffassung folgen auch Müller-Kohlenberg, v. Kardorff und Kraimer (1994). Für sie gehören diese zusätzlichen Tätigkeiten stets zu den notwendigen Tätigkeiten im Sozialbereich, können jedoch aufgrund Zeitmangels von den Hauptamtlichen oft nicht wahrgenommen werden (vgl. ebd., S. 148). Die Autorin und die Autoren erwähnen diesbezüglich Beispiele in der Arbeit mit den AdressatInnen Sozialer Arbeit, die aufgrund fehlender Zeitressourcen der hauptamtlichen MitarbeiterInnen, sehr gut von Ehrenamtlichen übernommen werden können: „(...) Gespräche, Training von Alltagskompetenzen, psychische Stabilisierung, Beratung, Freizeitgestaltung, Spielen mit Kindern, Entwicklungsförderung, Zuhören, Gewährung und Vermittlung von sozialem Kontakt, ‚Hoffnung machen‘, Spaziergehen und die Organisation von Lebensnotwendigkeiten“ (ebd.). Hier wird die bereits angesprochene Funktion der Unterstützung der Hauptamtlichen durch die Ehrenamtlichen deutlich. In Kapitel 9.2.1. wird die Zusammenarbeit von hauptamtlichen MitarbeiterInnen und den Freiwilligen aus dem Freiwilligen Sozialjahr näher ausgeführt und die gegenseitige Unterstützung beleuchtet.

Probleme in der Zusammenarbeit beziehen sich auf zwei Ebenen, zum einen zwischen einer ehrenamtlich ausgeführten Leitung und den hauptamtlichen MitarbeiterInnen, zum anderen

zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen bei der Arbeit innerhalb einer Einrichtung (vgl. Baddelt/More-Hollerweger 2007, S. 519). Müller-Kohlenberg et al. (1994) haben die am häufigsten bestehenden Probleme in der Zusammenarbeit zusammengefasst: „Der Zeitaufwand für Einarbeitung und Begleitung, die unterschiedliche Auffassung von der Arbeit mit den Hilfebedürftigen und das Problem der Kontinuität der freiwilligen HelferInnen“ (ebd., S. 146).

Public Opinion (2014) hat in der Onlinebefragung zur *Lage und Perspektive von freiwilligem Engagement aus der Sicht österreichischer Freiwilligenorganisationen* nach der Einschätzung der Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen gefragt. 2.651 Befragte haben sich dieser Frage gewidmet und das Ergebnis zeigt, dass eine durchwegs positive Beziehung, mit einer Zustimmung von 60 % (28 % sehr gut, 32 % eher gut), vorhanden ist. 31,8 % gaben an, keine hauptamtlichen MitarbeiterInnen in ihrer Organisation zu haben und konnten deshalb die Frage nicht beantworten. Lediglich 6,1 % der Befragten sehen die Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen als eher schlecht an und ein geringer Anteil von 1,2 % betrachtet sie als sehr schlecht (vgl. ebd., S. 53ff.). In Abbildung 5 werden die Ergebnisse nochmals übersichtlich dargestellt:

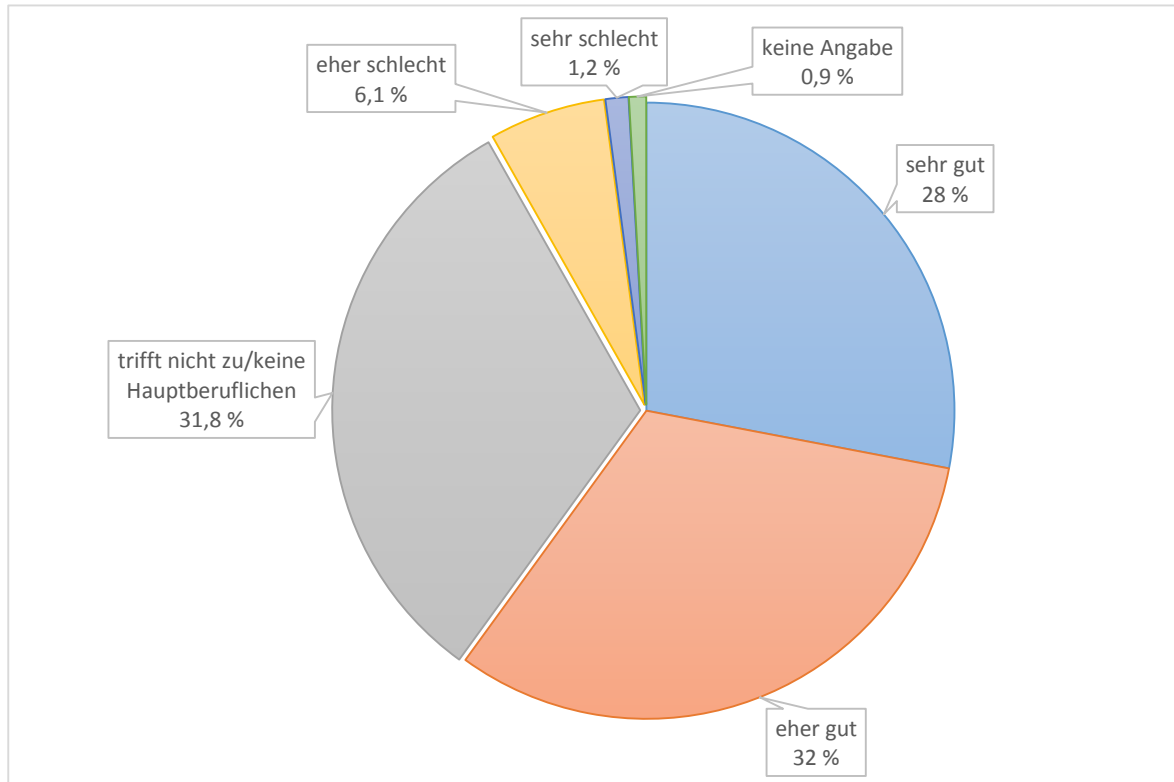


Abbildung 5: Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in Prozent (gerundet) (modifiziert übernommen von Public Opinion 2014, S. 53).

Somit wird empirisch belegt, dass in österreichischen Einrichtungen, in welchen Haupt- und Ehrenamtliche zusammenarbeiten, die Beziehung positiv geprägt ist.

Um jedoch eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt zu gewährleisten bedarf es Richtlinien. Heimgartner (2004) hat diesbezüglich Grundsätze der Zusammenarbeit definiert. Diese umfassen „(...) die Autonomie in der Entscheidung über Umfang und Art der Aufgaben für Ehrenamtliche, Recht auf Information, Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht, Akzeptanz und Anerkennung durch Hauptamtliche sowie ein kollegialer Umgang“ (ebd., S. 139). Durch „[gemeinsame] Einzelfallanalysen, wöchentliche Gruppentreffen, Seminare, Gesprächsrunden mit MitarbeiterInnen anderer Institution, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit oder auch Visitenkarten“ (ebd., S. 140) wird weiters die Verbindung zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen gestärkt und die freiwillig engagierten MitarbeiterInnen fühlen sich mehr zur Einrichtung zugehörig (vgl. ebd., S. 139f.).

3.3. Problematiken der Freiwilligenarbeit | Andrea Riedl

„Als armselig würde man eine Gesellschaft bezeichnen, in der man für jeden Handgriff eines anderen, für die kleinste Hilfeleistung bezahlen müsste“ (More-Hollerweger 2009, S. 398). Deshalb waren die beiden Dimensionen – ehrenamtliche Arbeit und Armutsbekämpfung – schon immer eng miteinander verbunden und sind es auch heute noch (vgl. More-Hollerweger 2009, S. 398). Oft wird das Ehrenamt als „Allheilmittel“ (Beher et al. 2000, S. 17 zit. n. More-Hollerweger 2009, S. 401) bezeichnet, mit Hilfe dessen viele Probleme gelöst werden können und ein jeder daraus einen Nutzen zieht (vgl. ebd.). Jedoch ist dies kritisch zu betrachten, da die soziale Absicherung mit der bezahlten Arbeit verbunden ist. Das freiwillige Engagement ist unbezahlt (siehe Kapitel 2.1.), dies hat zur Folge, dass eine soziale Absicherung ausgeschlossen ist. Das Ausüben eines freiwilligen Engagements beinhaltet somit für die Freiwilligen einen Widerspruch: Auf der einen Seite leisten die Freiwilligen wichtige Aufgaben in allen Bereichen der Gesellschaft und sind für andere Menschen da, auf der anderen Seite sind sie häufig nicht versichert und finanziell abgesichert und stellen eine weitere Risikogruppe in der Gesellschaft dar, welche von Armut betroffen sein kann (vgl. More-Hollerweger 2009, S. 400f.). Reinprecht und Gapp (2006) ergänzen diesbezüglich auch anfallende Kosten, die im Rahmen der Freiwilligenarbeit anfallen, wie z.B. Fahrt- oder Ausbildungskosten, welche häufig von den Organisationen vorausgesetzt bzw. verlangt werden,

jedoch keinesfalls auch von jeder Organisation refundiert werden. Eine Barriere, sich ehrenamtlich zu engagieren, wird infolgedessen aufgestellt. Diese erörterte Problemthematik lässt sich folgend gut zusammenfassen: „Freiwilligenarbeit muss man sich leisten können“ (ebd. zit. n. More-Hollerweger 2009, S. 408).

Neben der unzureichenden Absicherung ehrenamtlicher Arbeit, gibt es auch viele Unterschiede zwischen den einzelnen ehrenamtlichen Tätigkeiten. Nicht alle Tätigkeiten genießen das gleich hohe Ansehen in der Gesellschaft. Dies trifft vor allem auf das informelle freiwillige Engagement zu, das vorwiegend von Frauen ausgeübt wird. Dazu gehören, wie bereits in Kapitel 2.3.2. erörtert, Tätigkeiten im Pflege- und Hausbereich. Auch innerhalb von Organisationen üben Frauen, häufiger als Männer, ausführende Tätigkeiten ohne Entscheidungskompetenzen aus (vgl. More-Hollerweger 2009, S. 404f.).

Eine weitere Problemdimension ergibt sich bei den Forschungen zur Freiwilligenarbeit. Im Gegensatz zur Erwerbsarbeit wird diesen eine geringere Rolle zu teil und befinden sich erst im Aufbau (vgl. Heimgartner/Anastasiadis 2011, S. 195). Heimgartner und Anastasiadis (2011) führen weiters aus: „Die wahrscheinlich weit verbreitete Zuordnung der Frage ‚Arbeiten Sie?‘ zur bezahlten Arbeit mag als Hinweis dafür stehen, dass Reflexion zum freiwilligen Engagement, insbesondere zu dessen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse, sich erst allmählich verstärken“ (ebd.). Die stetige Zunahme an Forschungen zum freiwilligen Engagement und gleichzeitige Aufmerksamkeit sowie gesellschaftliche Beachtung, zeigt sich beispielsweise in Österreich durch die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) herausgegebenen zwei Freiwilligenberichte aus den Jahren 2009 und 2015 (vgl. BMASK 2009; BMASK 2015a). Auch die von Statistik Austria (2008) durchgeführte Erhebung zur *Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich* und die *Bundesweite Bevölkerungsbefragung zum freiwilligen Engagement in Österreich* des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) präsentieren empirische Daten über die Dimensionen der Freiwilligenarbeit in Österreich (vgl. Statistik Austria 2008; IFES 2013). Mit diesen vier Ausführungen wurden in den letzten Jahren wichtige Beiträge für den Ausbau der Forschungslandschaft der Freiwilligenarbeit in Österreich geleistet.

In diesem Kapitel wird deutlich aufgezeigt, dass mit dem Potential der Freiwilligenarbeit mitunter auch diverse Problematiken einhergehen. Freiwilligenarbeit wirkt in Feldern von Armut und Benachteiligung, gleichzeitig sind die Freiwilligen oftmals selbst im Rahmen

ihrer Freiwilligenarbeit, einer Benachteiligung, aufgrund unzureichender finanzieller Absicherung, ausgesetzt. Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen in verschiedenen Organisationen, zwischen der formellen und informellen Freiwilligenarbeit sowie zwischen den Geschlechtern, bilden weitere problematische Aspekte. Zuletzt wird darauf hingewiesen, dass die Erforschung von Freiwilligenarbeit bislang in einem weitaus kleineren Ausmaß stattfand, als dies bei der Erwerbsarbeit der Fall ist, es sich jedoch ein Aufwärtstrend zeigt und dem Thema in der Forschung zunehmend mehr Beachtung geschenkt wird.

4. Der österreichische Freiwilligensektor

Laura Deutsch

Im nachfolgenden Kapitel wird der Freiwilligensektor in Österreich erarbeitet und die einzelnen Bereiche näher erläutert. Um klar festlegen zu können, wann von einem Freiwilligensektor gesprochen wird, erfolgt nachfolgend eine Begriffsdefinition: Der Begriff Freiwilligensektor umfasst „(...) die Summe der Organisationen, die Freiwillige beschäftigen. Damit wird bewusst jener Teil des Nonprofit bzw. Dritten Sektors ausgeblendet, der ausschließlich bezahlte MitarbeiterInnen beschäftigt“ (More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 32). Aus diesem Zitat geht hervor, dass der Freiwilligensektor all jene Freiwilligen beinhaltet, welche von Organisationen beschäftigt werden.

Zu den einzelnen Bereichen des österreichischen Freiwilligensektors zählen die Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (KATASTROPHENHILFE), der Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (KULTUR), der Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (UMWELT), der kirchliche und religiöse Bereich (RELIGION), der Sozial- und Gesundheitsbereich (SOZIALES), der Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung (POLITIK), der Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (GEMEINWESEN), der Bereich Bildung (BILDUNG) sowie der Bereich Sport und Bewegung (SPORT) (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 36ff.). Alle Sektoren finden sich in der formellen Freiwilligenarbeit wieder. In den anschließenden Unterkapiteln wird auf die einzelnen Bereiche näher Bezug genommen.

4.1. Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (KATASTROPHENHILFE)

Dem ersten Freiwilligenbericht aus dem Jahr 2009 kann man entnehmen, dass der Bereich der Katastrophenhilfe zur formellen Freiwilligenarbeit gehört, in welcher sich 413.200 Personen aktiv beteiligen. Innerhalb der Katastrophenhilfe werden durch das hohe Ausmaß an Freiwilligen in etwa 1,6 Millionen Arbeitsstunden pro Woche geleistet (vgl. Statistik Austria 2008, S. 23f.). Unterstützt wird dieser Bereich von Organisationen, wie der Feuerwehr oder der Rettung (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 36). Die Befragung des Instituts für

empirische Sozialforschung (IFES), welche im Jahr 2012 zur selben Thematik durchgeführt wurde, ergab, dass sich derzeit 360.000 Freiwillige im Bereich der Katastrophenhilfe befinden (vgl. IFES 2013, S. 25). Diese leisten eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 1,3 Millionen Stunden (vgl. Pass/Rammer/Hofer 2015, S. 39). Vergleicht man die Befragung der Statistik Austria (2008) und jene des IFES (2013) kann festgestellt werden, dass die Anzahl der Freiwilligen abgenommen hat. Werden diese Zahlen mit den anderen Bereichen verglichen, zeigt sich, dass die Katastrophenhilfe sich derzeit, gemeinsam mit dem Bereich der Kirche und dem Gemeinwesen, an dritter Stelle befindet.

Der Statistik der österreichischen Bundesfeuerwehr (ÖBFV) kann man entnehmen, dass im Jahr 2014 in den neun Bundesländern von Österreich, 4.515 Freiwillige Feuerwehren, 318 Betriebsfeuerwehren und 6 Berufsfeuerwehren vorzufinden sind (vgl. ÖBFV 2015). Ebenfalls wurde erhoben, dass in Österreich „(...) insgesamt 338.521 Feuerwehrmitglieder, davon 256.288 Aktive, 25.712 Jugendliche und 56.521 Reservisten sowie 320.008 Männer und 18.513 Frauen tätig sind“ (ebd.). Den größten Anteil umfassen die Männer mit 95 % Gesamtbeteiligung, die anderen 5 % setzen sich aus den Frauen zusammen, welche hingegen einen Zuwachs verzeichnen können. Es zeigt sich, dass die Anzahl von 17.312 Frauen im Jahr 2013 auf bereits 18.513 Frauen im Jahr 2014 gestiegen ist. Der Statistik des österreichischen Bundesfeuerwehrverbandes kann man neben den aktuellen Zahlen der Mitglieder, auch die Häufigkeit der Einsätze entnehmen. Die Feuerwehren leisteten im Jahr 2014, 43.336 Brandeinsätze und 137.527 technische Hilfeleistungen innerhalb von Österreich (vgl. ebd.).

Der Bereich der Rettungsdienste gehört trotz einer entgeltlichen Entschädigung dem Bereich des Nonprofit Sektors an. Innerhalb des Rettungsdienstes wurden die Aufgaben für Freiwillige und Hauptamtliche im SanitäterInnengesetz 2002 festgelegt (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 37). Demnach gilt Folgendes: „Freiwillige MitarbeiterInnen, welche die erforderliche Ausbildung absolviert habe (sic!), sind berechtigt, die Tätigkeit als Rettungs- und NotfallssanitäterInnen auszuüben“ (More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 37). Durch diese Festlegung kann eine eindeutige Zuordnung der Aufgabenbereiche für Freiwillige und Hauptberufliche erfolgen. Kann bei den jeweiligen Personen eine abgeschlossene Ausbildung festgestellt werden, können alle im gleichen Ausmaß für Rettungsdienste eingesetzt werden.

Aber nicht nur die Feuerwehren und die Rettungsdienste gehören zum Bereich der Katastrophenhilfe, sondern auch andere Organisationen, wie das *Rote Kreuz*, die *Bergrettung* und die

Österreichische Höhlenrettung. In diesen Bereichen ist ein hoher Anteil an Freiwilligen zu verzeichnen (vgl. ebd.).

4.2. Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (KULTUR)

Der Bereich der Kultur ist ein sehr großer Bereich der formellen Freiwilligenarbeit und umfasst daher nicht nur den Bereich der Kultur, sondern schließt auch Bereiche wie Kunst, Unterhaltung und Freizeit mit ein (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 38). Bei der Mikrozensus-Zusatzerhebung, welche im Jahr 2006 durchgeführt wurde, kam heraus, dass sich 516.500 Freiwillige im Bereich der Kultur engagieren und pro Woche rund 1,8 Millionen Arbeitsstunden dafür leisten (vgl. Statistik Austria 2008, S. 24f.). Im Vergleich dazu wurde bei der IFES-Befragung im Jahr 2012 festgestellt, dass sich rund 432.000 Freiwillige mit einer wöchentlichen Stundenanzahl von 1,8 Millionen betätigen (vgl. IFES 2013, S. 25; Pass et al. 2012, S. 42). Dies zeigt, dass auch im Bereich der Kultur, ebenso wie im Bereich der Katastrophenhilfe, ein Rückgang an Freiwilligen zu verzeichnen ist, der sich auf 85.000 Freiwillige beläuft. Trotz des starken Rückgangs der Freiwilligen liegt der Bereich Kultur auf Platz zwei des österreichischen Freiwilligensektors, da nach wie vor ein großes Interesse an den unterschiedlichen Teilbereichen, Kunst, Unterhaltung und Freizeit vorzufinden ist (vgl. Pass et al. 2012, S. 42f.).

Aus den Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung aus dem Jahr 2006 sowie aus der IFES-Befragung des Jahres 2012, geht hervor, dass der Bereich der Kultur nicht nur die derzeit zweithöchste Zahl an Freiwilligen umfasst, sondern auch, dass die Anzahl der geleisteten Stunden auf demselben Platz liegen. Diese Anzahl lässt sich auf Vereine in einzelnen Gemeinden, Theatergruppen, verschiedenste Formen von Tanzgruppen und Freizeitvereine zurückführen. Durch diese verschiedenen Angebote, mit den jeweiligen verbundenen Aktivitäten, können auch Kooperationen zu anderen Bereichen hergestellt werden, wie zur Bildung, dem Sport oder auch zur Religion (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 38).

4.3. Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (UMWELT)

Einen weiteren formellen Bereich des Freiwilligensektors in Österreich stellt der Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz dar (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 39). Innerhalb des Bereiches der Umwelt sind 176.400 Freiwillige, mit einer wöchentlichen Arbeitsstundenzahl von 350.000 vorzufinden (vgl. Statistik Austria 2008, S. 25f.). Die Daten der IFES-Befragung zum Bereich der Umwelt zeigen auf, dass die Anzahl der Freiwilligen von 176.000 im Jahr 2006 auf 216.000 Freiwillige im Jahr 2012 angestiegen ist. Auch die Anzahl der Wochenstunden hat sich auf rund 901.000 Stunden erhöht (vgl. IFES 2013, S. 25). Dieser Bereich zeigt eine deutliche Zunahme der Freiwilligen, was sich auf „(...) intensive Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit der Umwelt-, Tier- und Naturschutzorganisationen“ (Pass et al. 2015, S. 46) zurückführen lässt. Die Aufgabenbereiche, welche dieser Sektor beinhaltet, werden nachfolgend genauer erläutert:

„Umwelt- und Naturschutzorganisationen des Nonprofit Sektors erfüllen unterschiedliche Funktionen, einerseits betreiben sie selbst aktiv Natur- und Artenschutz, andererseits leisten sie Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit, um auf Umweltprobleme aufmerksam zu machen, und sie erfüllen Beratungsfunktionen“ (More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 39).

Aus diesem Zitat geht klar hervor, dass den Umwelt- und Naturschutzorganisationen zwei Aufgabenbereiche zugeteilt sind. Einerseits sind sie dafür verantwortlich, die in der Natur lebenden Tiere tatkräftig zu schützen, andererseits haben die Organisationen dafür verantwortlich der Gesellschaft aufzuzeigen, welche Probleme, in welchem Ausmaß, innerhalb der Umwelt vorhanden sind.

4.4. Kirchlicher und religiöser Bereich (RELIGION)

Auch der Bereich der Religion weckt großes Interesse an der formellen Freiwilligenarbeit und kann daher bei der Mikrozensus-Zusatzerhebung im Jahr 2006, 428.500 Freiwillige verzeichnen, die innerhalb einer Woche mehr als 1 Million Arbeitsstunden leisten, was einer täglichen Arbeitsstundenanzahl von 2,4 Stunden entspricht (vgl. Statistik Austria 2008,

S. 26f.). Der Freiwilligensektor der Religion liegt durch die hohe Anzahl der Freiwilligen an der vierten Stelle der österreichischen Freiwilligensektoren (vgl. More-Hollerweger/Sprajcner 2009, S. 40). Bei der IFES-Befragung haben sich die Zahlen in Bezug auf die Freiwilligen geändert. Die Anzahl der Freiwilligen verringerte sich auf 360.000, das Wochenstundenausmaß hingegen stieg von 1 Million auf 1,4 Millionen (vgl. IFES 2013, S. 25; Pass et al. 2015, S. 48).

Im Bereich der Religion engagieren sich neben den Pfarrgemeinderäten auch andere Freiwillige. Im ersten Freiwilligenbericht werden folgende Aufgabenbereiche, welche diese erledigen, genannt: „(...) Gestaltung der Gottesdienste (z. B. Kirchenchor), Vorbereitung von Kindern und Jugendlichen auf Erstkommunion und Firmung, Besuchsdienste in der Gemeinde etc. (...)“ (More-Hollerweger/Sprajcner 2009, S. 40). Aus dem zweiten Freiwilligenbericht geht hervor, dass die Aufgabenzuteilung in diesem Bereich mit Schwierigkeiten verbunden ist, da viele genannte Leistungen aus dem ersten Freiwilligenbericht, auch in den sozialen Bereich oder den Bereich der Bildung und des Gemeinwesens fallen können (vgl. Pass et al. 2015, S. 48).

Die Freiwilligenarbeit im Bereich der Religion verfolgt nicht nur das Ziel religiöse Werte zu vermitteln, sondern auch Verantwortung für soziale Bereiche zu übernehmen. Innerhalb der Religion zeigt sich, dass Freiwillige sowohl in den Gemeinden selbstständig tätig sind, als auch durch Organisationen Unterstützung finden. Hierbei ist bemerkenswert, dass eine Vernetzung zwischen den Gemeinden und den Organisationen stattfindet, wodurch sie sich selbst motivieren oder andere dazu engagieren (vgl. More-Hollerweger/Sprajcner 2009, S. 40).

4.5. Sozial- und Gesundheitsbereich (SOZIALES)

Der Sektor Soziales umfasst sowohl den Sozialbereich, als auch den Gesundheitsbereich, wodurch eine Abgrenzung der Zahl der Freiwilligen Schwierigkeiten mit sich bringt. Der Bereich Soziales überschneidet sich so zum Beispiel mit den Bereichen der Religion, der Bildung oder auch den Rettungsdiensten (vgl. More-Hollerweger/Sprajcner 2009, S. 41).

Der Mikrozensus-Zusatzerhebung zufolge, betätigen sich rund 227.900 Freiwillige mit ca. 565.000 Arbeitsstunden innerhalb einer Woche, im sozialen Bereich (vgl. Statistik Austria 2008, S. 27f.). Die Zahl der Freiwilligen ist „(...) durch die großen Wohlfahrtsorganisationen

geprägt, zu denen in Österreich insbesondere die Caritas, das Rote Kreuz, das Österreichische Hilfswerk, die Volkshilfe Österreich und die Diakonie zählen“ (More-Hollerweger/Sprajcner 2009, S. 41). Alle genannten Organisationen befassen sich mit verschiedenen Themenbereichen der Sozialen Arbeit. Seit der IFES-Befragung zählt auch der Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ) zu den Wohlfahrtsorganisationen (vgl. Pass et al. 2015, S. 51). Aus der IFES-Befragung wird ersichtlich, dass die Anzahl der Freiwilligen im Bereich des Sozialen gleich geblieben ist, jedoch die wöchentlichen Arbeitsstunden auf 1,16 Millionen angestiegen sind (vgl. IFES 2013, S. 25; Pass et al. 2015, S. 51).

Im sozialen Bereich hat in den letzten Jahren eine Professionalisierung stattgefunden. Sie äußert sich darin, dass in verschiedenen Einrichtungen, wie Frauenhäusern oder Seniorenheimen, von nun an Personal eingesetzt wird, welches auch die notwendige Ausbildung mit sich bringt. Freiwillige übernehmen in diesen Bereichen eher einfache Aufgabenbereiche, wie zum Beispiel Besuchsdienste oder supplementäre Aufgaben (vgl. More-Hollerweger/Sprajcner 2009, S. 42). Kapitel 3.2. thematisiert die Aufgabenbereiche von hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen noch ausführlicher. Richtet man den Blick in die Zukunft, wird erwartet, dass gerade im sozialen Bereich der Bedarf an Freiwilligenarbeit enorm ansteigen wird, da immer mehr Menschen in der Gesellschaft altern, Frauen zunehmend erwerbstätig werden und die Scheidungsrate wächst. Organisationen, welche nur aus Freiwilligen bestehen, haben meist das Ziel anderen Menschen zu helfen oder haben selbst daran Interesse, Informationen mit anderen auszutauschen (vgl. ebd.).

4.6. Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung (POLITIK)

Der Mikrozensus-Zusatzerhebung im Jahr 2006 zufolge beteiligen sich rund 242.200 Freiwillige in der Politik, wobei mehr Männer, als Frauen darin tätig sind. Alle zusammen leisten pro Woche ca. 641.000 Arbeitsstunden im Bereich der politischen Arbeit und Interessenvertretung (vgl. Statistik Austria 2008, S. 28f.). Bei der IFES-Befragung lässt sich im Bereich der Politik eine Anzahl von 216.000 Freiwilligen verzeichnen, welche eine wöchentliche Arbeitsleistung von 868.000 Stunden erbringen (vgl. IFES 2013, S. 25; Pass et al. 2015, S. 55). Diese Zahl an wöchentlichen Arbeitsstunden resultiert daraus, dass sich im Bereich der Politik vor allem die Tätigkeiten in politischen Parteien äußern und diese zur Freiwilligenarbeit zählen (vgl. Pass et al. 2015, S. 55).

Durch den Vergleich der beiden Jahre zeigt sich, dass die Anzahl der Freiwilligen um rund 25.000 gesunken ist, hingegen die wöchentlichen Arbeitsstunden der Freiwilligen im Jahr 2012 gestiegen sind (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 43). Durch diese Ergebnisse zeigt sich, dass der Bereich der Politik im Mittelfeld des österreichischen Freiwilligensektors liegt.

4.7. Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (GEMEINWESEN)

Der Bereich des Gemeinwesens zählt innerhalb des österreichischen Freiwilligensektors zu einem der kleineren Bereiche. Er enthält 146.000 Freiwillige mit einer wöchentlichen Arbeitsstundenanzahl von 278.000 (vgl. Statistik Austria 2008, S. 29f.). Im Gemeinwesen erfolgt die Freiwilligenarbeit meist aus dem Grund, dass die Öffentlichkeit Anlass dafür gibt (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 44). Das Gemeinwesen besitzt eine lange Beständigkeit, welches sich bereits in Verschönerungsvereinen geäußert hat. Bereits von früh an engagierten sich diese Vereine daran, die Ortsbilder der Gemeinden zu verschönern (vgl. Pass et al. 2015, S. 59). Das Gemeinwesen macht seinen Ansatzpunkt „(...) [im] Ort der Beteiligung – [dem] unmittelbare[n] persönliche[n] Wohnumfeld, wie die Gemeinde, oder den Stadtteil, in der oder dem die Freiwilligen wohnen (...)“ (More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 44). Aus diesem Zitat geht klar hervor, dass der Hauptaspekt nicht auf die Tätigkeiten und ihrem genauen Inhalt gelegt wird, sondern auf das persönliche Umfeld der jeweiligen Personen.

Die Arbeit des Gemeinwesens wird von Freiwilligen, Professionellen, aber auch bezahlten Personen durchgeführt (vgl. Pass et al. 2015, S. 60). Alle Personen verfolgen das Ziel, „(...) die Steigerung der Lebensqualität und die langfristige Lösung von Problemen im Gemeinwesen“ (ebd.) zu erreichen. Die Freiwilligen im Gemeinwesen sind sehr daran interessiert sich mit anderen Organisationen aus der Region zu vernetzen, aber auch einzelne Personen zur Gemeinwesenarbeit zu animieren (vgl. ebd.). Der IFES-Befragung kann man entnehmen, dass sich derzeit 360.000 Freiwillige im Bereich des Gemeinwesens engagieren und eine wöchentliche Stundenzahl von 924.000 leisten (vgl. IFES 2013, S. 25; Pass et al. 2015, S. 59).

4.8. Bereich Bildung (BILDUNG)

Im Jahr 2006 wurden im Bereich der Bildung 174.300 Freiwillige mit rund 300.000 Arbeitsstunden pro Woche verzeichnet (vgl. Statistik Austria 2008, S. 30f.). Den Daten der IFES-Befragung entnimmt man eine Anzahl von 216.000 Freiwilligen mit einer Arbeitsleistung von 944.000 Stunden pro Woche (vgl. IFES 2013, S. 25; Pass et al. 2015, S. 62). Freiwilligenarbeit im Bereich der Bildung findet meist in Schulen oder an Hochschulen statt (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 45). In den Pflichtschulen findet die Freiwilligenarbeit meist durch Elternvereine statt, an denen sich Eltern betätigen, um die Interessen der gesamten Eltern der Schule zu vertreten (vgl. Pass et al. 2015, S. 62).

Nach Lenz (2005) äußert sich die Form der Freiwilligenarbeit im Bereich der Bildung nicht nur in Schulen, sondern auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung (vgl. Lenz 2005 zit. n. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 45). Bei (Fach-)Hochschulen oder Universitäten ist die Freiwilligenarbeit so organisiert, dass die jeweiligen Vertreter der österreichischen Hochschülerschaft sich freiwillig dazu bereit erklären. Diese Freiwilligen vertreten, gleich wie die Eltern in Elternvereinen, die Meinungen der Studierenden innerhalb der Universitäten (vgl. Pass et al. 2015, S. 62). In der Erwachsenen- und Weiterbildung engagieren sich Freiwillige meist in Büchereien oder lokalen Bildungswerken (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 45). Der Bereich der Bildung bringt die Schwierigkeit mit sich, dass nicht alle Freiwilligentätigkeiten klar der Bildung zugeordnet werden können, da auch in diesem Bereich Überschneidungen mit anderen Bereichen stattfinden (vgl. Pass et al. 2015, S. 62).

4.9. Bereich Sport und Bewegung (SPORT)

Folgt man der Mikrozensus-Zusatzerhebung aus dem Jahr 2006, befinden sich 474.400 Freiwillige im Bereich der formellen Freiwilligenarbeit des Sports und leisten im Durchschnitt ein Stundenausmaß von 3,1 pro Woche (vgl. Statistik Austria 2008, S. 31).

Der Bereich des Sports wird durch viele Vereine unterstützt. Dies zeigt sich darin, dass in nahezu jeder Gemeinde Österreichs ein Sportverein angesiedelt ist (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 46). Den größten Anstieg der Bereiche, welcher bei der IFES-Befragung festgestellt wurde, umfasst der Bereich Sport. Hier liegt die Anzahl der Freiwilligen bei

576.000 Personen (vgl. IFES 2013, S. 25). Die Freiwilligen im Sektor Sport leisten rund 2,2 Millionen Arbeitsstunden in der Woche (vgl. Pass et al. 2015, S. 64).

Die Österreichische Bundes-Sportorganisation (BSO) stellt in Österreich den Dachverband des Sports dar und ist für die Vergabe von öffentlichen Förderungsmitteln zuständig. Diese Förderungsmittel werden jedoch nur an jene Vereine vergeben, welche von der BSO als sogenannte Dach- und Fachverbände anerkannt wurden (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 46). Dazu zählen sowohl im Jahr 2006, als auch im Jahr 2012 folgende: „ASVÖ (Allgemeiner Sportverband Österreich), ASKÖ (Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich) und Sportunion Österreich“ (Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 46). Nachfolgende Tabelle 1 zeigt die Anzahl der Mitglieder der drei Vereine im Zeitraum von 1986 bis 2014:

Sportorganisation	Vereine				Mitglieder			
Dachverbände	1986	1991	2013	2014	1986	1991	2013	2014
<i>Allgemeiner Sportverband Österreichs (ASVÖ)</i>	2.294	4.019	5.378	5.375	604.107	922.608	908.853	918.117
<i>Arbeitsgemeinschaft f. Sport u. Körperkultur Österreich (ASKÖ)</i>	3.416	3.834	4.716	4.548	997.254	1.087.104	1.089.405	1.057.329
<i>Österreichische Turn- und Sportunion</i>	3.435	3.709	3.936	4.039	815.618	944.734	904.763	904.763
Zusammen	9.145	11.562	14.030	13.959	2.416.979	2.954.446	2.903.021	2.880.209

Tabelle 1: Österreichische Sportorganisationen 1986 bis 2014 (modifiziert übernommen von Statistik Austria 2015, S. 202).

Diese Tabelle zeigt, dass sowohl die Mitglieder in den Vereinen, als auch die Vereine selbst in den Jahren von 1986 bis 2014 stark angestiegen sind. In dieser Tabelle sind jedoch nicht alle Vereine enthalten, da einige nicht von der BSO anerkannt wurden, jedoch trotzdem als

Verein agieren und im Bereich der Freiwilligenarbeit tätig sind (vgl. Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 47).

4.10. Vergleich der Bereiche

Tabelle 2 verdeutlicht die Anzahl der jeweiligen Freiwilligen in den unterschiedlichen Bereichen des österreichischen Freiwilligensektors:

Bereiche	Anzahl der Freiwilligen 2006	Anzahl der Freiwilligen 2012
Sport	475.000	576.000
Kultur	517.000	432.000
Religion	429.000	360.000
Gemeinwesen	146.000	360.000
Katastrophenhilfe	413.000	360.000
Soziales	228.000	288.000
Umwelt	350.000	216.000
Politik	242.000	216.000
Bildung	174.000	216.000

Tabelle 2: Vergleich der Freiwilligensektoren aus den Jahren 2006 und 2012 (gerundet) (modifiziert übernommen von Statistik Austria 2008, S. 23ff.; IFES 2013, S. 25ff.).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass im Bereich des Sports die Anzahl der Freiwilligen stark zugenommen hat und der Sektor derzeit die meisten Freiwilligen aufweist. Der Bereich Sport belegt daher den ersten Platz der formellen Freiwilligenarbeit im österreichischen Freiwilligensektor. Der Bereich der Kultur, welcher zwar eine Verringerung der Freiwilligen vom Jahr 2006 auf das Jahr 2012 durchläuft, ist trotz allem der zweithäufigste Bereich, in welchem formelle Freiwilligenarbeit stattfindet, da pro Woche 1,8 Millionen Stunden geleistet werden. Die Bereiche der Religion, des Gemeinwesens und der Katastrophenhilfe befinden sich an dritter Stelle mit einer jeweiligen Anzahl von 360.000 Freiwilligen. In

den Bereichen der Religion und der Katastrophenhilfe hat sich die Anzahl der Freiwilligen vermindert, hingegen sind sie im Bereich des Gemeinwesens um mehr als das Doppelte gestiegen. An vierter Stelle des österreichischen Bildungssektors befindet sich der soziale Bereich, welcher mit 288.000 Freiwilligen belegt ist. An fünfter Stelle sind ebenfalls drei Bereiche zu verzeichnen, nämlich der Bereich Umwelt, der Bereich der Politik und die Bildung, welche alle eine Anzahl von 216.000 Freiwilligen aufweisen. Auch hier zeigt sich in zwei Sektoren eine Verminderung der Anzahl der Freiwilligen, hingegen im Bereich der Bildung ein starker Zuwachs.

5. Motive eines freiwilligen Engagements

Andrea Riedl

Die Motive für und gegen freiwilliges Engagement sind vielfältig und von Individualität gekennzeichnet (vgl. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 513). Um der Frage nach den Beweggründen der Menschen für und gegen die Ausübung eines freiwilligen Engagements nachzugehen, wird die vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) durchgeführte Bevölkerungsbefragung herangezogen. Österreichweit wurden im Jahr 2012 Daten zu den Motiven der Menschen gesammelt. Dabei wurden 15 Motive vorgelegt, welche mittels einer vierstufigen Skala beantwortet wurden (vgl. IFES 2013, S. 47). Im Folgenden werden die Ergebnisse der IFES Studie zur Thematik der Motive vorgestellt und sowohl Motive für sowie gegen ein freiwilliges Engagement erhoben, als auch auf die Motive von Jugendlichen näher eingegangen.

5.1. Motive für ein freiwilliges Engagement

Zu Beginn werden die Motive, die für ein freiwilliges Engagement sprechen, vorgestellt und diesbezüglich die Antworten der beiden positiv bewerteten Skalen *trifft voll und ganz zu* und *trifft eher schon zu* zusammengefasst:

Das mit 93 % am häufigsten genannte Motiv ist, dass man im freiwilligen Engagement *anderen helfen kann*. Gefolgt von den Motiven *Spaß* (88 %) und *etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen* (85 %). Des Weiteren geben jeweils rund 80 % der Befragten als Beweggründe an, dass die Freiwilligenarbeit die Möglichkeit bietet die persönlichen Erfahrung mit anderen zu teilen, die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen, sich mit Menschen zu treffen sowie neue Freunde zu gewinnen. Etwa drei Viertel sehen ihr Engagement als eine wichtige Sache an und werden dadurch motiviert, sich freiwillig zu engagieren. Etwa auf demselben Rang, mit jeweils rund 70 %, wird angegeben, dass die freiwillige Tätigkeit dabei hilft aktiv zu bleiben, die Möglichkeit geboten wird etwas Neues da-

zuzulernen sowie Lebenserfahrung zu gewinnen, es ihnen insgesamt einen persönlichen Nutzen einbringt und sie auch gerne hätte, dass ihnen in einer Notsituation geholfen wird. Die gesellschaftliche Anerkennung wird relativ weit unten angesiedelt, ist aber mit 58 % noch ein sehr häufig genanntes Motiv. Die letzten zwei genannten Motive beziehen sich auf die Verbindung von Ehrenamt und der hauptberuflichen Tätigkeit, die vor allem bei den unter 30-Jährigen sehr hoch bewertet werden. Im Gegensatz zum Gesamtdurchschnitt (23 %) wird der Nutzen des freiwilligen Engagements für den Beruf mit 37 % und die Hoffnung mit Hilfe des Ehrenamtes zu einer bezahlten Arbeit zu kommen mit 30 % bewertet (Gesamtdurchschnitt 18 %). Bei den anderen Motiven der unter 30-Jährigen, zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gibt es keine relevanten Unterschiede in den Aussagen. Ebenso zeigen sich im Vergleich zur Erhebung des freiwilligen Engagements aus dem Jahr 2006 keine großen Unterschiede. Einzig und allein der Beweggrund, mit Hilfe des freiwilligen Engagements einen Job zu finden, erfährt im Jahr 2012 höherer Zustimmung, als im Vergleichsjahr. Dieses Motiv stieg von 8 % im Jahr 2006, auf 18 % im Jahr 2012 an und verzeichnet 10 Prozentpunkte mehr (vgl. IFES 2013, S. 47ff.). Dies lässt darauf schließen, dass die im Ehrenamt gesammelten Erfahrungen immer wichtiger für den hauptamtlichen Beruf werden. Die Menschen haben die Erfahrungen gemacht, dass ihnen ihre ehrenamtliche Tätigkeit auf ihrem beruflichen Weg zugutekommt und sie von den im Engagement gemachten Erfahrungen und den erworbenen Kompetenzen, im Berufsleben profitieren können. Im Freiwilligen Sozialjahr wird ebenfalls ein Hauptaugenmerk auf die Berufsorientierung gesetzt (siehe Kapitel 11.1.). In Abbildung 6 werden die eben erläuterten Ergebnisse zu den Motiven übersichtlich dargestellt:

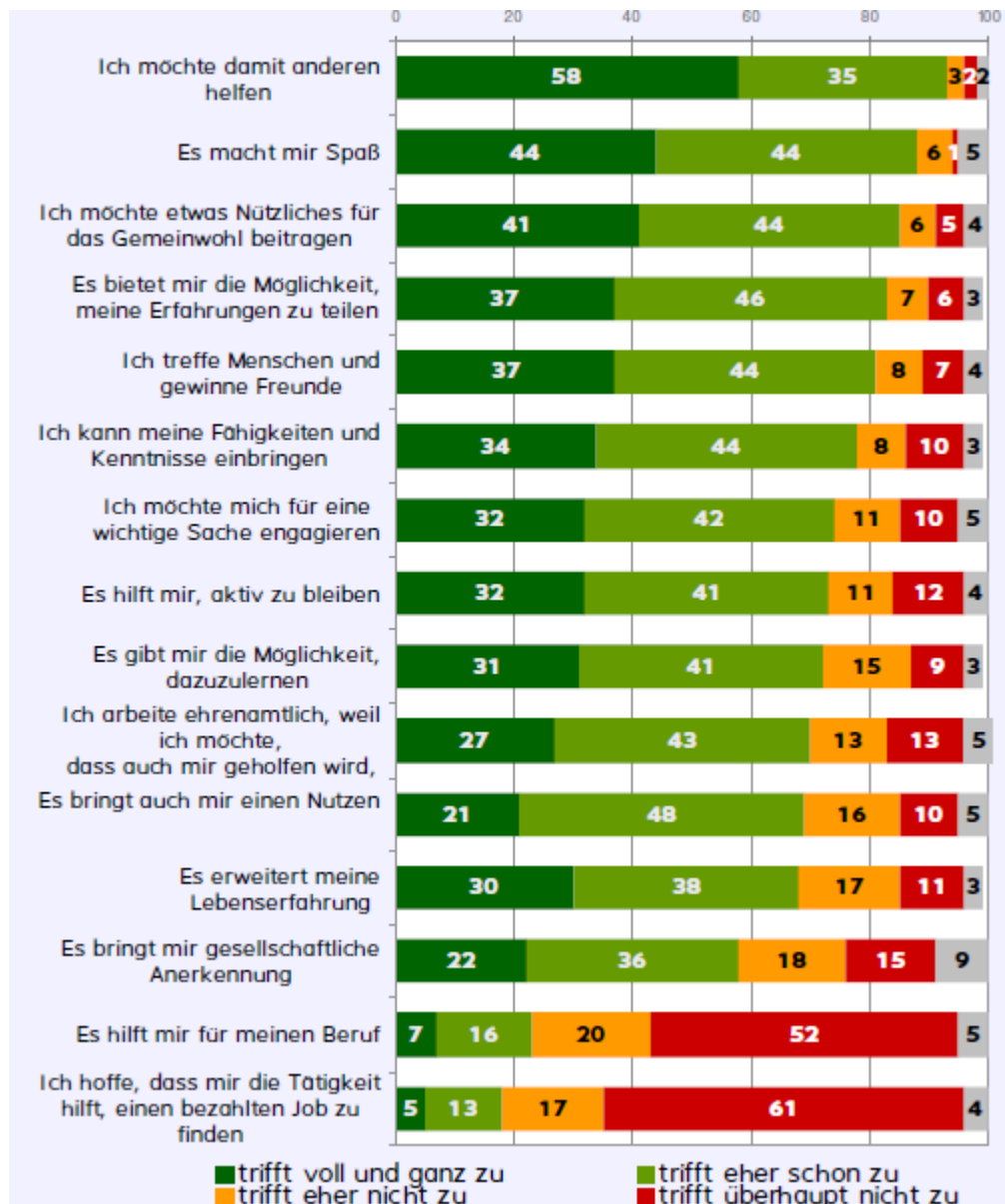


Abbildung 6: Motive für Freiwilligenarbeit in Prozent (übernommen von IFES 2013, S. 49).

Insgesamt weist die Studie zu den Motiven für die Ausübung eines freiwilligen Engagements darauf hin, dass vor allem altruistische Motive bei den Menschen im Vordergrund stehen und diese als Hauptmotiv für freiwilliges Engagement zu verstehen sind. Des Weiteren werden häufig persönliche Motive genannt, welche für einen selbst wichtig sind, wie zum Beispiel der Spaß oder die Möglichkeit neue Menschen kennenzulernen und Freunde zu gewinnen.

5.2. Motive gegen ein freiwilliges Engagement

Bei der Frage nach den Motiven für ein freiwilliges Engagement, kommt auch die Frage nach Gründen auf, die gegen ein freiwilliges Engagement sprechen. Für Heimgartner (2004) „[haben] Gründe, sich nicht im Ehrenamt zu engagieren, teilweise auch die Bedeutung von Voraussetzungen für ehrenamtliche Arbeit“ (ebd., S. 49). Im Folgenden wird deshalb auf Gründe eingegangen, weshalb kein freiwilliges Engagement ausgeübt wird, um auf diese Weise einen Versuch zu unternehmen auf Probleme im Freiwilligensektor aufmerksam zu machen.

Bei der vom IFES (2013) durchgeführten Studie zur Freiwilligenarbeit in Österreich kristallisieren sich zwei wesentliche Gründe gegen das freiwillige Engagement heraus. Der erste Hauptgrund ist jener, noch nie gefragt worden zu sein, ob man sich freiwillig engagieren will, weshalb man auch nicht an diese Möglichkeit gedacht hat. Dem stimmen rund 60 % der Befragten zu. Der zweite Hauptfaktor wird von 54 % der Befragten genannt und bezieht sich darauf, dass man durch familiäre Aufgaben ausgefüllt ist und somit keine zusätzlichen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung hat, sich ehrenamtlich zu betätigen. Hier wird ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern ausgemacht. Sechs von zehn Frauen gaben an, dass sie sich aufgrund ihrer familiären Auslastung nicht freiwillige betätigen können, wohingegen dieser Grund bei den Männern mit 47 % deutlich weniger häufig genannt wurde. Als einen weiteren Grund gaben 38 % der Gesamtstichprobe an, unzureichende Informationen über die Möglichkeit einer Freiwilligenarbeit zu haben. Auffällig hierbei ist, dass 41 % der Menschen mit Migrationshintergrund Informationsdefizite angegeben haben und damit nur in einem geringen Ausmaß über den Gesamtdurchschnitt liegen (vgl. IFES 2013, S. 52ff.). Daraus lässt sich schließen, dass die Informationen über Freiwilligenarbeit sowohl für Menschen mit, als auch für jene ohne Migrationshintergrund unzureichend aufbereitet sind. Eine Unvereinbarkeit der Freiwilligenarbeit mit dem Beruf gaben 34 % der Gesamtstichprobe zu Protokoll. Des Weiteren werden die persönlichen gesundheitlichen Probleme als Verhinderungsgrund genannt (22 %), was jedoch erst ab der Altersstufe über 70 Jahren bedeutend höher an Relevanz annimmt. Bezugnehmend dazu äußern drei von zehn Befragten, dass das Engagement nichts für ihre Altersgruppe ist. Besonders bei den über 70-Jährigen trifft diese Aussage mit rund zwei Drittel relativ häufig zu. Dass ein freiwilliges Engagement auch mit Kosten für den/die Engagierte/n verbunden ist, wird anhand der Angaben von 16 % der Befragten deutlich. Diese geben an, sich das freiwillige Engagement finanziell nicht leisten zu

können. Besonders häufig bezeichneten diesen Aspekt jene mit einem Nettoeinkommen unter € 900,- pro Monat (36 %). Demnach spielen die finanziellen Ressourcen eine entscheidende Rolle, ob man sich freiwillige engagiert oder nicht. Bereits in Kapitel 3.3. wurde näher auf diese Problemperspektive eingegangen. Der Aspekt der Erreichbarkeit bzw. der vorhandenen Möglichkeiten in der näheren Umgebung, kommt bei der Nicht-Ausübung auch zur Gewichtung. 28 % der Gesamtstichprobe und 32 % der BewohnerInnen ländlicher Gebiete bekundeten dieses Motiv gegen ein freiwilliges Engagement. Die geringste Zustimmung, mit lediglich 8 %, fand die Aussage, aufgrund einer schlechten Erfahrung in der Freiwilligenarbeit kein Engagement auszuüben (vgl. IFES 2013, S. 52ff.). Abbildung 7 zeigt die Motive bzw. Gründe sich nicht freiwillige zu engagieren übersichtlich dargestellt:

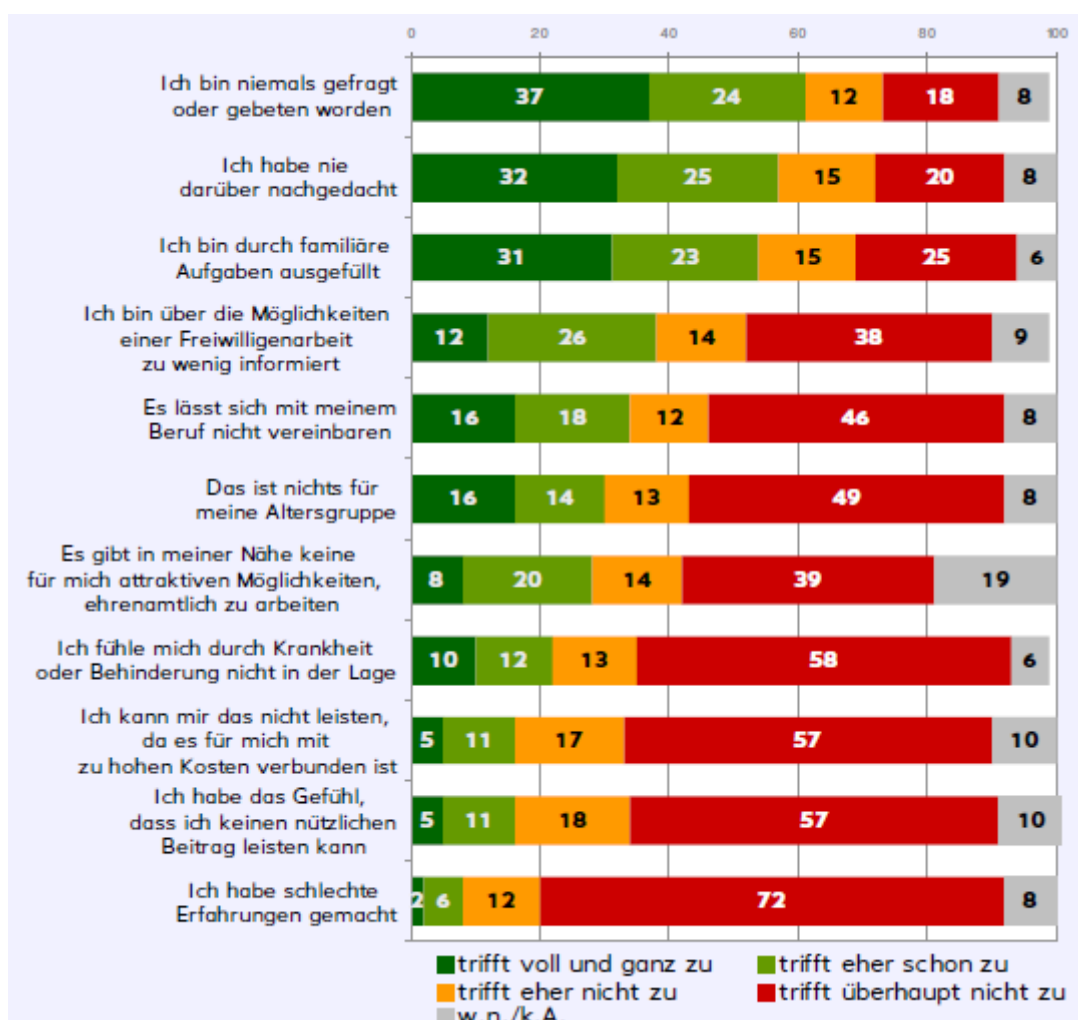


Abbildung 7: Motive gegen Freiwilligenarbeit in Prozent (übernommen von IFES 2013, S. 53).

Aufgrund der genannten Motive gegen ein freiwilliges Engagement kann resümierend festgehalten werden, dass sowohl die eigene Initiative und die Motivation, als auch die Zeit der jeweiligen Personen, einen großen Einfluss auf die Ausübung einer Freiwilligenarbeit hat. Die Faktoren Zeit und Motivation wirken zudem zusammen. Denn wenn eine Motivationsarbeit bei sich selbst geleistet wurde, sich freiwillig zu engagieren, ist man auch motiviert und engagiert, sich die Zeit für das freiwillige Engagement zu nehmen. Sind diese Faktoren nicht vorhanden wird freiwilliges Engagement meist nicht ausgeübt.

5.3. Motive bei Jugendlichen

Die Beweggründe der Jugendlichen sich freiwillig zu engagieren und im Rahmen diesem zu Lernen, reichen von „(...) Freiwilligkeit, [eigenem] Interesse, (...) emotionale Bindung an die Gruppe, gemeinsamer Spaß, Möglichkeiten und Freiräume zur Mitbestimmung und Mitgestaltung (...)“ (Düx/Prein/Sass/Tully 2009, S. 131) über die Perspektive, Verantwortung für andere Menschen und Aufgaben zu übernehmen. Diese Dimensionen der Motivation unterscheiden sich im Wesentlichen von jenen, welche im Kontext der Schule vorherrschen. Denn die Lernmotivation von SchülerInnen ist geprägt von „(...) Zwang, Wettbewerb, Konkurrenz, Leistungsdruck und Benotung (...)“ (ebd.).

Um der Motivation von Jugendlichen für ein freiwilliges Engagement eine empirische Grundlage zu geben, werden im Folgenden drei österreichische Studien vorgestellt, die sich mit den Motiven von Jugendlichen zur Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements befassen. Zum einen sind das zwei Studien des *Österreichischen Instituts für Jugendforschung (ÖIJ)* aus den Jahren 2002 und 2004, sowie eine Studie aus dem Jahr 2011 der *Public Opinion GmbH - Institut für Sozialforschung*.

Riepl (2009) bezieht sich auf eine Studie des ÖIJ zum ehrenamtlichen Engagement von Jugendlichen in Kinder- und Jugendorganisationen, welche im Jahr 2002 veröffentlicht wurde. Daraus ging hervor, dass Spaß bei den jungen Menschen, zwischen 14 und 25 Jahren, mit mehr als zwei Drittel Zustimmung, an erster Stelle der Beweggründe für ein Engagement steht. Als weitere Motive und zugleich Erwartungen für bzw. an die Freiwilligenarbeit werden das Kennenlernen von Menschen, das Sammeln von Lernerfahrungen, die Möglichkeit

sich einzubringen sowie die Gewissheit mit seinem Engagement zu helfen, genannt. Hinzukommend wünschen sich die Jugendlichen kompetente hauptamtlichen MitarbeiterInnen sowie, dass sie über das Zeitausmaß Bescheid wissen (vgl. ÖIJ 2002 zit. n. Riepl 2009, S. 106). Eine weitere Studie des ÖIJ befasste sich explizit mit den Motiven junger Menschen einen Freiwilligendienst, wozu eben auch das Freiwillige Sozialjahr gehört, zu leisten. Die Beweggründe „neue Erfahrungen sammeln und etwas Sinnvolles tun, neue Leute kennenlernen, Spaß haben und etwas Neues ausprobieren“ (ÖIJ 2004 zit. n. Riepl 2009, S. 106) wurden dabei am häufigsten genannt.

Public Opinion hat im Jahr 2011 die Studie *Freiwilligenpotenziale der öö. Jugendlichen* publiziert. In dieser wurde das freiwillige Engagement der oberösterreichischen Jugendlichen aus Sicht der Jugendlichen (15-20 Jahre), sowie aus Sicht der hauptberuflichen MitarbeiterInnen formeller Freiwilligenorganisationen und jener der Jugendszene untersucht. Diese drei unterschiedlichen Perspektiven geben einen detaillierten und aktuellen Einblick in die Motive junger Menschen innerhalb der Strukturen der Freiwilligenarbeit in Österreich (vgl. Public Opinion 2011, S. 4f.). Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung der Jugendlichen und der Jugendszene MitarbeiterInnen herangezogen und miteinander verglichen. Die Sicht der MitarbeiterInnen der Organisationen wurde herausgenommen, da bei der Frage nach den Motiven das Alter keine Relevanz spielte und die Motive aller Altersgruppen in den Blick genommen wurden (vgl. ebd., S. 24).

In Bezug auf die Motive von Jugendlichen ein freiwilliges Engagement auszuüben, nennen in der Jugendszene tätige MitarbeiterInnen an erster Stelle, mit 87 %, hedonistische Motive, wie *Spaß und Freude an der Tätigkeit* und die Möglichkeit *mit netten, sympathischen Menschen zusammenzukommen*. An zweiter Stelle stehen für sie altruistische Beweggründe (51 %), welche die Jugendliche zu einer freiwilligen Tätigkeit motivieren. Beispiele dafür sind: *etwas Sinnvolles tun können, anderen helfen können, etwas für die Allgemeinheit tun können* oder *Verantwortung tragen können*. Danach folgen egozentrische Motive (46 %), worunter beispielsweise *Anerkennung bei anderen Menschen finden, Wissen erweitern* oder *kreativ sein können*, fallen (vgl. Public Opinion 2011, S. 39f.; S. 89).

Die Jugendlichen wurden in der Studie von Public Opinion (2011) nach wichtigen Punkten in ihrer Freizeit gefragt, anstatt nach Gründen, die für die Ausübung eines freiwilligen Engagements sprechen. An erster Stelle, mit 93 %, nennen sie hedonistische Motive. Darauf folgen mit großem Abstand sonstige sowie altruistische Motive mit jeweils 58 %. Unter den sonstigen Motiven fällt etwa die Aussage *einen Ausgleich zum beruflichen Alltag zu haben*.

Erst zum Schluss, mit einer Nennung von 55 %, stehen bei den Jugendlichen egozentrische Motive (vgl. ebd., S. 50f.).

Es wird deutlich, dass die zwei Gruppen unterschiedliche Fragestellungen hatten, jedoch beide dasselbe Ergebnis mit sich bringen. So wurden die Jugendszene MitarbeiterInnen nach den Beweggründen der Jugendlichen für ein freiwilliges Engagement gefragt und die Jugendlichen danach, was ihnen in der Freizeit wichtig ist. Durch die veränderte, umformulierte Fragestellung bei den Jugendlichen, ist es für sie leichter darauf zu antworten, als wenn sie nach speziellen Motiven gefragt werden. Außerdem kann so erkannt werden, was den Jugendlichen in der Freizeit wichtig ist und wie sie dies mit ihrer freiwilligen Tätigkeit verbinden. Beim Vergleich der beiden befragten Gruppen (siehe Abbildung 8) wird die Bedeutung hedonistischer Motive bei den Jugendlichen ersichtlich, welche bei den Jugendszene MitarbeiterInnen zwar ebenfalls an erster Stelle eingereiht wurden, jedoch keine so hohe Bewertung einnehmen. Obwohl egozentrische Motive bei den Jugendlichen an unterster Stelle sind, haben sie auch eine höhere Bewertung, als bei den Jugendszene MitarbeiterInnen.

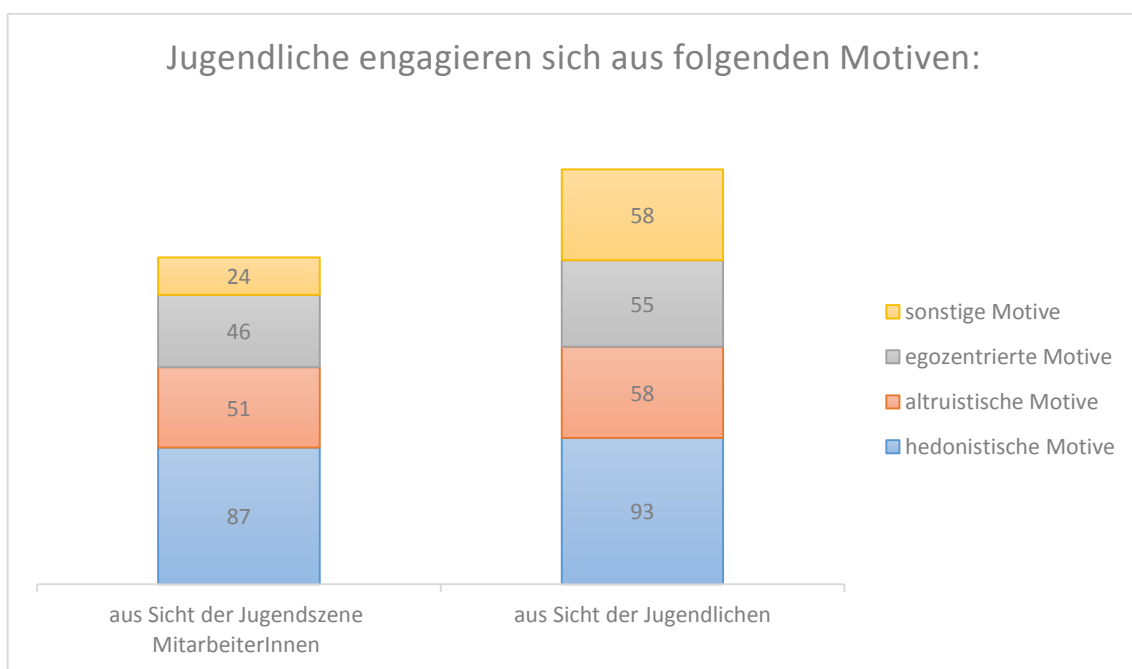


Abbildung 8: Vergleich der Motive für ein freiwilliges Engagement (modifiziert übernommen von Public Opinion 2011, S. 82).

Bei einem altruistischen Motiv „(...) [geht es darum] den Nutzen (das Wohlbefinden) einer anderen Person zu erhöhen“ (Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 514). Man hilft einem Menschen, einer Organisation oder der Gemeinschaft in schwierigen Situationen und leistet damit etwas Sinnvolles. Demgegenüber stehen die persönlichen Motive, die Badelt und More-Hollerweger (2007) als *Eigenwertkomponenten* bezeichnen. Unter diese Kategorie können auch die hedonistischen sowie die egozentrischen Motive, wie sie von Public Opinion (2011) benannt werden, eingeordnet werden. Gekennzeichnet sind persönliche Motive bei der Ausübung eines Ehrenamtes vom Nutzen für den/die Ehrenamtliche/n selbst. Der Nutzen bzw. der Gewinn für die Freiwilligen ergibt sich hierbei mehr durch den Arbeitsvorgang, als durch ein Ergebnis der erbrachten Leistung. Im Sinne von *der Weg ist das Ziel*. Die positiven Auswirkungen des Ehrenamtes auf die Freiwilligen sind unbestritten (vgl. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 515). So definiert Müller-Kohlenberg (1990) den Begriff der „Helfer-Rückwirkung“ (ebd., S. 212ff. zit. n. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 515). Die Freiwilligen erlangen im Rahmen des freiwilligen Engagements beispielsweise eine Entwicklung der Persönlichkeit und der Kompetenzen (vgl. ebd.). Durch die sozialen Kontakte im freiwilligen Engagement kann zudem das Wohlbefinden und das Gefühl der Zugehörigkeit gesteigert werden. Des Weiteren ermöglicht ehrenamtliche Hilfe eine Abschwächung von sozialen Belastungen sowie Stress und wirkt sich somit positiv auf die Gesundheit eines Menschen aus. Meyer, Budowski und Bösch (1993) bezeichnen dies als *Stress-Puffer-Effekt* (vgl. ebd., S. 30ff.).

Freiwilligendienste, sowie es das Freiwillige Sozialjahr ist, werden nach Jakob (2013) vorwiegend aus persönlichen Motiven gemacht, die einen Nutzen für die Freiwilligen einbringen. Dies können beispielsweise die Wünsche und Ziele sein, sich persönlich weiterzuentwickeln, sich eine berufliche Orientierung zu verschaffen und Erfahrungen zu sammeln oder eine Wartezeit sinnvoll zu überbrücken. In Kapitel 11 werden die Ziele und Motive im FSJ näher ausgeführt. Altruistische Motive spielen dabei eine kleinere, aber nicht ganz nebensächliche Rolle. Denn die Freiwilligen setzten sich nichtsdestotrotz für andere Menschen ein (vgl. Jakob 2013, S. 4f.).

Düx et al. (2009) kommen bei den Motiven von Jugendliche, sich freiwillig zu engagieren, zu einem zusammenfassenden Ergebnis: Sie wollen „(...) gemeinsam mit anderen etwas für sich und andere tun, das sinnvoll ist und zugleich Spaß macht“ (ebd., S. 72).

6. Aspekt der Kompetenzen im freiwilligen Engagement

Andrea Riedl

„Einen Hilfeplan erstellen, ein Konzept erzieherischer Hilfen entwickeln, ein Beratungsgespräch führen, eine frühpädagogische Einrichtung leiten, einen Trauerprozess begleiten, finanzielle Mittel organisieren, verwalten, planen, ein Team bilden, ein Kind trösten (...)“ (Treptow 2011, S. 601).

Die Aufgaben, welche die Soziale Arbeit umfassen, sind, wie an diesem Zitat ersichtlich, sehr vielfältig und erfordern ein kompetentes Handeln, was unter den Begriff *Handlungskompetenz* zusammengefasst wird (vgl. ebd.).

In der Literatur finden sich viele verschiedene Begriffe wieder, die häufig mit der Bezeichnung *Kompetenz* gleichgestellt werden bzw. eine synonyme Anwendung finden oder auch Abgrenzungen zu anderen Begriffen herstellen. Im Folgenden wird infolgedessen näher darauf eingegangen, was unter dem Begriff *Kompetenz* verstanden wird. Dazu wird versucht den Begriff mit Hilfe verschiedener Sichtweisen zu definieren und wichtige Elemente herauszuarbeiten. Weiters werden zwei Ansätze der Klassifikation der Kompetenzen vorgestellt. Der Erwerb der Kompetenzen sowie das Verhältnis einer professionellen Handlungskompetenz und Alltagskompetenz werden als weitere Aspekte thematisiert. Dieses Kapitel schließt mit einer Ausführung über die Perspektive des informellen Lernen im freiwilligen Engagement für den Kompetenzerwerb und -ausbau zu nutzen.

6.1. Begriffsdefinition

Kompetenzen sind zur Verfügung stehende oder erlernbare Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen, bestimmte Situationen und Probleme zu bewältigen sowie Lösungsvorschläge individuell einzusetzen und diese sinnvoll zu nutzen (vgl. Weinert 2001, S. 27f. zit. n. Treptow 2011, S. 601). Kompetenzen bilden die Grundlage dafür eine Kombination von theoretischem Wissen und der persönlichen Verfügung dieses Wissens herzustellen, welches in

weiterer Folge auf die jeweilige Situation zugeschnitten wird. Ist dies erreicht, spricht man von Handeln. Beim Aufeinandertreffen der theoretisch vorhandenen Kompetenzen eines/r Sozialprofessionellen und den Bereichen in der Praxis, in denen er/sie arbeitet und gemeinsam mit den AdressatInnen wirkt, findet somit ein Handeln statt (vgl. Treptow 2011, S. 606). Dieses Handeln ist bestimmt durch eine Ziel- und Ergebnisorientierung (vgl. Busian/Pätzold 2002, S. 223). Das sozialpädagogische Handeln verfolgt ebenso wie Bildung, das Ziel eine Veränderung zu erreichen (vgl. Hamburger 2003, S. 175). Auch Bildung wird als eine Handlung angesehen, die als ein Ziel den Erwerb sowie die Entwicklung von Kompetenzen für den Beruf und somit für das Leben impliziert (vgl. Pätzold 1999, S. 57f. zit. n. Busian/Pätzold 2002, S. 224). Für Pätzold (1999) sind Handlungskompetenzen dann vorhanden, wenn „(...) der Mensch über ein Handlungsrepertoire [verfügt], das ihn befähigt, die zunehmende Komplexität und Unbestimmtheit seiner beruflichen Umwelt zu begreifen und durch ziel- und selbstbewusstes, flexibles, rationales, kritisch-reflektiertes und verantwortliches Handeln zu gestalten“ (ebd.). Mit einer beruflichen Handlungskompetenz wird somit die Disposition eines Menschen verstanden, die Herausforderungen im beruflichen Kontext selbständig zu bewältigen (vgl. Solga et al. 2005, S. 18 zit. n. Leisgang/Kehler 2006, S. 162).

Bezugnehmend auf die synonyme Anwendung des Begriffes Kompetenz mit anderen Begriffen, führen Erpenbeck und v. Rosenstiel (2003) Beispiele auf, die von verschiedenen AutorInnen häufig bedeutungsgleich zum Kompetenzbegriff angewandt werden: Variable, Merkmale, Eigenschaften, Fertigkeiten, Eignungen, Qualifikationen und Fähigkeiten (vgl. ebd., S. XXVIIIff.). Müller (2001) weist dabei besonders auf die Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede vom Qualifikations- und Kompetenzbegriff hin. Die Termini *Qualifizierung* und *Qualifikation* werden von ihm gleichgesetzt und er versteht diese als einen „(...) Prozess der Aneignung von Kenntnissen, Erkenntnisse, Fähigkeiten und Routinen“ (Müller 2001, S. 153 zit. n. Behr 2004, S. 14). Kompetenz ist für Müller (2001) im Gegensatz dazu die „Anwendung der im Qualifikationsprozess erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten“ (ebd.). D.h., dass die Kompetenzen die notwendigen Qualifikationen bereits beinhalten. Zugleich macht der genannte Autor deutlich, dass mit der Kompetenz eines Menschen, ein gewisses Vertrauen in die Fähigkeiten dieses Menschen verbunden ist (vgl. ebd.). Auch Pätzold (1999) differenziert die Begriffe Qualifikation und Kompetenz und kommt zur selben Differenzierung wie Müller (2001) (vgl. Pätzold 1999, S. 57f. zit. n. Busian/Pätzold 2002, S. 224).

Es kann somit insgesamt nach Müller (2001) und Pätzold (1999) festgehalten werden, dass *Qualifikation* bzw. *Qualifizierung* ein Lernvorgang ist und *Kompetenz* die praxisnahe, kompetente und verantwortungsbewusste Verwendung der gelernten Inhalte. Erkennbar ist hier auch die Verwendung der von Erpenbeck und v. Rosenstiel (2003) angeführten Begriffe *Fähigkeit* sowie *Fertigkeit*, welche beide Autoren als Synonyme zum Begriff *Kompetenz* betrachten, wohingegen Müller (2001) und Pätzold (1999) diese als Bestandteile von *Qualifikation* und *Kompetenz* ansehen. In der Praxis verzeichnet sich die vorherrschende Verwendung des Begriffes *Kompetenz* (vgl. Behr 2004, S. 14).

Weiters umfasst der Kompetenzbegriff sowohl eine psychologische und erziehungswissenschaftliche Ausprägung, als auch eine juristische. In der juristischen Dimension wird Kompetenz mit einer Zuständigkeit verbunden. Diese Zuständigkeit einer Person geht einher mit der Verantwortung dieser gerecht zu werden (vgl. Nieke 2002, S. 15). Sie ist also „(...) sachlich und moralisch fähig (...), diese Zuständigkeit wahrzunehmen“ (ebd.). Bei der psychologisch/erziehungswissenschaftlichen Dimension „[ist Kompetenz]

1. die Fähigkeit, gegebene Aufgaben sachgerecht zu bewältigen;
2. das Bewusstsein von der Verantwortung, die gegebenen Aufgaben nach geltenden Maßstäben korrekt und bestmöglich zu erfüllen;
3. die auf der Grundlage der beiden ersten Komponenten zu beanspruchende Zuständigkeit für die Erfüllung bestimmter Aufgaben, die sich aus der spezifischen Fähigkeit und Berufsethik definieren lassen“ (ebd., S. 16).

Fasst man die juristische sowie die psychologisch/erziehungswissenschaftliche Dimension von Kompetenz zusammen, ergibt sich insgesamt folgendes Bild eines/r kompetenten Sozialprofessionellen: Er/Sie befindet sich in der Lage das Allgemeinwissen mit dem Fachwissen aus der Erziehungswissenschaft zu kombinieren und auf Basis diesem, Aufgaben zu erfüllen sowie den Herausforderungen im Kontext der Sozialen Arbeit zu begegnen und entgegenzuwirken. Des Weiteren handelt der/die Sozialprofessionelle stets zum Wohle der AdressatInnen, um das bestmögliche zu erreichen und unterstellt die Entscheidungen unter einer beruflichen Ethik (vgl. ebd.). Treffen sich diese beiden Voraussetzungen in einer Person hat diese „(...) die Zuständigkeit für das erforderliche pädagogische Handeln (...)“ (ebd.) inne.

6.2. Wissen, Können und (berufliche) Haltungen – Grundlagen einer professionellen Handlungskompetenz

Die Kompetenzen *Wissen*, *Können* und *(berufliche) Haltungen* sind unverzichtbare Fähigkeiten einer, in der Sozialen Arbeit tätigen Person (vgl. Kreft 2008, S. 412). V. Spiegel (2005) sieht das Wissen, Können und die beruflichen Haltungen als Bestandteile einer professionellen Handlungskompetenz an (vgl. ebd., S. 595). Diese Begriffe werden nun folgend genauer dargestellt:

Wissen

„Wissen meint hier die reflektierte Kenntnis wissenschaftlich begründeten Fachwissens der SozArb [Anm. d. V.: Soziale Arbeit], sowohl ihrer eigenen Grundlagen (Theorie der Sozialarbeit/Sozialpädagogik) als auch ihrer fachlichen Teilbereiche (Alten-, Gesundheits-, Kinder- und Jugend-, Sozialhilfe u.a.m.) als auch der sie stützenden Nebendisziplinen (z.B. Psychologie, Soziologie)“ (Kreft 2008, S. 413).

Dabei ist das verlangte fachliche Wissen je nach Arbeitsfeld unterschiedlich, wobei das meiste Wissen in der direkten Arbeit mit den AdressatInnen verlangt wird (vgl. ebd.). Die Dimension des *Wissens* befähigt somit den Menschen auf vorhandene Theorien zurückzugreifen und diese auf die Situationen in der Praxis abzuwandeln (vgl. v. Spiegel 2004, S. 95ff. zit. n. Heimgartner 2009a, S. 123).

Können

V. Spiegel (2005) sieht in der Dimension des *Könnens* „fachlich geforderte Fähigkeiten und Fertigkeiten“ (v. ebd., S. 595). Des Weiteren wird unter Können die Anwendung und die Kenntnis über Methoden und Verfahren verstanden. Diese müssen immer auf das betreffende Problem abgestimmt werden, da es nicht möglich ist, Methoden und Verfahren eins zu eins von der Theorie in die Praxis zu übertragen. Jede einzelne Situation erfordert eine individuelle und abgestimmte Vorgehensweise (vgl. Kreft 2008, S. 413). Treptow (2005) fasst die Thematik folglich gut zusammen: „Nicht die Methode entscheidet, wie in einer gegebenen Lebenslage zu handeln sei, sondern die Lebenslage erfordert ein ihr angemessenes Handeln“ (ebd., S. 765 zit. n. Kreft 2008, S. 413).

Das Kompetenzprofil *Können* wird von *kommunikativen* und *administrativen bzw. Management-Kompetenzen* vervollständigt:

Die ***kommunikative Kompetenz*** ist die Fähigkeit auf mindestens drei Ebenen – in der Kommunikation mit den Betroffenen sowie innerhalb und außerhalb des Trägers – zu handeln, zu vermitteln und zu planen. Dies geschieht in unterschiedlichen Lebenswelten und -situationen. Man vertritt dabei in erster Linie die Interessen der AdressatInnen und setzt sich auf der Ebene der Träger für sie ein (vgl. Kreft 2008, S. 413). Jede Situation, jede Lebenslage sowohl mit den AdressatInnen, als auch mit der Trägerebene ist folglich ein Aushandeln, was über die Kommunikation gelingt.

Die ***administrative bzw. Management-Kompetenz*** lässt sich wie folgt definieren: Sie ist „(...) die Fähigkeit, gewollte Inhalte in gegebenen Handlungsstrukturen zu realisieren“ (ebd., S. 414). Die aus der Kommunikation gewonnenen Inhalte und Wünsche der AdressatInnen gilt es in der Praxis umzusetzen und zu vertreten (vgl. ebd., S. 413f.). Da die pädagogische Arbeit und das darin stattfindende Handeln öffentlich und an Institutionen gebunden ist, müssen auch deren Anforderungen an administrativen bzw. Management-Kompetenzen in die Arbeit miteingebunden werden (vgl. Giesecke 2003, S. 13f. zit. n. Kreft 2008, S. 414). Aufgrund immer knapper werdender finanzieller Ressourcen und die Einschränkung bzw. „Reduzierung ‚auf das Machbare‘ “ (Kreft 2008, S. 414) trägt die Kompetenz dazu bei, gut gemanagt und organisiert, unter Einbehaltung eines finanziellen Rahmens, Soziale Arbeit zu leisten, die den Anforderungen der Träger gerecht wird (vgl. ebd.).

Kreft (2008) weist darauf hin, dass im Sozialbereich eine Kombination der kommunikativen und administrativen bzw. Management-Kompetenzen immer wichtiger wird und Abstand zu einer bürokratisierten Form der Arbeit im Sozialbereich zu wahren ist, wie es etwa in der Sozialwirtschaft der Fall ist (vgl. ebd., S. 414).

(berufliche) Haltungen

Eine sozialpolitische Einstellung und Empathie ist von allen Menschen, die im Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind, nötig, um die Arbeit fachgerecht und effektiv auszuüben. Sich den Anliegen und Problemen der Menschen mit Motivation und Engagement zu widmen und diese wertzuschätzen, zeichnet daher eine berufliche Haltung aus. Dabei wird das Wissen und Können stets für die AdressatInnen bereitgestellt und zusammen mit ihnen angewandt (vgl. Kreft 2008, S. 414). Für v. Spiegel (2004/2005) ist die Orientierung an Werten und eine

reflektierte Arbeitsweise Bestandteil der beruflichen Haltung (vgl. v. Spiegel 2004, S. 95ff. zit. n. Heimgartner 2009a, S. 123; v. Spiegel 2005, S. 595).

Kreft (2008) fasst die Bedeutung der Kompetenzprofile Wissen, Können und (berufliche) Haltung folgendermaßen zusammen:

„Professionelles Tun („Handlungskompetenz in einem umfassenden Sinne“) umfasst also Wissen, Können und Haltungen – anders ist eine zur Partizipation verpflichtete, an der Lebenswelt und der Lebensart der Adressaten/Leistungsberechtigten orientierte SozArb [Anm. d. V.: Soziale Arbeit] nicht möglich“ (ebd., S. 414).

6.3. Klassifikation der Kompetenzen

In der Literatur findet sich eine Vielzahl an Klassifikationen der Kompetenzen. In dieser Masterarbeit werden nachfolgend zwei Einteilungen vorgestellt, die sowohl in der Praxis als auch in der Literatur präsent sind.

6.3.1. Grundlegende Einteilung der Kompetenzen in vier Bereiche

Busian und Pätzold (2002), Nieke (2002) sowie Gragert und Beher (2004) verweisen auf die häufig anzutreffende Unterscheidung und Aufteilung der Kompetenzen in vier Bereiche:

- Fach- und Sachkompetenz,
- Methodenkompetenz,
- Sozialkompetenz und
- Selbst- oder Personalkompetenz

(vgl. Busian/Pätzold 2002, S. 224; Nieke 2002, S. 15; Gragert/Beher 2004, S. 15)

Diese Unterscheidung der Kompetenzen geht auf Roth (1971) zurück, welcher den Kompetenzbegriff in Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz aufgeschlüsselt hat (vgl. ebd. zit. n. Nieke 2002, S. 15). Im Folgenden werden die vier genannten Kompetenzbereiche näher ausgeführt:

Fach- und Sachkompetenz

Die Fach- und Sachkompetenz beinhaltet Kenntnisse und Fertigkeiten, die speziell für den Beruf notwendig sind (vgl. Busian/Pätzold 2002, S. 224). Der Einfluss der Berufs- und Weiterbildung führte bei der Fach- und Sachkompetenz zu einer spezifischeren Unterteilung in eine „(...) fachliche Kompetenz im Blick auf Inhalte und eine inhaltsübergreifende Methodenkompetenz (...)“ (Nieke 2002, S. 15).

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz ist das Zurückgreifen auf „(...) situations- und fächerübergreifende, flexibel einsetzbare kognitive Fähigkeiten (...)“ (Busian/Pätzold 2002, S. 224). Mit Hilfe der Methodenkompetenz wird zusätzlich der Erwerb von neuen Kenntnissen und Fähigkeiten unterstützt (vgl. ebd.). Die Methodenkompetenz von Sozialprofessionellen ist deshalb wichtig, da eine methodische Planung des Handelns, die Handlungen in der Praxis übersichtlich gestalten und strukturieren. Den Sozialprofessionellen nimmt das methodische Vorgehen weiters die Angst und das komplexe Problem wird gut aufgeschlüsselt. In sozialen Berufsfeldern ist man immer mit den Anforderungen konfrontiert im alltäglichen Leben zielgerichtet zu handeln und überprüfbare Ergebnisse zu erzielen. Somit wollen die Sozialprofessionellen immer wissen was sie tun müssen und welche Folgen ihr Handeln mit sich bringt (vgl. Hamburger 2003, S. 188f.). „Mit dem Begriff Methode wird *der geplante Weg der Vorgehensweise* bezeichnet“ (ebd., S. 187). Durch initialisierte Methoden wird auf diese Weise die Unsicherheiten im Handeln in realen Situationen genommen (ebd., S. 175). Woog (2004) sieht in Bezug auf das sozialpädagogische Handeln in der Lebenswelt der AdressatInnen eine „(...) eigene Dynamik, die immer wieder neu verstanden werden muss“ (ebd., S. 98). Der/Die Sozialprofessionelle muss sich flexibel und individuell auf die Probleme und Bedürfnisse der AdressatInnen einstellen, die sich ständig verändern. „Das Einfühlen in die Mehrdimensionalität von Schwierigkeit setzt Sensibilität, ihre Diffusität setzt Phantasie voraus“ (ebd.).

Sozialkompetenz

„Sozialkompetenz gilt als der am schwierigsten zu definierende Bereich oder auch als Globalkategorie, in die (...) Merkmale, Verhaltensweisen oder Fähigkeiten wie Teamkompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit etc. eher additiv zusammengefasst werden“ (Behr 2004, S. 15). Busian und Pätzold (2002) sehen in der sozialen Kompetenz die Disposition mit anderen Menschen zu kommunizieren sowie zusammenzuarbeiten. Dabei

findet von den Kompetenzen des anderen ein Wertschöpfungsprozess statt und die Zusammenarbeit beinhaltet eine kooperative Basis (vgl. Busian/Pätzold 2002, S. 224). Nach Leisgang und Kehler (2006) ist die soziale Kompetenz „(...) die Verfügbarkeit und Anwendung von kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen, die in bestimmten sozialen Situationen zu einem langfristig günstigen Verhältnis von positiven und negativen Konsequenzen führen“ (ebd., S. 165f.). Sie beruhen somit auf einer Sammlung von „(...) Kenntnissen, Werten, Erfahrungen, Fähigkeiten und Handlungsantrieben“ (Heyse/Erpenbeck 1997, S. 162 zit. n. Leisgang/Kehler 2006, S. 166). Euler und Hahn (2004) sehen in der sozialen Kompetenz eine „(...) Kompetenz zur bewussten Kommunikation mit anderen Menschen über bestimmte Inhalte in spezifischen Typen von Situationen“ (ebd., S. 26 zit. n. Leisgang/Kehler 2006, S. 167). Man handelt mit den Menschen aus und versetzt sich in dessen individuelle Situation (vgl. Leisgang/Kehler 2006, S. 167).

Insgesamt wird deutlich, dass soziale Kompetenzen immer kontextabhängig sind. Ähnlich verhält es sich mit dem Lernen. Nach der Lerntheorie von Lave und Wenger (1991) dem *Situated Learning*, spielen die Situation und die Umgebung in dem Lernen stattfindet, bei den individuellen Lernprozessen der Menschen eine entscheidende Rolle (vgl. ebd. zit. n. Leisgang/Kehler 2006, S. 167). In Kapitel 6.5. wird dieser Aspekt deutlich aufgezeigt.

Selbst- oder Personalkompetenz

Die Selbst- oder Personalkompetenz befähigt den Menschen „(...) die eigene Persönlichkeit sowie das eigene Wissen, das Können und die Fähigkeiten immer wieder zu reflektieren, zu hinterfragen und ggf. zu verändern“ (Busian/Pätzold 2002, S. 224). Busian und Pätzold (2002) betonen die Überschneidungen sowie die aufeinander aufbauenden Ergänzungen der vier Kompetenzbereiche im praktischen Kontext: „(...) Die einzelnen Kompetenzbereiche [bedingen sich wechselseitig] und [werden] in unterschiedlicher Intensität beansprucht und miteinander verflochten“ (ebd., S. 224). Zusammen bilden die vier Kompetenzbereiche die berufliche Handlungskompetenz eines Menschen (vgl. ebd.).

6.3.2. Einteilung der Kompetenzen nach Erpenbeck und v. Rosenstiel

Einen anderen Klassifikationsansatz vertreten Erpenbeck und v. Rosenstiel (2003). Grundsätzlich differenzieren sie zwischen zwei Kompetenztypen, welche von vier Kompetenzklassen ergänzt werden:

Der erste Kompetenztyp umfasst jene Kompetenzen, (...) die für Selbststeuerungsstrategien (Gradientstrategien) unter – möglicherweise unscharfer – Zielkenntnis (...)“ (Erpenbeck/v. Rosenstiel 2003, S. XV) benötigt werden. Bei diesem Kompetenztyp werden Lösungen gesucht, die mit einer möglichst schnellen Erreichung des Ziels einhergehen. Diesbezüglich sind die Lösungsentwürfe für ein kleines Ziel bzw. für den Moment passend, aber häufig gibt es noch bessere Lösungsmöglichkeiten (vgl. ebd., S. XIV).

Der zweite Kompetenztyp ist „(...) für Selbstorganisationsstrategien im engeren Sinne (Evolutionstrategien) unter Zieloffenheit notwendig (...)“ (ebd., S. XV). Hier ist es von Bedeutung trotz einer gefundenen und akzeptablen Lösung sowie unter einer in Betracht kommenden Verschlimmerung weiter nach gegebenenfalls besseren Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Häufig sind diese unbekannt und werden erst im Lösungsprozess kreativ von den Handelnden erzeugt. Evolutionsstrategien werden des Weiteren benötigt, wenn mehrere Lösungswege vorhanden sind, welche sich auch während des Prozesses verändern können (vgl. ebd., S. XIVf.).

Strategien zur Selbststeuerung und Selbstorganisation werden vor allem in Settings vorausgesetzt, in welchen vorgefertigte und planmäßige Lösungsmodalitäten sowie -strategien aufgrund der „(...) Komplexität der Handelnden, der Handlungssituation und des Handlungsverlaufs (...)“ (ebd., S. XIII) nicht realisierbar sind. Aus diesem Grund legen Gradienten- und Evolutionsstrategien die Basis für Prozesse zur Problemlösung (vgl. ebd.).

Weiters unterscheiden Erpenbeck und v. Rosenstiel (2003), wie bereits einleitend erwähnt, zwischen vier Kompetenzklassen, die häufig auch unter dem Terminus *Schlüsselkompetenzen*, bekannt sind. Die Autoren nennen *personale, aktivitäts- und umsetzungsorientierte, fachlich-methodische* sowie *sozial-kommunikative Kompetenzen*, auf welche im Folgenden näher eingegangen wird:

Personale Kompetenzen

Als personale Kompetenz wird die Disposition, also das Verfügen der Menschen „reflexiv selbstorganisiert zu handeln“ (Erpenbeck/v. Rosenstiel 2003, S. XVI) verstanden. Mit Hilfe der personalen Kompetenz ist man in der Lage ein Urteil über sich selbst zu fällen, d.h. abzuwägen wozu man persönlich in der Lage ist und wozu nicht, man entwickelt seine Werte, Motive sowie Fähigkeiten weiter und formt diese. Das alles geschieht in- und außerhalb der Arbeit und lässt Raum für kreative Lernprozesse zu (vgl. ebd.).

Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen

Diese Kompetenz erlaubt es alle anderen Kompetenzklassen – personale, fachlich-methodische sowie sozial-kommunikative – in die persönliche Motivation zu vereinen und zu koordinieren (vgl. Erpenbeck/v. Rosenstiel 2003, S. XVI). Der Mensch „(...) [handelt] aktiv und gesamtheitlich selbstorganisiert (...)“ (ebd.). Somit wird deutlich, dass der Mensch alle motivationalen Komponenten sowie seine Fähigkeiten in sich vereint und auf diese Weise berufliche Handlungen ausführt. Das Ziel ist es, Handlungen effektiv durchzuführen. Besonders im Bereich der Freiwilligenarbeit kommen die Handlungen anderen Menschen zugute und es bedarf deshalb einer sensiblen Annäherung an die Handlung, sodass diese für die betreffenden Menschen als effektiv bzw. erfolgreich zu verbuchen sind (vgl. ebd.).

Fachlich-methodische Kompetenzen

Der Mensch beruft sich bei Problemen, die eine methodische Vorgehensweise verlangen, auf seine fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Das Problem wird systematisch analysiert und darauf aufbauend werden kreative Lösungswege gefunden. Die Methoden erfahren eine kontinuierliche Weiterentwicklung (vgl. ebd.).

Sozial-kommunikative Kompetenzen

Darunter wird die Kompetenz verstanden gemeinsam in einem Team zu kooperieren und zusammenzuarbeiten. Es wird eine stetige kritische und transparente Auseinandersetzung mit den Menschen verlangt, um neue kreative Ideen entwickeln zu können und insgesamt einen Fortschritt zu erzielen (vgl. ebd.).

Die fachlich-methodischen Kompetenzen sind hierbei überwiegend der ersten Kompetenzklasse zuzuordnen und die personalen, aktivitäts- und umsetzungsorientierten sowie die sozial-kommunikativen Kompetenzen der zweiten (vgl. Erpenbeck/v. Rosenstiel 2003, S. XV).

6.3.3. Zusammenfassende Ergebnisse zur Klassifikation der Kompetenzen

Bei den zwei vorgestellten Klassifizierungsansätzen wird deutlich, dass Erpenbeck und v. Rosenstiel (2003) die Fach- und Sachkompetenz und die Methodenkompetenz nach der grundlegenden Einteilung nicht differenziert zueinander sehen, sondern sie zum einen in ei-

ner fachlich-methodische Kompetenz und zum anderen eine aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz vereinen. Die Sozialkompetenz (grundlegende Einteilung) sowie die sozial-kommunikative Kompetenz (Erpenbeck und v. Rosenstiel) sind gleich wie die Selbst- oder Personalkompetenz (grundlegende Einteilung) und personale Kompetenz (Erpenbeck und v. Rosenstiel) in beiden Klassifizierungen ähnlich zueinander zu sehen.

6.4. Erwerb und Ausbau der Kompetenzen

Jeder Erwerb von Kompetenzen und jeder Ausbau bereits vorhandener Kompetenzen ist „(...) ein Prozess und ein Ergebnis von Lernen, [welches] (...) zum Teil unsystematisch, aber kaum ganz unbegleitet und unüberlegt [geschieht]“ (Nieke 2008, S. 209). Der Erwerb und Ausbau der Kompetenzen ist infolgedessen in einem formalen, nicht formalen oder informellen Bildungsprozess eingebettet (vgl. ebd.). Die Bedeutung des informellen Lernens im Rahmen des freiwilligen Engagements wird im nachfolgenden Kapitel 6.5. näher beleuchtet.

Im Laufe des Lebens baut der Mensch unweigerlich seine vorhandenen Kompetenzen in vielen verschiedenen Kontexten weiter aus oder erwirbt neue Kompetenzen. Zeitgleich werden aber auch einige Kompetenzen, die keine Verwendung mehr im Leben des Menschen finden, abgebaut und geraten in Vergessenheit. Es bedarf also einer ständigen Wiederholung sowie Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen. Das Zusammenwirken einer äußeren und inneren Aktivierung spielt beim Erwerb, Ausbau und Erhalt der Kompetenzen eine entscheidende Rolle. Diese beiden Faktoren bedingen sich gegenseitig (vgl. ebd., S. 209f.). D.h., die „(...) Aktivierungen von außen und von innen [wirken] von Anfang an zusammen – oder blockieren sich auch“ (ebd., S. 210). Insgesamt bedeutet dies für die Bildung der Kompetenzen, dass es sowohl einen äußeren Rahmen bedarf, der einen Raum des Lernens ermöglicht, als auch persönliche, innere Prozesse, zu denen etwa „(...) Aufnahmebereitschaft, Interesse, Motivation, Lernanstrengung (...)“ (ebd.) zählen. Die äußere Aktivierung kann beispielsweise indirekt geschehen, so wie es im Rahmen der praktischen Arbeit im Freiwilligen Sozialjahr der Fall ist, oder sie geschieht beispielsweise innerhalb der pädagogischen Seminare im FSJ, was einer systematischen Form entspricht. Von außen findet ein

Angebot statt und von innen kann dieses Angebot aus eigener Motivation angenommen werden. Daraus ergibt sich die Tatsache, dass Zwang von außen die Bildung der Kompetenzen verhindert, statt diese zu ermöglichen (vgl. Nieke 2008, S. 210).

Kompetenztheorien und -forschungen beschäftigen sich mit dem Erwerb der Basisfähigkeiten von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Durch die Interaktion mit Bezugspersonen entwickeln sich diese Kompetenzen (vgl. Treptow 2011, S. 602), welche im Laufe des Lebens ständig erweitert werden (vgl. Geulen 1989 zit. n. Treptow 2011, S. 602). Es wird diesbezüglich die Frage verlaublich, warum eine ständige und lebenslange Entwicklung der Kompetenzen notwendig ist? Die Potenziale in der Entwicklung von Kompetenzen liegen darin, dass dadurch eine „(...) Veränderung einer Vielzahl von Handlungsabläufen (...)“ (Treptow 2011, S. 606) erreicht wird.

Kompetenzen müssen immer auf den Kontext und die jeweilige Situation angepasst werden. Zur gleichen Zeit erlaubt jede Situation eine Erweiterung der Kompetenzen. Es gibt und es kann somit auch keine bestimmte Methode geben, wie es richtig gemacht wird. Deshalb müssen sich die Sozialprofessionellen an jede Situation flexibel anpassen (vgl. Leisgang/Kehler 2006, S. 167). Diesbezüglich wird häufig von Seiten der Lehrenden ein bewusster Abstand zur reinen Vermittlung von Pauschalrezepten vorgenommen. Sie setzen ihren Fokus hingegen auf die Vermittlung von wissenschaftlich fundierten und theoretischen Grundlagen. Die Studierenden sind mit der Aufgabe konfrontiert, die theoretischen Kenntnisse bzw. das Wissen für die Praxis umzuwandeln und auf die jeweilige Situation abzustimmen (vgl. v. Spiegel 2005, S. 600). Die Stellung der Lehrenden – in Bezug auf das Nicht-Vermitteln von pauschalen Methoden – bezieht sich auf das, von Heimgartner (2009a) definierte, *bewusst eingegangene Technologiedefizit*, welches grundlegend in der Sozialen Arbeit vorherrscht. Es ist nicht möglich vorgefertigte Methoden für ein bestimmtes Problem, auf alle Menschen mit diesem Problem anzuwenden. Es bedarf einer Anpassung, eines Einfühlens der Sozialprofessionellen auf die AdressatInnen (vgl. ebd., S. 96f.). Nennenswert ist diesbezüglich, die von Hinte (2004) definierte Leitlinie für das sozialpädagogische Handeln: „Wir ‚behandeln‘ nicht – wir handeln aus“ (ebd., S. 7 zit. n. Heimgartner 2009a, S. 96). Das Zitat macht deutlich, welchen essenziellen Wert und welche enorme Bedeutung die wechselseitige Interaktion von Sozialprofessionellen und AdressatInnen in der Sozialen Arbeit einnimmt. Weder die Intention, noch das Ziel eines einseitigen Prozesses wird verfolgt. Es wird sogar bewusst, im Sinne der Konzepte von Empowerment und Partizipation, fokussiert, „(...) dass Menschen Einsinn entwickeln und Verantwortung übernehmen“ (Heimgartner 2009a, S. 96). Treptow

(2011) fügt hinzu, dass sozialpädagogisches Handeln immer von den bestehen Handlungskompetenzen der AdressatInnen abhängt:

„Ohne die individuelle Einbeziehung des Anderen und seiner Kompetenzen kann auch das auf Interaktion angelegte Handeln der sozialpädagogischen Fachkraft sich nicht erfolgreich realisieren, und deshalb steht es in einer gewissen Abhängigkeit vom Adressatenhandeln und den darin enthaltenden Voraussetzungen“ (Treptow 2011, S. 606).

6.5. Informelles Lernen im freiwilligen Engagement

Neben den formalen Lernprozessen, die in „organisierten Lehr- und Lernsituationen“ (Weiß 2002 zit. n. Behr 2004, S. 15) eingebettet sind, spielen ebenso informelle „pädagogisch ungeplante und unstrukturierte Lernprozesse“ (ebd.) eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung und Weiterentwicklung der Kompetenzen. Das freiwillige Engagement ist dabei ein Ort, in dem informelle Lernprozesse stattfinden. Der hohe Stellenwert des informellen Lernens wird in diesem Kapitel deutlich aufgezeigt.

Um herauszufinden was unter *informellen Lernen* verstanden wird, ist es auch notwendig die Begrifflichkeiten *formales Lernen* und *nicht formales Lernen* zu klären. Dazu wird die Definition des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (The European Centre for the Development of Vocational Training), kurz Cedefop, herangezogen, welche im Anschluss daran von weiteren AutorInnen ergänzt wird.

formales Lernen

„Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z.B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist“ (Cedefop 2014, S. 99). In einem formalen Lernprozess verfolgt der/die Lernende ausdrücklich das Ziel zu Lernen (zielgerichtetes Lernen) und es erfolgt eine Zertifizierung der Lerninhalte (vgl. ebd.).

nicht formales Lernen

„(...) Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes ‚Lernelement‘ beinhalten“ (Cedefop 2014, S. 184). Das Ziel zu Lernen ist dabei von Seiten der Lernenden stets gewollt. Häufig wird auch der Terminus *halb strukturiertes Lernen* für diesen Lernprozess verwendet (vgl. ebd.).

informelles Lernen

„Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert (ebd., S. 111). Der/Die Lernende hat in den Gelegenheiten und Orten, in denen informelles Lernen stattfindet, eine andere Intention, also jene, etwas zu lernen. Lernen wird somit als Nebenergebnis, sozusagen als Zusatzgewinn angesehen (vgl. ebd.).

Aufgrund dieser geringen Unterschiede in der Auslegung des nicht formalen und informellen Lernens und der Tatsache, dass der Begriff *nicht formales Lernen* im deutschen Sprachraum eine geringere Verbreitung hat, verzichtet Dohmen (2001) auf die Unterscheidung der beiden Begrifflichkeiten und fasst beide Bedeutungen unter den Terminus *informelles Lernen* zusammen (vgl. ebd., S. 25). Die Vorteile liegen für den Autor weiters darin, dass

„(...) die in der Praxis ohnehin schwierigen Abgrenzungen zwischen einem mehr oder weniger geplanten, mehr oder weniger beabsichtigten oder bewussten nicht institutionalisierten Lernen vernachlässigt [werden] und der Begriff des informellen Lernens auf alles Selbstlernen bezogen [wird], das sich in unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhängen außerhalb des formalen Bildungswesens entwickelt“ (Dohmen 2001, S. 25).

Auch Zürcher (2007) verwendet eine synonyme Bezeichnung von informellen und nicht formalen Lernen (vgl. ebd., S. 23ff.). Da eine Freiwilligentätigkeit nach der Definition der Cedefop (2014) unter der Bezeichnung informelles Lernen fällt und Dohmen (2001) sowie Zürcher (2007) eine synonyme Verwendung vorschlagen, wird in Folge weiter der Terminus *informelles Lernen* verwendet sowie näher auf die genaue Bedeutung eingegangen.

Informelles Lernen charakterisiert sich dadurch, dass es keinen formalen Regeln, wie etwa die eines Lehrplanes, folgt, dass die gelernten Inhalte und Kompetenzen nicht nachweisbar zertifiziert werden und der Ort sowie die Zeit, in denen informelles Lernen stattfindet, überall bzw. jederzeit sein können (vgl. Dux/Rauschenbach 2010, S. 56). Erfahrungen des Alltags gehören ebenso zu den informellen Lerninhalten wie jene im beruflichen Alltag, in der Freizeit oder der Familie (vgl. Cedefop 2014). In der Literatur gibt es keine Einigkeit darüber, was man alles Lernen kann und ob es überhaupt eine Grenze gibt (vgl. Dux/Rauschenbach 2010, S. 56). Zur Ausbildung und Entwicklung der im Leben essentiellen Kompetenzen bedarf es einem Zusammenspiel von formalen und informellen Formen des Lernens. Die Vorteile des informellen Lernens liegen in der Freiwilligkeit, Selbstorganisation, Flexibilität, den vielfältigen Partizipationsmöglichkeiten sowie der Tatsache, dass die Menschen ihren persönlichen Interessen folgen können (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001, S. 39).

Etwa drei Viertel des Lebens nimmt das Lernen des Menschen einen informellen Charakter an. Lediglich während der Schulzeit und einer Ausbildung übernimmt das formale Lernen einen größeren Anteil. Abbildung 9 zeigt eine mögliche Darstellung der Aufteilung von formalen und informellen Lernprozessen. Die Phasen des formalen Lernens sind in *weiß* dargestellt und werden von Orten der Volksschule (V), Hauptschule (H), Gymnasium (G) oder Berufsbildende Schule (B) sowie der Universität (U) und Weiterbildungen (W) umrahmt. Daneben sind in *orange* die Phasen des informellen Lernens:

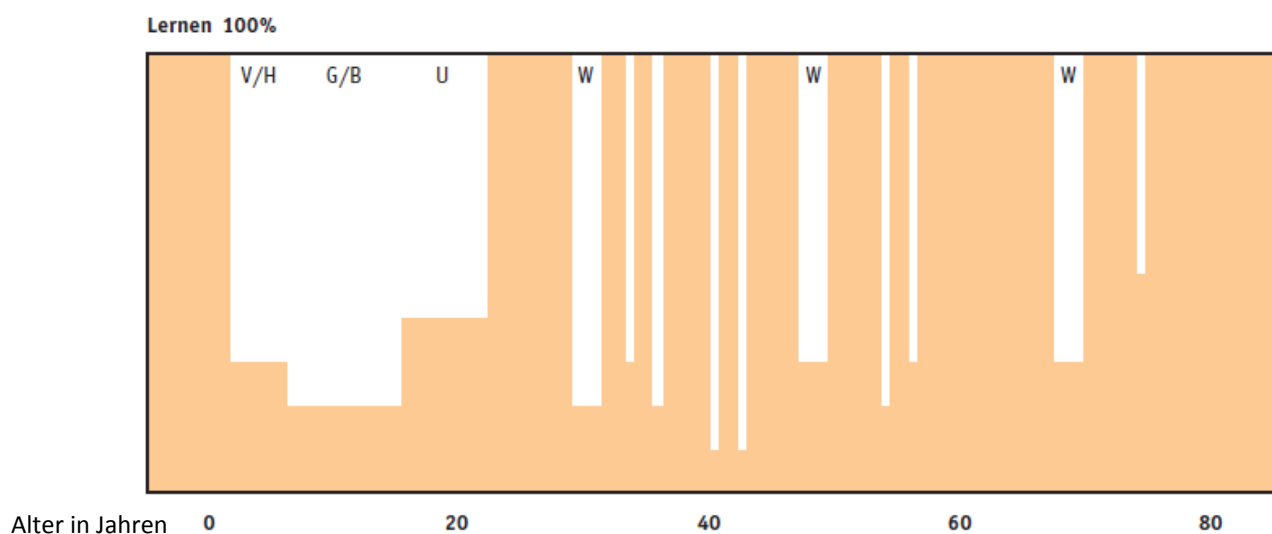


Abbildung 9: Anteil des informellen Lernens (orange) und formalen Lernens (weiß) im Laufe des Lebens (modifiziert übernommen von Zürcher 2007, S. 23).

Der Erwerb von Kompetenzen in diesen informellen Lernprozessen eröffnet im Beruf viele Vorteile und Chancen. Doch diesem Aspekt wird sehr häufig eine geringere Beachtung und Aufmerksamkeit geschenkt, wie dies bei Zeugnissen und Zertifikation geschieht, die bei formalen Lernsituationen erworben werden. Besonders Fort- und Weiterbildungen, die Arbeitsstelle, die Freizeit sowie das freiwillige Engagement – allesamt Orte des informellen Lernens – bieten vielfältigen Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs, die in der Berufswelt von großem Nutzen sind (vgl. Pauser 2015b). Aufgrund dessen wird zu diesem Zeitpunkt in Österreich Seiten von des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (BMBF) eine Konsultation zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens ausgegeben. Der Hintergrund der Konsultation ist die „(...) Empfehlung des Europäischen Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“ (BMBF 2015, S. 2), welche bis zum Jahr 2018 geregelt sein soll. Damit wird das konkrete Ziel verfolgt die informell erworbenen Kompetenzen und Lerninhalte aufzuzeigen (vgl. ebd., S. 3ff.). In Kapitel 7.3. werden die Potentiale des informellen Lernens im freiwilligen Engagement für Jugendliche herausgearbeitet.

6.6. Verschränkung und Spannung von professioneller Handlungskompetenz und Alltagskompetenz

Sozialpädagogisches Handeln findet sowohl in beruflichen, als auch in alltäglichen Kontexten statt, vergleichbar ist dies mit der Erziehung. Die Methoden, wie das Wissen für sozialpädagogisches Handeln erworben werden kann, sind sehr vielfältig. Das Wissen kann über das alltägliche Erfahrungswissen, das fachliche Wissen, welches im Rahmen des Berufes oder der Ausbildung erworben wird, bis hin zum wissenschaftlich begründeten Wissen aufgebaut werden (vgl. Hamburger 2003, S. 173f.).

Professionelle Handlungskompetenz ist die erwartete Fähigkeit des spezialisierten Handelns der Fachkräfte. Im Gegensatz zur alltäglichen Handlungskompetenz, welche sich auf informell erworbenen Fähigkeiten beruft, bezieht sich das professionelle Können auf das im Rahmen von formalen Lernprozessen erworbene Wissen und beinhaltet die Fähigkeit zur Reflexion. Durch die Verbindung beider – alltäglicher wie auch professioneller Handlungskompetenz – wird eine sozialpädagogische Handlungskompetenz erreicht (vgl. Dewe et al. 1992;

Dewe/Otto 1996 zit. n. Treptow 2011, S. 603). Außerdem ist das fachliche Handeln auf die informellen Wissensbestände angewiesen. Fachliches Handeln baut auf dieses auf und kann ohne diesem alltäglichen Wissen nicht erweitert werden. Auch in der Arbeit mit AdressatInnen, bei der Bewältigung eines Problems, wird das alltägliche Wissen sowie Kenntnisse, die nur im alltäglichen Leben erworben werden können, benötigt (vgl. Treptow 2011, S. 603). Das folgende Zitat von Blitzan et al. (2006) belegt dies:

„(...) [Die] professionelle Fähigkeit zur interaktiven, ko-produktiven Entwicklung von Alltagskompetenzen und Problemlösungsstrategien in Zusammenarbeit mit den Adressaten selber, die sie in ihrer Lebensführung realisieren, um zu einem veränderten Umgang mit Lebensschwierigkeiten gelangen zu können, [wird verlangt]“ (ebd. zit. n. Treptow 2011, S. 603).

Soziale Arbeit zielt auch darauf ab, fehlende alltägliche Handlungskompetenzen der AdressatInnen zu fördern bzw. herzustellen, damit diese ein eigenständiges Leben führen können. Wenn Sozialprofessionellen diese Kompetenz nicht zur Verfügung steht, kann dies nicht gelingen (vgl. Thiersch 1995 zit. n. Treptow 2011, S. 604).

Wissenschaftliche Forschungen und die Praxis sind immer miteinander verbunden und können nie getrennt voneinander betrachtet werden. Die Grenze dieser verläuft intradisziplinär und interdisziplinär. Mit Intradisziplinär ist gemeint, dass durch die immer größer werdende Akademisierung der Ausbildung von SozialpädagogInnen ein verantwortlicher und kompetenter Umgang mit den unterschiedlichen Handlungs- und Reflexionsstrukturen von Wissenschaft und Praxis erfolgen muss (vgl. Moch 2006 zit. n. Treptow 2011, S. 604f.). „Die Handlungskompetenz pädagogischer Fachkräfte befindet sich in der wechselseitigen Ergänzung von wissenschaftlicher begründeter Theorie und Empirie und den Herausforderungen von Praxis (...)“ (Treptow 2011, S. 605). Weiters ist es immer erforderlich sich interdisziplinär zusammenzuschließen und seine persönlichen Kompetenzbereiche abzugrenzen (vgl. ebd.).

Vor allem in der Art und Weise des Handelns, sozusagen der Vorgangsweise, unterscheiden sich professionelle Handlungskompetenz und Alltagskompetenz. So beruft sich alltägliches Handeln auf bereits gemachte oder übermittelte (Alltags-)Erfahrungen (vgl. v. Spiegel 1993 zit. n. v. Spiegel 2005, S. 594). V. Spiegel (1993) bezeichnet dies als „erfahrungsgeleitetes Alltagshandeln“ (ebd.). Im Gegensatz dazu bezieht sich ein professionelles, methodisches Handeln auf wissenschaftlich begründete Theorien, welche ständig überprüft werden sowie

die Vorgangsweise durch Dokumentation nachvollziehbar gemacht wird. WissenschaftlerInnen bzw. AkteurInnen der Sozialen Arbeit ziehen für einen bestimmten Problemkontext verschiedene theoretische Herangehensweisen und Interventionen in Betracht und kommen durch das Überprüfen der daraus resultierenden Ergebnisse zu ihren Schlussfolgerungen und Interpretationen. Jede Überlegung wird genau dokumentiert und anhand der wissenschaftlichen Theorie begründet (vgl. v. Spiegel 1993 zit. n. v. Spiegel 2005, S. 594). Dabei wird stets Abstand zu „anscheinend sicheren Erfahrungen“ sowie zum „gesunden Menschenverstand“ (ebd.) eingenommen, welche Bestandteile des Alltagshandelns sind (vgl. ebd.).

Auch nach Hamburger (2003) stellt sozialpädagogisches Handeln eine Verbindung zwischen alltäglichem und beruflichem Handeln her. In der Sozialen Arbeit ist es nötig beide Formen anzuwenden und miteinander zu kombinieren. Der Unterschied der zwei genannten Handlungsformen liegt in der Selbstreflexion. Sozialprofessionelle reflektieren ihr Handeln, ihre Methoden und erkennen so genau wie an eine bestimmte Situation herangegangen werden muss. Beispielsweise wird, anders als bei einem alltäglichen Beratungsgespräch, bei einem fachlichen Gespräch der Gesprächsverlauf geplant, d.h. ein Konzept erstellt, mit Hilfe von Methoden strukturiert und eine Schlussfolgerung erarbeitet, also eine Evaluation erstellt. Weiters verfügen SozialpädagogInnen über einen spezifischen Wissensbestand, auf den sie zurückgreifen können. Die Arbeit ist jedoch stets sehr alltagsbezogen und verständlich. Dies macht es sehr schwierig die Soziale Arbeit als selbständige Profession anzusehen. Doch es bedarf dieser einfachen Grundmuster, da es um eine Zusammenarbeit mit den AdressatInnen geht und es diese zu gewährleisten gilt (vgl. ebd., S. 184f.).

7. Freiwilliges Engagement und Jugendliche

Andrea Riedl

„Freiwilliges Engagement von Jugendlichen wird nicht nur in Österreich, sondern auch auf europäischer Ebene als gesellschaftlich höchst relevant angesehen“ (Riepl 2009, S. 118). Beim freiwilligen Engagement „[geht es zum einen] um Mitgestaltung im Sinne eines Rechts auf Teilhabe von Kindern und Jugendlichen, zum anderen um die nachhaltige Anbahnung von Engagement bereits in jungen Jahren“ (Hafenegger et al. 2005 zit. n. Riepl 2009, S. 104). Aus diesem Anlass wird das freiwillige Engagement der Jugendlichen in vielfältiger Weise unterstützt. Dies geschieht unter anderem im Rahmen von Freiwilligendiensten, aber auch Projekte der Jugendlichen finden ein immer höheres Ansehen und werden somit zunehmend gefördert. Neben dieser Thematik werden in diesem Kapitel die Faktoren zur Beeinflussung des freiwilligen Engagements und die Potentiale der ehrenamtlichen Tätigkeit für die jungen Menschen näher behandelt.

7.1. Stellenwert des freiwilligen Engagements von Jugendlichen in Österreich

Damit von Seiten der Jugendlichen eine Motivation entsteht ein Ehrenamt auszuüben und in weiterer Folge auch dabei zu bleiben, ist es notwendig die Jugendlichen zu unterstützen ihre Wünsche und Vorstellungen über ein mögliches Engagement auszusprechen, damit sie in ein passendes Angebot finden können (vgl. Riepl 2009, S. 104). Es gibt viele unterschiedliche Ausprägungen und Möglichkeiten, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß sich junge Menschen ehrenamtlich engagieren können. So kann beispielsweise eine kurzfristige Tätigkeit, die bei Projekten oder Veranstaltungen fokussiert wird, ausgeübt werden oder auch ein regelmäßiges Ehrenamt, welches sich auch über mehrere Jahre erstrecken kann (vgl. Pauser 2015a).

Eine Möglichkeit für Jugendliche sich über ehrenamtliche Tätigkeiten in Österreich zu informieren und sich einen ersten Überblick zu verschaffen, bieten verschiedene Internetportale.

Denn das Internet ist für Jugendliche ein wertvolles und nicht mehr wegzudenkendes Medium bei der Informationssuche. Auf der Website www.aktivwerden.at finden die Jugendlichen viele Informationen zu den Organisationen und den jeweiligen Tätigkeiten. Je nach Interessensgebiet und Region kann über dieses Portal eine passende freiwillige Tätigkeit gefunden werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit mit Hilfe eines Selbsttests zu den jeweiligen Interessensgebieten, eine freiwillige Tätigkeit zu finden. Eine weitere Unterstützung bei der Onlinesuche bildet die Plattform www.jugendinfo.at. Hier findet man Verweise zu allen Regionalstellen in Österreich, in denen detaillierte Informationen und Angebote in den Bundesländern zu finden sind. Für die Steiermark kommt diesbezüglich die Website www.logo.at in Frage.

Die angesprochenen Projekte von Jugendlichen erfahren in der von der Europäischen Union initiierten Maßnahme *Erasmus+: Jugend in Aktion*, finanzielle Unterstützung (vgl. Interkulturelles Zentrum – Österreichische Agentur „Erasmus+: Jugend in Aktion“ 2015).

Riepl (2009) macht darauf aufmerksam, dass dem Engagement von Jugendlichen in den Forschungen wenig Beachtung geschenkt wird bzw. der Aspekt lediglich am Rande von Jugendstudien betrachtet wird (vgl. ebd., S. 104). Dies zeigt sich beispielsweise in Österreich in dem vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) herausgegebenen 6. *Bericht zur Lage der Jugend in Österreich* aus dem Jahr 2011 oder in der Studie von Friesl, Kromer und Polak (2008) *Lieben-Leisten-Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich* (vgl. BMWFJ 2011; Friesl/Kromer/Polak 2008). Es gibt demnach wenige quantitative Daten zu dieser brisanten Thematik, was einer der Gründe des geringen Wissens der Gesellschaft über das Engagement von Jugendlichen sein kann. Die von der Statistik Austria durchgeführte Mikrozensus-Zusatzerhebung vom Jahr 2006 leistet einen wichtigen Beitrag das freiwillige Engagement von jungen Menschen in Österreich darzustellen. Auf diese Weise wird in der Gesellschaft ein Bewusstsein geschaffen, in welcher Anzahl, in welchen Bereichen sich Jugendlichen engagieren sowie was ihre Beweggründe für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme eines ehrenamtlichen Engagements sind (vgl. Riepl 2009, S. 104).

Das freiwillige Engagement fördert die gesellschaftliche Teilhabe der Jugendlichen und sie dient als Einblick in die Berufswelt, in der erste berufliche Erfahrungen gemacht werden. Diese bedeutenden Gründe sprechen für einen verstärkten Ausbau, eine Förderung sowie einer vermehrten Anerkennung des freiwilligen Engagements von Jugendlichen. Des Weiteren

darf die Absicherung in Form eines Rechtsschutzes nicht außer Acht gelassen werden. In Österreich gibt es drei Instanzen, die sowohl Jugendliche als auch Erwachsene in ihrem freiwilligen Engagement unterstützen: Der Österreichische Freiwilligenrat, die Freiwilligenzentren und das Freiwilligenweb (vgl. ebd., S. 104f.).

Resümierend kann festgehalten werden, dass in Österreich der Stellenwert des freiwilligen Engagements von Jugendlichen immer mehr zunimmt und die Jugendlichen in vielfältiger Weise Unterstützung in der Ausübung ihres Ehrenamtes finden. Dementsprechend tragen Internetportale zur Informationssuche sowie zur Suche nach einem passenden freiwilligen Engagement bei, aber auch innovative Projektideen kommen nicht zu kurz und werden finanziell gefördert.

7.2. Äußere Faktoren zur Beeinflussung des Engagements bei Jugendlichen

In diesem Kapitel werden äußere Faktoren vorgestellt, welche die Entwicklung des freiwilligen Engagements beeinflussen. Für repräsentative Daten werden empirische Studien aus Österreich und Deutschland vorgestellt und miteinander verglichen. Die von L&R Sozialforschung (2008) durchgeführte Evaluation zum Freiwilligen Sozialen Dienstjahr (FSDJ) – dem Vorgänger des Freiwilligen Sozialjahres (FSJ) – und die Bevölkerungsbefragung zum freiwilligen Engagement in Österreich aus dem Jahr 2012 vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) sind stellvertretend für Österreich zu nennen. Der zweite Freiwilligensurvey von Gensicke, Picot und Geiss (2005), die Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) und des freiwilligen ökologischen Jahres (FÖJ) von Engels, Leucht und Machalowski (2005), eine Studie zum freiwilligen Engagement des Deutschen Kinderhilfswerkes (2007) sowie die Untersuchung zum Kompetenzerwerb von Jugendlichen von Dux et al. (2009) sind die deutschen Studien, die analysiert wurden.

Im Hintergrund dieses Kapitels steht die Frage, worin die Ursachen liegen, warum sich Jugendliche freiwillig engagieren bzw. warum sie es nicht tun. Dabei kommen neben den inneren Faktoren, die in Kapitel 5 beleuchtet wurden, auch Faktoren von äußeren Einflüssen zu tragen.

Aus der behandelten Literatur haben sich folgende Dimensionen der äußeren Einflüsse herauskristallisiert:

- Soziales Umfeld
- Bildungsstatus
- Migrationshintergrund – Nationalität
- Geschlecht
- Wohnort

Soziales Umfeld

Hafenegger et al. (2005) verweisen darauf, dass der Grundstein des freiwilligen Engagements in der Familie und in der Schule gelegt wird und sich dieses immer weiterentwickelt. Das freiwillige Engagement ist „(...) als Prozess zu betrachten, der in der Kindheit und Jugend mit einem partizipatorischen Erziehungsstil, Beteiligungsmöglichkeiten in der Schule sowie Mitgliedschaft in Organisationen einhergeht“ (ebd. zit. n. Riepl 2009, S. 108). Auch eine Studie des Deutschen Kinderhilfswerkes (2007) kommt zum gleichen Schluss: „Ein Erziehungsstil, der gekennzeichnet ist durch ein hohes Maß an Partizipation, Vertrauen, klare Absprachen und Verantwortlichkeiten fördert die Ausprägung von Verantwortungsbewusstsein und trägt damit zur Entwicklung gesellschaftlichen Engagements bei“ (ebd., S. 40). Gleich wie Hafenegger et al. (2005) benennen Erwachsene, welche sich derzeit freiwillig engagieren, die Lebensphasen der Schulzeit, der Berufsausbildung und des Studiums, als entscheidend und wichtig für die Festigung des freiwilligen Engagements (vgl. Deutsches Kinderhilfswerk e.V. 2007, S. 15). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Freiwillige, die ein FSJ ausüben, bereits in der Kindheit sowie in der Schule positiv beeinflusst wurden sich freiwillig zu engagieren.

Bildungsstatus

Im untersuchten Zeitraum des FSDJ von 2006 bis 2007 waren unter den insgesamt 340 TeilnehmerInnen 74,4 %, das entspricht 253 Personen, unter 20 Jahre. Mit 79 % (214 TeilnehmerInnen) ist die Matura, die am häufigsten abgeschlossene Ausbildung (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 71). Es kann festgehalten werden, dass das FSJ direkt nach Abschluss der Schulausbildung absolviert wird und zu einem hohen Prozentsatz gut gebildete, junge Menschen diesen Freiwilligendienst in Anspruch nehmen. Das IFES (2013) macht in ihrer Bundesweiten Bevölkerungsbefragung aus dem Jahr 2012 ebenso auf den zusammenhängenden

Einfluss des Bildungsstatus und der Ausübung eines freiwilligen Engagements aufmerksam. In Abbildung 10 wird der Anstieg des freiwilligen Engagements mit Zunahme der höchsten abgeschlossenen Ausbildung deutlich erkennbar. Besonders im formellen Freiwilligenbereich ist ein Unterschied zwischen Pflichtschule und Hochschule mit einer Differenz von 26 Prozentpunkten gegeben. Der informelle Bereich verzeichnet einen weitaus geringeren Unterschied (vgl. IFES 2013, S. 14).

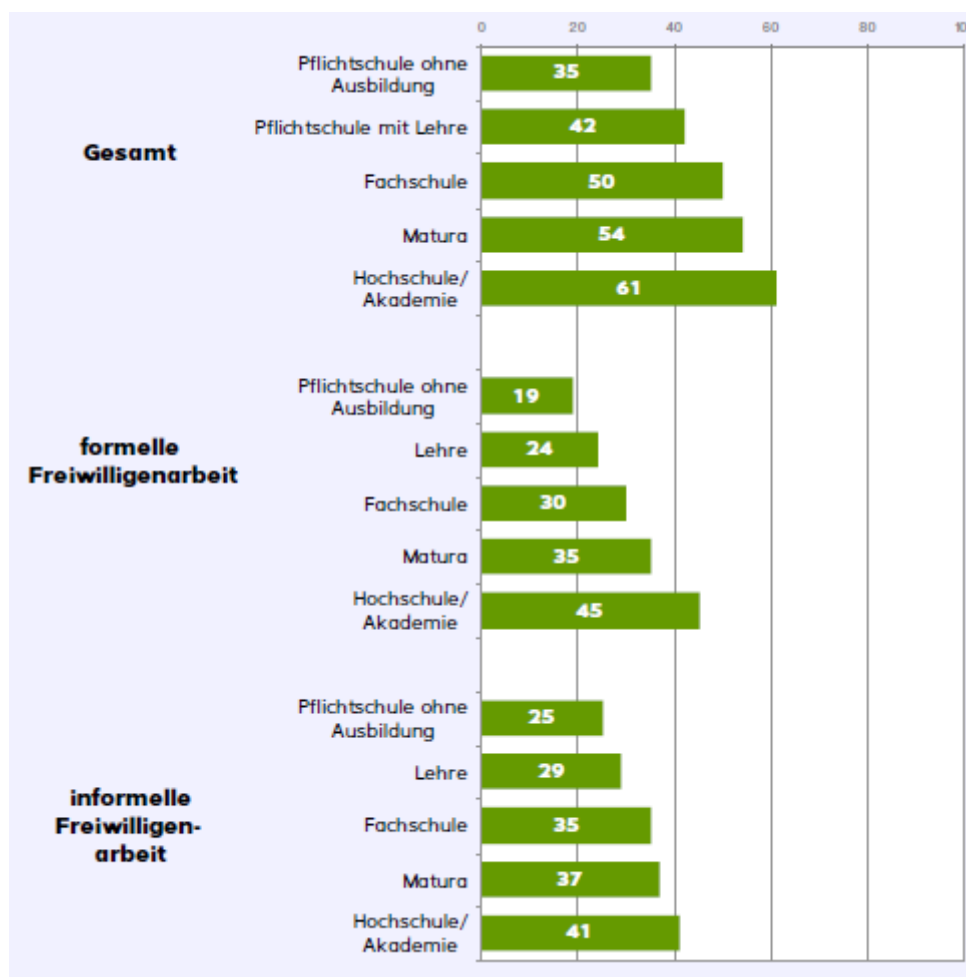


Abbildung 10: Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement nach Bildungsabschluss (übernommen von IFES 2013, S. 15).

Auch im zweiten Freiwilligensurvey der Bundesrepublik Deutschland geht der Einfluss des Bildungsstatus auf das freiwillige Engagement der Jugendlichen deutlich hervor. Je höher der angestrebte oder derzeitige Bildungsstatus der Jugendlichen zwischen 14 und 24 Jahren ist, umso häufiger engagieren sie sich auch freiwillig (43 %). Umgekehrt zeigt sich bei einem niedrigen Bildungsstatus eine geringe Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit mit lediglich

22 %. Dem gegenübergestellt ist das Nicht-Ausüben eines freiwilligen Engagements. Jugendliche mit einem hohen Bildungsstatus gehen zu 18 % und Jugendliche mit einem niedrigen Bildungsstatus zu 35 % keinem freiwilligen Engagement nach (vgl. Picot 2005, S. 224ff.).

In der Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) und freiwilligen ökologischen Jahres (FÖJ) von Engels et al. (2005) zeigen sich für Deutschland ähnliche Ergebnisse wie für Österreich. Das FSJ wird in den untersuchten Jahren von 2001 bis 2004 von mehr jungen Menschen mit einem hohen Schulabschluss (Realschule 43-44 % und Abitur 39-40 %) ausgeübt, als mit einem niedrigen (Hauptschule 15-16 %) (vgl. ebd., S. 133).

Migrationshintergrund – Nationalität

Ein weiterer Faktor zur Ausübung bzw. Nicht-Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit beziehen Düx et al. (2009) auf die Nationalität. So engagieren sich in Deutschland Jugendliche ohne Migrationshintergrund zu einem hohen Anteil mehr, als Jugendliche mit Migrationshintergrund (vgl. ebd., S. 36). In Abbildung 11 wird dieser Sachverhalt nochmals deutlich zum Ausdruck gebracht:

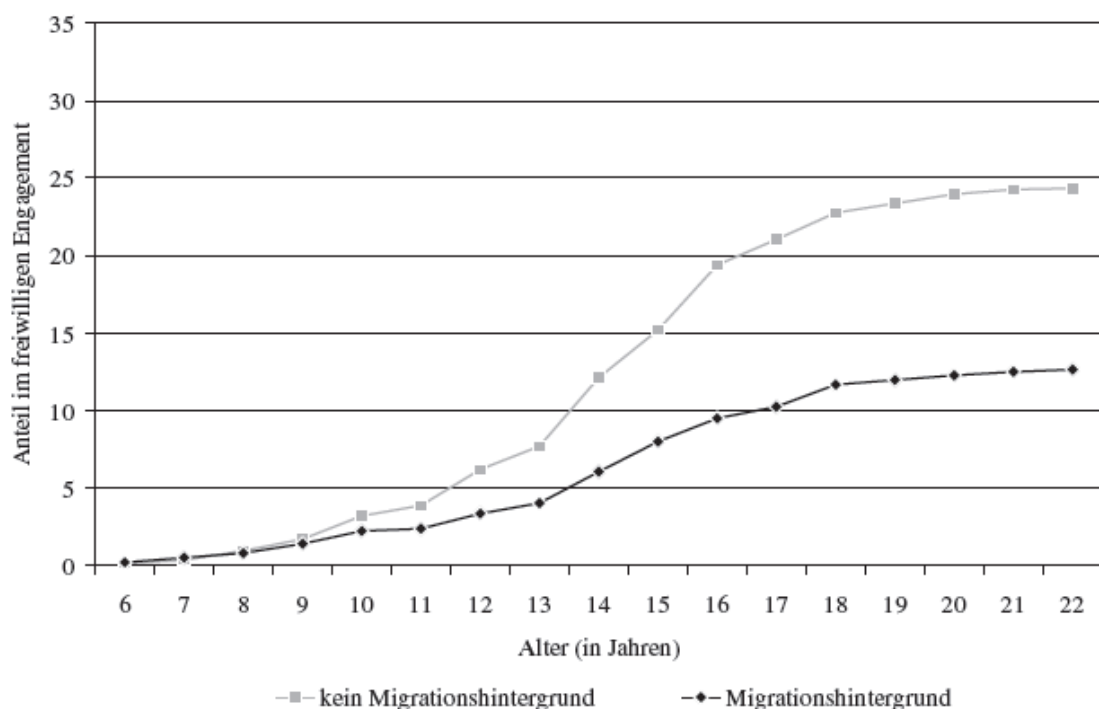


Abbildung 11: Anteil der Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund im freiwilligen Engagement (übernommen von Düx et al. 2009, S. 36).

Dieser Trend zeigt sich auch bei der Ausübung eines FSJ. In der Evaluierung zum FSDJ wurde der Jahreszeitraum 2006/07 genau untersucht. Unter den 340 TeilnehmerInnen fanden sich hauptsächlich österreichische und zu einem geringen Anteil deutsche StaatsbürgerInnen. Weitere Daten zum Migrationshintergrund liegen nicht vor. Es wird dennoch deutlich, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund nur in einem geringen Ausmaß von einem FSJ erreicht werden und daran teilnehmen (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 1; S. 49). Das gleiche Bild zeigt sich beim FSJ in Deutschland. Aus der Evaluation des Jahres 2005 geht hervor, dass die TeilnehmerInnen aus dem FSJ zu 3 % einen Migrationshintergrund aufweisen und 5 % einer anderen Nationalität als Deutschland zugehören. Des Weiteren gaben 37 % der Trägervereine des FSJ an, in den vergangenen drei Jahren keine jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu einem Freiwilligendienst vermittelt zu haben (vgl. Engels et al. 2005, S. 134f.)

Geschlecht

Auch beim Geschlecht ist eine Ungleichverteilung gegeben. Beim FSDJ setzten sich die TeilnehmerInnen, im untersuchten Zeitraum von 2006 bis 2007, mit rund 90 % aus Frauen zusammen. Der Grund für den geringen Anteil an Männern kann auf die Möglichkeit den Zivildienst im Sozialbereich zu absolvieren, zurückgeführt werden, weshalb das FSJ eher weniger fokussiert wird (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 46). Seit der Novelle des Zivildienstgesetzes besteht seit 1. Oktober 2013 jedoch die Möglichkeit das FSJ als Zivildienstersatz anzurechnen (vgl. BMASK o.J.b, S. 19). Es kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund dieser Perspektive in den nächsten Jahren mehr Männer das FSJ absolvieren werden. Ebenso verzeichnen Engels et al. (2005) eine weitaus höhere Beteiligung von Frauen am FSJ in Deutschland (vgl. ebd., S. 129f.).

Interessanterweise zeigt sich im freiwilligen Engagement außerhalb der Freiwilligendienste, in Bezug auf die Geschlechterverteilung, ein anderes Bild. So engagieren sich insgesamt in Österreich 49 % der Männer und 42 % der Frauen freiwillig. Wie in Abbildung 12 ersichtlich ist im informellen Bereich nur ein geringfügiger Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern vorhanden (Männer: 32 %, Frauen: 31 %). In der formellen Freiwilligenarbeit lässt sich jedoch ein Unterschied in der Beteiligung erkennen. So engagieren sich 32 % der Männer im formellen Bereich, wohingegen Frauen hier nur zu 24 % vertreten sind. Einer der Gründe für die unterschiedliche Verteilung in der formellen und informellen Freiwilligenar-

beit, liegt wohl im höheren Prestige der formellen Freiwilligenarbeit in öffentlichen Organisationen. Hier ist der Anteil der Männer um 8 % höher, als jener der Frauen. Die informelle Freiwilligenarbeit bewegt sich im privaten Bereich unter Ausschluss der Öffentlichkeit und ist somit mit einer geringeren Wertschätzung und Anerkennung verbunden (vgl. IFES 2013, S. 11f.).

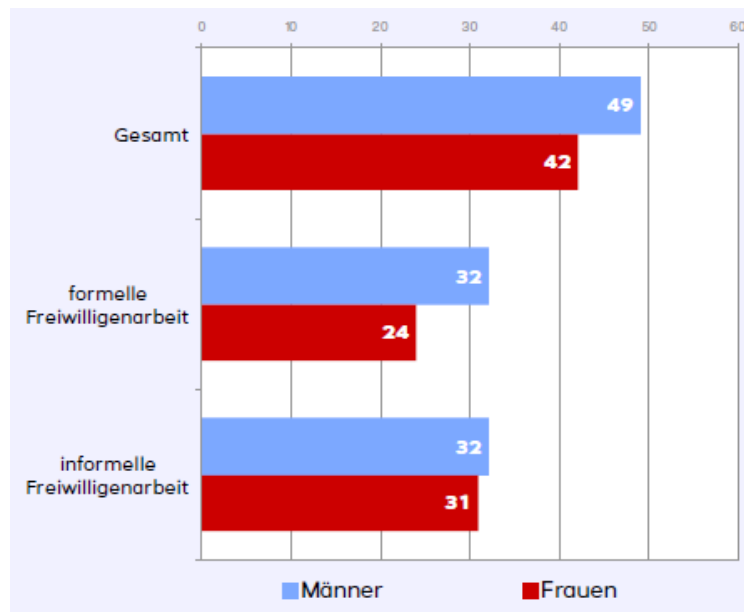


Abbildung 12: Beteiligungsquote des freiwilligen Engagements in Österreich nach Geschlecht (übernommen von IFES 2013, S. 12).

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich ebenfalls bei den Tätigkeitsbereichen im freiwilligen Engagement (siehe Kapitel 2.2.). So sind junge Frauen vermehrt in den Bereichen der Schule, Kirche, Kultur und Musik vertreten und junge Männer in den Bereichen Sport und Politik. Das Interesse junger Frauen sich für freiwillige Feuerwehren und Rettungsdienste zu engagieren nimmt immer mehr zu. Im Vergleichszeitraum des zweiten Freiwilligen surveys von 1999 und 2004, zeigt sich eine Beteiligungserhöhung von 3 auf 8 % (vgl. Picot 2005, S. 241f.). Es liegen keine aktuelleren Daten zu den Geschlechtsunterschieden vor, dennoch kann aufgrund der vorliegenden Studien von einer weiteren Angleichung der Tätigkeitsbereiche zwischen den Geschlechtern ausgegangen werden.

Wohnort

Der Wohnort wird als weiteres Kriterium für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme angesehen. Lange Wegstrecken, die mit einem hohen Ausmaß an zeitlichen Ressourcen einhergehen sowie eingeschränkte öffentliche Verkehrsmittel prägen den ländlichen Raum. Diese Faktoren benachteiligen vor allem junge Menschen, ein freiwilliges Engagement auszuüben (vgl. Faulde et al. 2006 zit. n. Riepl 2009, S. 109).

Des Weiteren wurde von L&R Sozialforschung (2008) in der Evaluation zum FSDJ eine hohe Beteiligung aus den Bundesländern Vorarlberg (25,3 %) und Oberösterreich (46,8 %) festgestellt (vgl. ebd., S. 70). Auch der Trägerverein *Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV)* hat seinen Hauptsitz in Feldkirch (Vorarlberg) und der Trägerverein *Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste* in Linz (Oberösterreich) (vgl. BMASK 2015b, S. 1). Zum Zeitpunkt der Evaluierung des ehemaligen FSDJ gab es in Österreich drei anerkannte Trägervereine. Zu den beiden eben genannten zählte noch die Diakonie Österreich dazu, welche zum damaligen Zeitpunkt ebenfalls ihren Hauptsitz in Oberösterreich hatte (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 10). Zum heutigen Zeitpunkt befindet sich dieser in Wien (vgl. BMASK 2015b, S. 1). In den einwohnerstarken Bundesländern Niederösterreich und der Steiermark gab es zum Evaluierungszeitpunkt eine deutlich geringere Anzahl junger Menschen, die ein FSJ ausgeübt haben. Der Einfluss des Sitzes der Trägervereine in den jeweiligen Bundesländern kommt hier zur Gewichtung. Durch die geringe Entfernung der Trägervereine entsteht sowohl bei den Jugendlichen, als auch bei den Eltern eine weitaus höhere Motivation die Beratung in Anspruch zu nehmen und sich über das FSJ zu informieren (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 46f.; S. 70).

Mit dem Stichtag 7.04.2015 sind mittlerweile sechs, vom Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement, kurz Freiwilligengesetz (FreiwG), anerkannte Trägervereine des FSJ in Österreich situiert (vgl. BMASK 2015b, S. 1). Diese werden in Kapitel 10 genau vorgestellt. In ganz Österreich befinden sich somit Regionalstellen der sechs Trägervereine. Dies lässt die Vermutung zu, dass sich nunmehr keine so starke Akzentuierung auf die Bundesländer Vorarlberg und Oberösterreich abzeichnet und die Verteilung der TeilnehmerInnen auf alle Bundesländer erfolgt.

7.3. Bedeutung des freiwilligen Engagements für Jugendliche

Düx und Rauschenbach (2010) sehen das Ehrenamt als einen Ort, in dem essentielle und vielfältige Lern- sowie Entwicklungsmöglichkeiten wie in keinem anderen Feld, für junge Menschen vorhanden sind. Diese entstehen aufgrund der Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen und Erwachsenen, der Möglichkeit sich aus eigener Motivation an Freiwilligenarbeit zu beteiligen sowie aufgrund der Aufgaben im Engagement (vgl. ebd., S. 70).

In diesem Kapitel werden deshalb die Aspekte des informellen Lernens im Zusammenhang mit der Kinder- und Jugendarbeit, der Kompetenzentwicklung sowie der beruflichen Orientierung vorgestellt. Diese haben sich aus der Literaturrecherche als bedeutsame Potentiale der Freiwilligenarbeit für jungen Menschen herauskristallisiert.

7.3.1. Informelles Lernen und die Kinder- und Jugendarbeit

Bereits in Kapitel 6.5. wurde die Bedeutung des informellen Lernens im freiwilligen Engagement ausgeführt. In diesem Kapitel sollen nochmals die Potentiale dieses für die Jugendlichen reflektiert und die Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendarbeit analysiert werden.

Die Bundesjugendvertretung (2006), kurz BJV, macht auf die soziale und gesellschaftliche sowie die politische Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen, die Jugendlichen im Rahmen eines freiwilligen Engagements erwerben, aufmerksam. Die damit verbundenen erlernten Kompetenzen, welche auch unter der Bezeichnung *soft skills* bekannt sind, sind bedeutende und essentielle Fähigkeiten und Qualifikationen, welche sowohl im Arbeitsmarkt gefragt sind, als auch für das gesamte soziale Leben der Jugendlichen wichtig sind (vgl. BJV 2006, S. 2ff.). Beispiele dafür sind „(...) Kompetenzen in zwischenmenschlicher Kommunikation, in Reflexions- und Konfliktfähigkeit, bei interkultureller Verständigung, der Arbeit in Teams, bei der Organisation und Durchführung von Projekten, beim Lösen von Problemen sowie Zivilcourage und Verantwortungsbewusstsein“ (ebd., S. 2). Des Weiteren wird den Jugendlichen durch informelle Bildungsprozesse die Chance geboten schon frühzeitig, noch vor dem Erwerbsleben, an der Gesellschaft zu partizipieren (vgl. ebd.). Das informelle Lernsetting im freiwilligen Engagement differenziert sich zu jenem formalen, welches in der Schule vorherrscht und „(...) eröffnet Kindern und Jugendlichen alternative Lernmöglichkeiten“ (Walzel 2011, S. 524). Die Kinder- und Jugendarbeit ist diesbezüglich für junge Menschen ein wichtiger Ort des informellen Lernens (vgl. Düx/Rauschenbach 2010, S. 67ff.). Sie

ist eng mit dem Ehrenamt verbunden und könnte ohne diesem nicht in den vielen unterschiedlichen Bereichen und Angeboten bestehen (vgl. Pauser 2015a). Grundsätzlich kann die Kinder- und Jugendarbeit in drei Handlungsfelder eingeteilt werden: die offene Kinder- und Jugendarbeit, die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit und die Jugendinformation (vgl. BMFJ 2015a, S. 11). Sie ist außerhalb der Schule situiert und leistet einen wesentlichen Beitrag im Bereich des informellen Lernens von jungen Menschen (vgl. Häfele 2011, S. 379). Insgesamt „[hat] die Kinder- und Jugendarbeit die Gesamtentwicklung der Kinder und Jugendlichen im Blick und fördert sie in ihrem Aufwachsen, indem sie ihnen Handlungs- und Aneignungsräume erschließt“ (Thole 2000; Braun et al. 2005; Deinet und Sturzenhecker 2005 zit. n. Heimgartner 2009a, S. 208). Die Jugendarbeit bietet jungen Menschen Situationen in der Praxis, an denen sie aktiv handeln und somit gleichzeitig lernen können. Im Gegensatz zur Schule, in der Lernprozesse fast ausschließlich in Situationen des Möglichen offeriert werden und lediglich ein Üben stattfindet, spielt in der Jugendarbeit, neben dem Üben, das Handeln in realen Situationen eine wesentliche Rolle (vgl. Dux/Rauschenbach 2010, S. 70). Die Lernprozesse im Rahmen der Jugendarbeit können als „learning by doing“ (Dewey 1993 zit. n. Dux/Rauschenbach 2010, S. 70) zusammengefasst werden. Kinder- und Jugendorganisationen bringen zudem den Vorteil mit sich, dass kein Druck ausgeübt wird eine Leistung oder ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Den Jugendlichen wird so die Möglichkeit geboten, sich auf die Tätigkeit zu konzentrieren ohne im Hintergrund an mögliche Konsequenzen zu denken. Die Kinder- und Jugendarbeit deckt somit einen großen Bereich des Kompetenzerwerbs ab und spielt vor allem bei informellen Lernprozessen eine entscheidende Rolle. Daneben setzen sich die Organisationen und Vereine der Jugendarbeit die Aufgabe, Berufsorientierung und die Ausbildung freiwillig engagierter Jugendlicher zu fördern (vgl. Walzel 2011, S. 517). Daher wird auch im Bundesgesetz über die Förderung der außerschulischen Jugendberufshilfe und Jugendarbeit (Bundes-Jugendförderungsgesetz – B-JFG) von den Organisationen der Jugendarbeit zum einen die „Mitbestimmung und Partizipation von jungen Menschen in allen Lebensbereichen“ (B-JFG 2000 § 3) sowie eine „Persönlichkeitsentfaltung, körperliche, seelische und geistige Entwicklung (...)“ (ebd.) der Jugendlichen gefordert, zum anderen soll eine „berufs- und karriereorientierten Bildung“ (ebd.) im Rahmen der Jugendarbeit stattfinden.

Es zeigen sich viele Verbindungen des freiwilligen Engagements von Jugendlichen im Rahmen der Jugendarbeit und im Freiwilligen Sozialjahr. In beiden Sparten finden ein Kompe-

tenzerwerb sowie eine Berufsorientierung statt, welche mit einer gesellschaftlichen Partizipation einhergehen. Die BJV (2006) forderte in ihrem Positionspapier *Anerkennung von non-formaler Bildung* ein größeres Bewusstsein der Gesellschaft über die Bedeutung der erworbenen Kompetenzen im freiwilligen Engagement (vgl. ebd., S. 2ff.). Es lässt sich hierzu erkennen, dass diese Forderung nicht unbemerkt geblieben ist. In den letzten Jahren gewann das freiwillige Engagement immer mehr an Bedeutung und es lässt sich vermuten, dass diese Entwicklung weitergeht. Aktuell führt auch das Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF) diesbezüglich eine Konsultation zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens durch (siehe Kapitel 6.5.). „Der klar belegbare Kompetenztransfer, der durch freiwilliges Engagement ermöglicht wird, ist nicht zuletzt ein starkes Argument dafür, die nicht-formal erworbenen Kompetenzen junger Menschen adäquat anzuerkennen und wertzuschätzen“ (Walzel 2011, S. 519).

Aufgrund des enormen Potenzials der informellen Lernorte kann und soll zukünftig die formale Bildung, wie sie beispielsweise in der Schule stattfindet, gemeinsam mit anderen Orten des Lernens zusammenarbeiten (vgl. Dux/Rauschenbach 2010, S. 73). Doch der Zugang zu diesen informellen Lernmöglichkeiten, die das freiwillige Engagement bietet und somit „(...) als Ort kultureller und sozialer Ressourcen (...)“ (Dux et al. 2009, S. 73) fungiert, ist nicht für alle Jugendlichen in gleicher Weise zugänglich. Wie bereits in Kapitel 7.2. beleuchtet, zeigen der zweite Freiwilligensurvey von Gensicke et al. (2005) und die Studie von Dux et al. (2009), dass der Bildungsstatus sowie die gesellschaftliche Stellung der Familie eine wesentliche Rolle spielen, ob sich junge Menschen freiwillig engagieren oder nicht (vgl. Picot 2005, S. 224ff.; Dux et al. 2009, S. 73). Dux et al. (2009) machen in ihrer Studie darauf aufmerksam, dass das freiwillige Engagement keineswegs die Kluft überwindet soziale Ungleichheiten zu kompensieren. Der Ort des freiwilligen Engagements, mit den vielfältigen informellen Lernprozessen, welche vor allem jungen Menschen zugutekommen, beinhaltet die Tendenz diese Kluft zu vergrößern (vgl. ebd., S. 73). Die empirischen Befunde der zwei genannten Studien verweisen darauf, dass sich „(...) sozial gut integrierte deutsche Jugendliche mit höherer Schulbildung“ (ebd.) in einem hohen Ausmaß freiwillig engagieren und im Gegensatz dazu „Jugendliche aus sozial unterprivilegierten, partizipations- und bildungsfernen Bevölkerungsgruppen (...)“ (ebd.) zu einem geringen Anteil vertreten sind. Dabei sei angemerkt, dass sich beide Studien auf Deutschland beziehen, weshalb die Bezeichnung *deutsche* Jugendliche gewählt wurde. Damit soll jedoch in aller Deutlichkeit darauf verwiesen werden, dass die Nationalität bzw. der Migrationshintergrund ein

einflussstarker Faktor ist und vor allem in Deutschland, deutsche Jugendliche bzw. in Österreich, österreichische Jugendliche, die TeilnehmerInnen der Freiwilligenarbeit sind. Dux und Rauschenbach (2010) fassen diese Thematik folglich gut zusammen:

„Bildung wird somit mehr denn je zu einer grundlegenden Gemeinschaftsaufgabe, indem möglichst allen jungen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft Gelegenheiten, Räume und Chancen eröffnet werden müssen, sich die Welt in allen ihren Facetten und Dimensionen anzueignen, ihre Anlagen und Potenziale umfassend zu entfalten und an der Gesellschaft und ihren Entwicklungen teilzuhaben“ (ebd., S. 73).

Eindrücklich wird die enorme Bedeutung der informellen Lernprozesse für junge Menschen im Rahmen des freiwilligen Engagements sichtbar. Doch in Bezug auf den Zugang besteht ein Ungleichgewicht, das nicht allen Jugendlichen die Teilnahme an Freiwilligenarbeit ermöglicht und sie somit nicht von den informellen Lernprozessen profitieren können (siehe Kapitel 7.2.). Dieser brisanten Thematik bedarf es in Zukunft eine vermehrte Beachtung zu schenken, damit das Ungleichgewicht aufgehoben wird und der Zugang für alle Jugendlichen freigegeben wird.

7.3.2. Kompetenzerwerb

Um die Bedeutung des im freiwilligen Engagement stattfindenden Kompetenzerwerbs zu belegen, wird die empirische Studie von Dux, Prein, Sass und Tully (2009) vorgestellt. Die ForscherInnen haben in ihrer Studie den Kompetenzerwerb von Jugendlichen im Rahmen eines freiwilligen Engagements untersucht. Dazu wurden zwei unterschiedliche Zugänge gewählt. Im ersten Forschungsdesign wurden qualitative Interviews mit ehrenamtlich tätigen Jugendlichen sowie mit Erwachsenen, die in ihrer Jugend ein Ehrenamt ausgeübt haben, durchgeführt. Im zweiten Forschungsdesign wurde eine standardisierte Telefonbefragung mit Erwachsenen, die in ihrer Jugendzeit ehrenamtlich tätig waren sowie mit jenen, die sich nicht ehrenamtlich engagiert haben, durchgeführt (vgl. Dux et al. 2009, S. 28f.). Die Studie macht nochmals deutlich, dass für die Jugendlichen ein „(...) freiwilliges Engagement ein wichtiger gesellschaftlicher Lernort im Prozess des Aufwachsens ist“ (ebd., S. 9). Die Lernorte im freiwilligen Engagement unterscheiden sich besonders zum Lernort der Schule, indem sie Gelegenheiten schaffen und Wege ermöglichen, in denen sich die Jugendlichen wohlfühlen können (vgl. Deci/Ryan 1993; Larson 2000; Buhl/Kuhn 2005 zit. n. Dux et al. 2009, S. 131f.).

Nachfolgend wird auf die Gesichtspunkte des Kompetenzerwerbs und der Kompetenzentwicklung sowie dem Transfer der Kompetenzen näher eingegangen. Dabei wird die Position der Jugendlichen deutlich herausgearbeitet und empirisch belegt:

Kompetenzerwerb und -entwicklung

Die Ergebnisse der Studie von Dux et al. (2009) führen deutlich aus, in welchem hohen und vielfältigen Ausmaß der Kompetenzerwerb von Jugendlichen im Rahmen eines freiwilligen Engagements stattfindet. So werden im Setting des freiwilligen Engagements „(...) besondere Chancen und Freiräume für die Entwicklung vielfältiger Kenntnisse und Fähigkeiten eröffnet, die für eine eigenständige und sozial verantwortliche Lebensführung sowie die Beteiligung an demokratischen Verfahren, aber auch für die Übernahme von Leitungs- und Managementaufgaben wichtig sind“ (ebd., S. 273).

Es besteht ein breites Lernfeld, in dem sich Jugendliche Kompetenzen für ihr Leben aneignen sowie ausbauen können. Der Bereich der Freiwilligenarbeit steht mit seinen vielfältigen Aufgabenbereichen ohne Konkurrenz zu anderen Lernsettings da und ist somit eine einzigartige Chance für junge Menschen, ihr Kompetenzprofil zu erweitern. Freiwilligkeit, Selbstbestimmung und ein hohes Maß an Verantwortung auf zugetragene Aufgaben prägen das Bild im freiwilligen Engagement von Jugendlichen. Dux et al. (2009) haben insgesamt festgestellt, dass das freiwillige Engagement einen wesentlichen und unmittelbaren Einfluss auf die Kompetenzen der freiwillig tätigen Menschen hat (vgl. ebd., S. 273). Die ForscherInnen betonen zudem, dass „[dieser] nachgewiesene Einfluss auf die Kompetenzen, die Berufswahl sowie die gesellschaftliche Partizipation von Erwachsenen ein deutlicher Beleg für die Bedeutung des Lernfeldes ‚Freiwilliges Engagement‘ als einem eigenen Lernort im Prozess des Aufwachsens [ist]“ (ebd.).

In Bezug auf das Berufsleben, „(...) werden in erster Linie personale, soziale und kommunikative Kompetenzen [genannt]“ (ebd., S. 227), welche im Rahmen des freiwilligen Engagements erworben wurden bzw. hat es zum Ausbau und zur Stärkung dieser Kompetenzen beigetragen. Eindrücklich zeigt sich, dass neben Menschen, die im Sozialbereich arbeiten, ebenfalls jene in technischen Berufsfeldern, von den im Engagement erlernten bzw. gestärkten sozialen und kommunikativen Kompetenzen profitieren. Besonders im Kontakt mit KundInnen wird durch die erweiterten Kompetenzen und Erfahrungen ein Nutzen wahrgenommen (vgl. ebd.).

Insgesamt geht deutlich hervor, dass „(...) es sich bei den Settings des freiwilligen Engagements um Lernfelder handelt, die Jugendlichen Gelegenheiten bieten, alternative Lernerfahrungen zu machen“ (Düx et al. 2009, S. 225).

Transfer der Kompetenzen

Der Frage nach dem Transfer der Kompetenzen, welche im Rahmen des freiwilligen Engagements erlernt wurden, in wichtige Lebensbereiche der Menschen, sind Düx et al. (2009) ebenfalls nachgegangen. Hierzu wurden zwei Schwerpunkte der Fragestellung gesetzt. Zum einen wurden Jugendliche befragt, „(...) wo sie Möglichkeiten des Kompetenztransfers aus ihrem Engagement in aktuelle Lebensbereiche, wie etwa die Schule, die Familie und den Freundeskreis bzw. den Freizeitbereich, sehen“ (ebd., S. 184). Zum anderen wurden die in der Jugend engagierten Erwachsenen nach dem Transfer der erlernten Kompetenzen in das weitere Leben und vor allem in den Beruf befragt (vgl. ebd.). Die wichtige Bedeutung für den Transfer der informell erworbenen Kompetenzen liegt darin, wenn „(...) man Lernen als einen Prozess der Akkumulation kulturellen und sozialen Kapitals im Sinne Bourdieus (1983) [betrachtet], so stellt sich die Frage nach der Verwertbarkeit dieses Kapitals auf dem Markt, nach seiner Konvertierbarkeit in andere Währungen“ (Bourdieu 1983 zit. n. Düx et al. 2009, S. 181). Es wurde bei der Thematik des Kompetenztransfers also der Frage nachgegangen, welche Nachhaltigkeit das informelle Lernen im freiwilligen Engagement hat. Die ForscherInnen weisen hier jedoch darauf hin, dass die Auswirkungen der Freiwilligenarbeit „(...) aufgrund der Komplexität von Lernprozessen sicher nicht eindeutig identifiziert oder gar in der Relation zu anderen Lernkontexten quantifiziert werden können (...)“ (Düx et al. 2009, S. 181). Dies macht deutlich, dass das informelle Lernen nicht völlig alleine steht und viele andere, auch formell erworbenen Lerninhalte zum gesamten Kompetenzbild des Menschen dazugehören.

Die Erwachsenen sehen in ihrem Engagement im Jugendalter einen wesentlichen Einfluss auf ihr Leben und den weiteren Verlauf ihrer Berufslaufbahn (vgl. ebd., S. 225). „[Dies ist] ein wichtiger Hinweis für die Relevanz des Lernortes Engagement in einer biografisch sensiblen Phase der Suche und Orientierung“ (ebd.). Im Gegensatz zu den Erwachsenen können die Jugendlichen den Ursprung, die Übertragung der vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen nicht eindeutig von anderen Lernsettings abgrenzen sowie die Tragweite ihr freiwilliges Engagement für ihr weiteres Leben konkret benennen (vgl. ebd.). Beim Kompetenztransfer machen Düx et al. (2009) auch immer auf die Schwierigkeit aufmerksam, die im

freiwilligen Engagement erlernten Kompetenzen von jenen, die in einem anderen Setting erlernt wurden zu unterscheiden (vgl. Dux et al. 2009, S. 227).

Beim Kompetenztransfer zeigt sich insgesamt, dass die Jugendlichen in den Bereichen Schule, Familie und im Freundeskreis einen deutlichen Einfluss wahrnehmen und vor allem von erweiterten kommunikativen und methodischen Kompetenzen profitieren (vgl. ebd., S. 225).

7.3.3. Berufliche Orientierung

Insgesamt erhalten Jugendliche durch das freiwillige Engagement einen ersten Einblick in die Arbeitswelt. Mit den, aus dem Engagement gewonnenen Erfahrungen, können sie infolgedessen benennen, welche Kriterien ihnen in ihrem weiteren Beruf wichtig sind und was sie persönlich als positiv und negativ an einem bestimmten Berufsfeld empfinden. Neben den ersten Erfahrungen im Bereich der Arbeit kann die Freiwilligenarbeit auch dazu genutzt werden, den Berufswunsch, gemäß den Vorstellungen entsprechend, abzuklären. Eine Neuorientierung kann dann bei Nichteinhalten, im Rahmen der Freiwilligenarbeit stattfinden (vgl. Walzel 2011, S. 519). Das freiwillige Engagement bietet somit die Möglichkeit und die Chance für Jugendliche den Wunschberuf kennenzulernen und für sich selbst festzustellen, ob dieser für sie persönlich geeignet ist oder ob eine neue Richtung eingeschlagen werden muss. Die Forschungsergebnisse von Dux et al. (2009) zeigen auf, dass besonders für Berufe im „(...) Sozial- und Gesundheitswesen oder im erzieherischen Bereich“ (ebd., S. 212) im Rahmen eines freiwilligen Engagements Orientierung verschafft wird. Somit kann der Einfluss der Freiwilligenarbeit auf die spätere Wahl des Berufes bestätigt werden (vgl. ebd.). Sowohl von den Jugendlichen, als auch von den Erwachsenen InterviewpartnerInnen, welche im Personalwesen tätig sind, werden die Vorteile der Freiwilligenarbeit beim Bewerbungsprozess hervorgehoben (vgl. ebd., S. 226). Das bedeutet, die Jugendlichen versprechen sich durch das Ausüben eines Engagements, neben dem Kompetenzerwerb, Vorteile bei einer Bewerbung, die sie im Gegensatz zu einem/einer nicht-engagierten KandidatIn aufweisen.

II. Das Freiwillige Sozialjahr

8. Allgemein FSJ

Laura Deutsch

In diesem Kapitel werden das Freiwillige Sozialjahr (FSJ), das Freiwillige Soziale Dienstjahr (FSDJ), das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG), sowie andere Freiwilligendienste näher behandelt.

8.1. Freiwilliges Sozialjahr (FSJ)

Ein Freiwilliges Sozialjahr, kurz FSJ, „(...) ist ein pädagogisch begleiteter Einsatz in einer Sozialeinrichtung, der durch ein Bildungsprogramm ergänzt wird“ (Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 1). Durch das FSJ erhalten junge Menschen einen Einblick in das soziale Arbeitsfeld sowie die Möglichkeit berufliche und persönliche Erfahrungen zu sammeln. Dieses Sammeln von Erfahrungen findet in einem geschützten Rahmen statt, da ein Trägerverein den Freiwilligen als Unterstützung zur Seite steht (vgl. BMASK 2015c). Besonders wichtig für Freiwillige, welche ein FSJ absolvieren, ist „(...) die Orientierungsfunktion, also die Unterstützung der jugendlichen TeilnehmerInnen im Sinne einer beruflichen Richtungsfindung und persönlichen Weiterentwicklung“ (L&R Sozialforschung 2008, S. 10). Daraus resultiert, dass das FSJ als eine Art Hilfestellung für den beruflichen Weg dienen soll. Durch einen praxisbezogenen Einblick in die Arbeitsfelder lernen sie diese und auch ihre eigene Person genauer kennen.

Seit der Gründung des FSJ vor über 40 Jahren, ist es mit 1. Juni 2012 Freiwilligengesetz gesetzlich geregelt (vgl. BMASK 2015d). Das FSJ richtet sich an junge Menschen ab 17 Jahren (in Ausnahmefällen ab 16 Jahren), „(...) die noch keine abgeschlossene einschlägige

Berufsausbildung in dem angestrebten Bereich haben“ (ebd.). Je nach Trägerverein liegt die Dauer des FSJ zwischen sechs und 12 Monaten (vgl. ebd.). Die maximale Arbeitszeit der Freiwilligen während des FSJ beträgt 34 Stunden pro Woche (vgl. BMASK 2015e). Das FSJ kann auch als Zivildienstersatz abgeleistet werden, in diesem Fall beträgt der Zeitraum des Einsatzes allerdings 12 Monate (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Die Freiwilligen erhalten während ihres FSJ ein Taschengeld, welches je nach Trägerverein in der Höhe variiert. Im Freiwilligengesetz geregelt, ist jedoch ein Rahmen von „(...) mindestens 50 % und maximal 100 % der Geringfügigkeitsgrenze - d.h. für 2015 zw. 202,99 € und 405,98 € pro Monat“ (BMASK 2015d). Beim FSJ erfolgt auch von Seiten des Staates eine finanzielle Absicherung durch die Ausbezahlung der Familienbeihilfe bis zum 24. Lebensjahr. Des Weiteren sind Freiwillige während des FSJ Kranken-, Unfall- und Pensionsversichert (vgl. BMASK 2015e). Parallel zum FSJ werden pädagogische Seminare angeboten, in denen sowohl fachliche Inhalte, als auch andere Blickrichtungen der Berufsorientierung abgehandelt werden (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 10). Gesetzlich festgehalten sind „ (...) mindestens 150 Stunden pädagogische Betreuung und Begleitung“ (BMASK 2015d).

Nach Beendigung des FSJ erhalten die Freiwilligen einen Nachweis, dass sie in einer sozialen Einrichtung tätig waren. Dieser kann unterstützend für die Bewerbung an einer Fachhochschule oder bei anderen sozialen Berufsfeldern sein (vgl. Diakonie Österreich 2015a, S. 3). Beim FSJ kommt hinzu, dass die Praxiserfahrungen nicht nur für den späteren Berufsweg unterstützend sein können, sondern die Freiwilligen auch lernen, dass jede Lebensphase eine Bereicherung für die eigene Person darstellt (vgl. ASBÖ 2015).

Zusammengefasst erbringen Freiwillige in ihrem FSJ „(...) eine Leistung für die Gesellschaft, übernehmen soziale Verantwortung, geben Hilfestellung und Unterstützung für andere Menschen, wirken in gemeinnützigen und kommunalen Einrichtungen mit und setzen sich für die Bewältigung eines sozialen, ökologischen oder (entwicklungs-)politischen Problems ein“ (Jakob 2013, S. 4). Daraus resultiert, dass das FSJ für die Gesellschaft besonders wichtig ist, da Freiwillige in vielen Bereichen eine Unterstützung sind.

8.2. Freiwilliges Soziales Dienstjahr (FSDJ)

Das *Freiwillige Soziale Dienstjahr (FSDJ)* wurde im Jahr 2012 durch die Einführung des Freiwilligengesetzes von der neuen Bezeichnung *Freiwilliges Sozialjahr (FSJ)* abgelöst und gesetzlich neu verankert (vgl. BMSG 2015c). Das ehemalige FSDJ unterscheidet sich daher vom derzeitigen FSJ in Bezug auf die Rahmenbedingungen, die Organisation, die Ausführung und die rechtlichen Gegebenheiten.

Die Trägervereine des FSDJ waren die Diakonie Österreich, der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste sowie die Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) (zum Zeitpunkt der Publikation der verwendeten Literatur wurde dieser Träger noch unter der Bezeichnung *Arbeitsgemeinschaft Soziale Berufsorientierung Vorarlberg - ARGE SBOV* geführt) (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 10).

Die Einsatzorte des FSDJ waren unter anderem die Betreuung von alten Menschen, von Menschen mit Behinderung, aber auch von Kindern und Jugendlichen (vgl. ebd.). Hier ist ersichtlich, dass sich an den Einsatzstellen zum jetzigen FSJ nicht viel geändert hat. Es sind lediglich Einsatzbereiche hinzugekommen, welche in Kapitel 9.1.3. eingesehen werden können.

Während des Zeitraumes, in dem das FSDJ von den Freiwilligen absolviert wurde, hatten diese bzw. deren Eltern keinen Anspruch auf die Familienbeihilfe (vgl. ebd., S. 11). Dies begründete sich darin, dass „(...) es sich beim FSDJ um keine Ausbildung im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetzes [handelte] (...)“ (ebd.). Als Entschädigung wurde eine Unterkunft zur Verfügung gestellt sowie die Verpflegung übernommen. Außerdem erhielten die Freiwilligen ein Taschengeld (vgl. ebd., S. 10). Die finanzielle Situation der Freiwilligen im FSDJ stellte einen wesentlichen Unterschied zu jener der SchülerInnen und StudentInnen dar, da diese Formen der Ausbildung Unterstützung im Sinne der Familienbeihilfe erhielten und auch im Jahr 2015 noch erhalten. Aber nicht nur durch die Familienbeihilfe wurden und werden diese unterstützt, sondern auch durch Vergünstigungen der öffentlichen Hand. Zusammengefasst wird deutlich, dass durch den Wegfall der Familienbeihilfe bzw. durch den Wegfall der öffentlichen Unterstützungen während des FSDJ, Nachteile für die Freiwilligen entstanden (vgl. ebd., S. 11). Um diese vorhandenen Nachteile zu verringern, unterstützte das ehemalige Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSG) die Freiwilligen für einen Zeitraum von höchstens zehn Monaten mit einer monatlichen Entschädigung von € 150,-. Bereits an dieser Stelle wurde darüber gesprochen eine gesetzliche Regelung für

diese Art der Freiwilligenarbeit zu schaffen (vgl. div. Unveröffentl. Arbeitspapiere des BMSK zit. n. L&R Sozialforschung 2008, S. 11).

Nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Zusammenarbeit der beteiligten Instanzen im FSDJ:

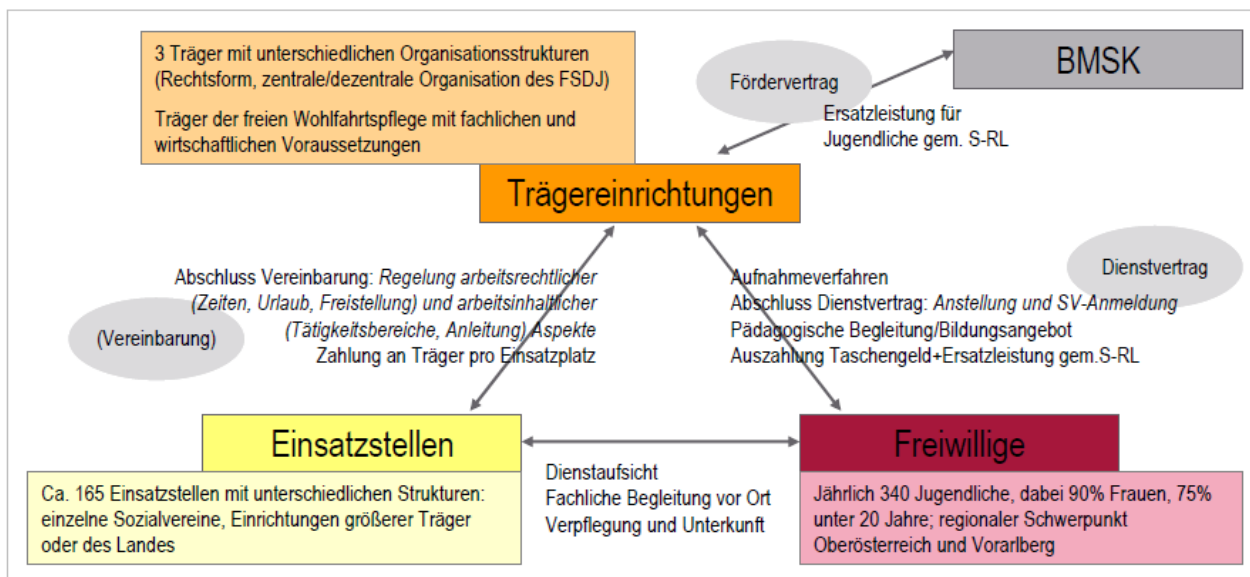


Abbildung 13: AkteurInnen und Akteursbeziehungen im FSDJ - Übersicht (übernommen von L&R Sozialforschung 2008, S. 16).

Innerhalb des FSDJ haben die Trägereinrichtungen mit den Einsatzstellen, den Freiwilligen und dem BMSK zusammengearbeitet. Aber nicht nur die Träger haben mit anderen zusammengearbeitet, sondern auch die Einsatzstellen und die Freiwilligen leisteten eine Zusammenarbeit. Bei den Einsatzstellen zeigte sich das Bild, dass sie sowohl die Dienstaufsicht übernahmen, als auch die fachliche Begleitung, die Verpflegung und die Unterkunft. Die Zusammenarbeit der jeweiligen Einsatzstellen und Träger untereinander war nicht nur im FSDJ so, sondern lässt sich auch auf die neue Form, das Freiwillige Sozialjahr, umlegen.

8.3. Rechtliche Sicht – Freiwilligengesetz

Das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG), welches am 1. Juni 2012 in Kraft trat, wurde am 27. März 2012 im Bundesgesetz-

blatt I Nr. 17/2012 veröffentlicht. Es beinhaltet gesetzliche Grundlagen zu bestimmten Formen der Freiwilligenarbeit und dient der nachhaltigen Sicherung der Freiwilligenarbeit in Österreich (vgl. BMFJ 2015b). Im Freiwilligengesetz wurden rechtliche Bedingungen auch für andere Formen der Freiwilligenarbeit geregelt, nämlich für das Freiwillige Sozialjahr (FSJ), das Freiwillige Umweltschutzjahr (FUJ), die Gedenkdienste im In- und Ausland sowie die Friedens- und Sozialdienste im Ausland (vgl. Brlica/Stelzer-Orthofer 2015, S. 67).

Im Artikel 1 vom Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligen Engagement werden unter anderem im Abschnitt 1, welcher unter die Paragraphen 1 – 4 fällt, *allgemeine Bestimmungen* wie *Ziele*, unterschiedliche *Formen von Förderungen*, *Freiwilligenorganisationen* sowie *Freiwilligenberichte* und *Internetportale* zum freiwilligen Engagement näher festgelegt (vgl. FreiwG 2012 § 1-4). Der Abschnitt 2, welcher die Paragraphen 5 bis 21 beinhaltet, behandelt die gesetzlichen Regelungen zum FSJ (vgl. FreiwG 2012 § 5-21). Weiters beinhaltet das Freiwilligengesetz im Abschnitt 3, gesetzliche Regelungen über das FUJ. Im Abschluss darauf enthält es im Abschnitt 4, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Gedenkdienst sowie den Friedens- und Sozialdienst im Ausland. Darauf folgen im Abschnitt 5, welcher die Paragraphen 28 bis 35 beinhaltet Regelungen zum österreichischen Freiwilligenrat. Im Abschnitt 6 ist die Gesetzeslage der unterschiedlichen *Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement*, festgelegt. Am Ende des Freiwilligengesetzes werden Schlussbestimmungen festgelegt, welche unter die Paragraphen 45 bis 47 fallen (vgl. FreiwG 2012 § 22-47). Es kann gesagt werden, dass das Freiwilligengesetz die Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit in Österreich regelt und folgendes Ziel verfolgt:

„Ziel ist es, freiwillige Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme am Engagement zu fördern, um den Zusammenhalt zwischen den sozialen Gruppen, den Generationen und Kulturen sowie die gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu stärken“ (Brlica/Stelzer-Orthofer 2015, S. 66f.).

Dieses Zitat zeigt, dass es sehr wichtig ist, den Freiwilligen zur Seite zu stehen, sie aber auch in ihrem freiwilligen Engagement zu ermutigen. Besonders bedeutsam in der Freiwilligenarbeit ist die Solidarität gegenüber anderen Menschen und Kulturen.

Auch Freiwilligenorganisationen werden im Freiwilligengesetz genau definiert. Darunter versteht man demnach „(...) gemeinnützige juristische Personen öffentlichen oder privaten

Rechts, deren Tätigkeiten in hohem Ausmaß von Freiwilligen erfolgt, die nicht gewinnorientiert arbeiten und ihren Sitz im Inland haben“ (Brlica/Stelzer-Orthofer 2015, S. 67). In Freiwilligenorganisationen betätigen sich Personen, welche nicht die Absicht verfolgen einen persönlichen Profit zu erhalten, sondern aus dem Grund, anderen Menschen helfen zu können. Weiters ist im Freiwilligengesetz festgelegt, dass es sich bei den Freiwilligendiensten um kein Arbeitsverhältnis handelt, sondern diese als Bildung bzw. Berufsorientierung und Freiwilligenarbeit eingeordnet sind (vgl. ebd.).

Das Freiwilligengesetz sieht im Paragraph 1 vor, bestimmte „(...) Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit mit der Zielsetzung, solche Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme zu fördern“ (FreiwG 2012 § 1 (1)). Aus diesem Zitat geht hervor, dass im Freiwilligengesetz die gesetzlichen Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten genau festgelegt sind und durch verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten erreicht werden können. Durch formelle freiwillige Tätigkeiten wird die Solidarität zwischen den einzelnen gesellschaftlichen Gruppen, den unterschiedlichen Altersgruppen und den Kulturen gestärkt (vgl. ebd.). Um diese Ziele erreichen zu können, sollen verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten eingesetzt werden. Es ist wichtig die verschiedenen Freiwilligenorganisationen zu fördern sowie für die Freiwilligen einen Freiwilligenpass zu erstellen (vgl. FreiwG 2012 § 1 (2)). Auch sollen die Gründung eines *Österreichischen Freiwilligenrates* sowie die Gründung eines *Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement* zur Verwirklichung dieser Ziele beitragen. Um einen Überblick zu erhalten ist es notwendig, den Freiwilligenbericht in regelmäßigen Abständen zu veröffentlichen. Auch das FSJ, das FUJ sowie Friedens-, Gedenk- und Sozialdienste im Ausland sollen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzblattes beitragen (vgl. ebd.). Durch das Freiwilligengesetz wurde auch der Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement eingeführt (vgl. Brlica/Stelzer-Orthofer 2015, S. 67). Er dient als weitere Unterstützungsmöglichkeit für Organisationen und kann beispielsweise für „(...) freiwilligenspezifische Projekte oder bewusstseinsbildende Maßnahmen Förderungen beantragt [werden]“ (ebd.).

Abschließend kann gesagt werden, dass durch die Einführung des Freiwilligengesetzes im Bundesgesetzblatt I Nr. 17/2012, klare Richtlinien für die formelle Freiwilligenarbeit geschaffen wurden sowie auch eindeutig festgelegt ist, um welche Form der Freiwilligenarbeit es sich handelt. Im Freiwilligengesetz können auch die Rahmenbedingungen für die einzelnen Freiwilligendienste nachgelesen werden.

8.4. Andere Freiwilligendienste

Neben dem Freiwilligen Sozialjahr bietet der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste auch die Möglichkeit der Freiwilligen Sommereinsätze. Dieser bietet jungen Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren die Möglichkeit, ihre Freizeit im Sommer angemessen zu gestalten (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015e, S. 1). Dieses Angebot eignet sich auch für jene Jugendliche besonders gut, welche: „Engagement für sozial Benachteiligte“ aufweisen, „Fähigkeiten und Grenzen entdecken“ wollen, den „Wunsch nach sinnvollen Erfahrungen“ verfolgen, auf der „Suche nach beruflicher (Neu-)Orientierung“ sind sowie sich wünschen „neue Lebensbereiche zu entdecken“ (Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015a, S. 2). Die genannten Aspekte finden sich in verwandter Art und Weise beim FSJ wieder. Die Jugendlichen haben auch durch den Freiwilligen Sommereinsatz die Chance einen Einblick in soziale Berufsfelder zu bekommen.

Die Dauer des Freiwilligen Sommereinsatzes ist deutlich geringer, als die Dauer des FSJ. Dieser Einsatz beläuft sich auf zwei bis vier Wochen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015e, S. 1). Man hat die Möglichkeit von Juni bis September, in den Bundesländern Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien, einen Freiwilligen Sommereinsatz zu machen. Die Arbeitszeit hingegen beträgt, gleich wie beim FSJ, 34 Stunden pro Woche. Die Jugendlichen beim Freiwilligen Sommereinsatz sind sowohl unfall-, als auch haftpflichtversichert (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015a, S. 1). Bereits mehr als 2.000 Jugendliche haben am Freiwilligen Sommereinsatz teilgenommen (vgl. BMASK 2015c).

Im Zeitraum von 2009 bis 2013 wurde der Freiwillige Sommereinsatz evaluiert und man fand heraus, dass Jugendliche diesen aufgrund zweier Beweggründe machen. Für sie ist es einerseits wichtig während der Ferien ihre Freizeit vernünftig zu gestalten, andererseits haben sie dadurch die Möglichkeit neue bzw. erste Eindrücke im sozialen Arbeitsfeld zu sammeln (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015e, S. 1). Aus diesem Anlass heraus legte der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste folgende Rahmenbedingungen für den Freiwilligen Sommereinsatz fest:

„Ein freiwilliger Sommereinsatz findet im Rahmen eines an das Volontariat angelehnten freiwilligen Arbeitseinsatzes statt. Das bedeutet, dass es keine Bezahlung oder Taschengeld für die erbrachten Dienste der Freiwilligen gibt. Andererseits gibt es keine Arbeitspflicht des Volontärs/der Volontärin. Ein freiwilliger Sommereinsatz kann jederzeit von einer der beiden Seiten gekündigt werden“ (Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015e, S. 1).

Aus diesem Zitat geht klar hervor, dass der Freiwillige Sommereinsatz ein Freiwilligeneinsatz ist, welcher mit den anderen Freiwilligendiensten in Verbindung steht. Es wird offen dargelegt, dass kein Entgelt für die Tätigkeit ausbezahlt wird sowie auch jederzeit für Freiwillige und Einsatzstellen die Möglichkeit besteht, den Freiwilligen Sommereinsatz sofort zu beenden.

Bezüglich der finanziellen Entschädigung werden beim Freiwilligen Sommereinsatz die Fahrtkosten im Ausmaß von € 50,- für jeweils zwei Wochen übernommen sowie die Verpflegung innerhalb der Einsatzstelle. Liegt der Wohnort der Freiwilligen in unmittelbarer Nähe der Einsatzstelle, werden keine Fahrtkosten übernommen, sondern lediglich die Verpflegung (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015e, S. 1). Aus den bereits genannten Informationen kann festgestellt werden, dass Jugendliche beim Freiwilligen Sommereinsatz zwar keine finanzielle Entschädigung erhalten, hingegen für sie persönlich wertvolle Erfahrungen und Eindrücke im sozialen Arbeitsfeld erleben. Obwohl die Freiwilligen kein finanzielles Entgelt erhalten, fallen für die Einsatzstellen trotzdem Kosten an, welche „(...) neben einer Pauschale für Versicherung und Administration in der Höhe von € 65,-, die direkt an den Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste zu entrichten ist, leistet die Einrichtung [auch] an die Freiwilligen selbst einen Fahrtkostenzuschuss (...)“ (ebd.). Daraus resultiert, dass mit dem Freiwilligen Sommereinsatz für die Einsatzstellen ein finanzieller Aufwand verbunden ist. Dieser äußert sich darin, dass einerseits Kosten an den Trägerverein zu übermitteln sind, andererseits an die Jugendlichen, im Sinne eines Fahrtkostenzuschusses. Jugendliche haben die Möglichkeit aus unterschiedlichsten Angeboten an Einsatzstellen auszuwählen, welche vom Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste bereitgestellt werden. Dazu zählen unter anderem die Arbeit mit Menschen mit Behinderung, mit Kindern und Jugendlichen und mit SeniorInnen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger

sozialer Dienste 2015a, S. 1). Es kann gesagt werden, dass prinzipiell überall dort ein Freiwilliger Sommereinsatz geleistet werden kann, wo auch ein FSJ möglich ist (vgl. BMASK 2015c).

Das Freiwillige Umweltschutzjahr (FUJ), der Europäische Freiwilligendienst sowie der Gedenkdienst im In- und Ausland und der Friedensdienst- und Sozialdienst im Ausland bieten als weitere Freiwilligendienste die Chance für junge Menschen sich in einem geschützten Umfeld zu engagieren. Während des Zeitraumes von sechs bis zwölf Monaten können sich junge Menschen mit aller Energie ihrem Engagement widmen (vgl. BMASK 2015c; Riepl 2009, S. 105).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste neben dem FSJ auch die Möglichkeit eines Freiwilligen Sommereinsatzes anbietet. Im Unterschied zum FSJ liegt die Dauer des Freiwilligen Sommereinsatzes bei 2 bis 4 Wochen und es erfolgt keine Auszahlung eines Entgeltes. Während des Freiwilligen Sommereinsatzes erhalten Jugendliche einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe von € 50,- für jeweils zwei Wochen, sind unfall- und haftpflichtversichert und werden innerhalb der Einsatzstelle auch kostenlos verpflegt. Der Freiwillige Sommereinsatz wird von Jugendlichen aus dem Grund gemacht, um sowohl die Ferienzeit sinnvoll zu gestalten, als auch um neue Erfahrungen zu sammeln.

9. Rahmenbedingungen des FSJ

Laura Deutsch

In diesem Kapitel werden die Rahmenbedingungen des Freiwilligen Sozialjahres sowohl von Seiten der Freiwilligen, als auch von Seiten der Einsatzstelle näher behandelt. Innerhalb der Rahmenbedingungen der Freiwilligen wird näher auf die grundlegenden Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel auf die Dauer, die Entlohnung und die Aufgabenbereiche des FSJ eingegangen. Des Weiteren werden die Einsatzorte und Einsatzbereiche, welche den Freiwilligen zur Verfügung stehen, fokussierend betrachtet. Im Anschluss daran werden Aspekte wie die pädagogischen Seminare und Formen der Anerkennung näher ausgeführt. Im zweiten Teil dieses Kapitels werden die Rahmenbedingungen der Einsatzstellen analysiert, wobei unter anderem Aspekte wie die Unterstützung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen und anfallende Kosten und Aufwände näher erörtert werden. Als Abschluss werden sowohl die Kriterien, welche man erfüllen muss, um eine Einsatzstelle zu werden, als auch verschiedene Aspekte der Einsatzstellen beleuchtet. Die Rahmenbedingungen helfen dabei einen klaren Überblick über das FSJ zu erhalten. Dabei sei erwähnt, dass sich die grundlegenden Informationen auf den Träger Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste stützen und sich die Rahmenbedingungen bei den anderen Trägern unterscheiden können.

9.1. Rahmenbedingungen für Freiwillige

In diesem Teil der Masterarbeit wird auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Freiwilligen eingegangen. Dazu zählen unter anderem die Dauer des Freiwilligen Sozialjahres, die Einsatzbereiche und Einsatzorte der Freiwilligen, die pädagogische Betreuung und Begleitung sowie die Entlohnung und Anerkennung der Freiwilligen.

9.1.1. Grundlagen des Freiwilligen Sozialjahres

Bereits am Anfang, wenn junge Menschen Interesse am FSJ zeigen und sich bei einem Trägerverein melden, wird ein intensives Beratungsgespräch dazu geführt. Erfolgt seitens der

Freiwilligen eine Anmeldung, findet im weiteren Verlauf ein Aufnahmegespräch im jeweiligen Regionalbüro statt. Bei diesem wird nochmals genau auf das FSJ eingegangen und alle Einzelheiten besprochen. Während des Aufnahmegesprächs wird darauf geachtet, welche Wünsche und Vorstellungen die Freiwilligen mit sich bringen und auch direkt versucht, diese in gemeinsamer Zusammenarbeit zu bearbeiten. Findet von Seiten der Regionalstelle eine Aufnahme statt, ist der nächste Schritt die Kontaktaufnahme mit einer Einrichtung. Meist werden die Freiwilligen von der Regionalstelle, den Einsatzstellen vorgeschlagen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5). Danach erfolgt eine Terminvereinbarung und ein Kennenlernen, welches über einen ganzen Tag stattfindet. Durch diesen Kennenlernetag sollen die Freiwilligen die Möglichkeit bekommen einerseits die Rahmenbedingungen zu erfahren, andererseits aber auch Einblicke in die Praxis der Einsatzstelle zu bekommen. Unterstützt wird dieser Tag durch den *Leitfaden – Kennenlernetag*, welcher die Möglichkeit bieten soll, aktuelle Fragen an die Einsatzstellen zu notieren. Am Ende dieses Tages besteht die Möglichkeit vorhandene Fragen zu stellen und sich darüber auszutauschen, ob ein Einsatz in der Einrichtung zu Stande kommt oder nicht. Wird dieser bejaht, wird von Seiten des Vereines zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste eine schriftliche Vereinbarung erstellt (vgl. ebd., S. 3f.).

9.1.2. Dauer des Freiwilligen Sozialjahres

Die Dauer des FSJ liegt bei zehn Monaten und beginnt meist am 1. September oder am 1. Oktober und endet mit 30. Juni bzw. 31. Juli des Folgejahres. Sind noch freie Kapazitäten in Einsatzstellen vorhanden, ist es auch möglich am 1. Dezember mit dem FSJ zu beginnen. Durch die Festlegung von einer Dauer von zehn Monaten wurde das FSJ zeitlich sehr klar festgelegt, es besteht allerdings sowohl von Seiten der Freiwilligen, als auch von Seiten der Einsatzstellen jederzeit die Möglichkeit dieses Verhältnis zu beenden. Es bietet außerdem für alle Männer die Möglichkeit ein FSJ, anstelle des Zivildienstes zu machen. Sollten männliche Freiwillige sich für diese Möglichkeit entscheiden, ist es jedoch zwingend notwendig die Dauer von zehn auf zwölf Monate zu verlängern, um Anerkennung dafür zu erhalten. Die Arbeitsdauer der Freiwilligen ist mit maximal 34 Stunden pro Woche geregelt, wobei auch die Möglichkeit besteht einzelne Arbeitsstunden am Wochenende zu leisten (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 2).

Die Einsatzbereiche beim FSJ enthalten ein großes Angebot an Arbeitsfeldern aus dem Sozialbereichen. Aus diesem Repertoire wählen die Freiwilligen ein für sie passendes aus, in welchem sie dann innerhalb des FSJ tätig sind und Erfahrungen sammeln. Das FSJ kann in unterschiedlichen sozialen Einrichtungen und Arbeitsfeldern absolviert werden und bietet während des Einsatzes sowohl pädagogische Begleitung, als auch Unterstützung durch ein Bildungsprogramm an. Mit aktuellen Stand aus dem Jahr 2015 gibt es in Österreich 500 Einsatzbereiche in verschiedenen sozialen Einrichtungen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 1).

Ein erster Bereich, welcher aus diesem Repertoire gewählt werden kann, umfasst die Arbeit mit SeniorInnen. In diesem Zusammenhang wird besonders darauf geachtet, dass ältere und pflegebedürftige Menschen ein hohes Ausmaß an Unterstützung und Hilfe erhalten. Diese kann sowohl im pflegerischen Bereich, als auch in der Gestaltung der Freizeit liegen. Einsatzorte für die Arbeit mit älteren Menschen umfassen Senioren- und Pflegewohnheime, betreute Wohneinrichtungen oder Tageszentren (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2). Die Volkshilfe Oberösterreich bietet neben der Arbeit mit SeniorInnen innerhalb des FSJ, auch allgemein die Möglichkeit an sich bei der Arbeit mit SeniorInnen freiwillig zu betätigen (vgl. Volkshilfe Oberösterreich 2015a).

Der nächste Bereich, in dem ein FSJ absolviert werden kann umfasst die Arbeit mit beeinträchtigten Menschen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2). Die Diakonie Österreich legt großen Wert darauf, dass innerhalb dieses Bereiches eine Vielzahl an Unterstützungsmaßnahmen zur Inklusion der beeinträchtigten Menschen geleistet wird (vgl. Diakonie Österreich 2015b). Auch alle anderen Trägervereine des FSJ sind daran interessiert für diesen Bereich Freiwillige zu finden und bieten ihn daher auch als Arbeitsfeld an. Arbeitsorte für dieses soziale Arbeitsfeld findet man in Wohngruppen, Werkstätten oder in pflegerischen sowie therapeutischen Einrichtungen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2).

Ein weiteres spannendes, soziales Aufgabenfeld findet man im Bereich der Kinder und Jugendlichen wieder. Um Erfahrungen in diesem Bereich sammeln zu können werden Einrichtungen wie Kindergärten, Horte oder andere sozialpädagogische Einrichtungen angeboten (vgl. ebd.).

Zwei weitere wichtige Einsatzbereiche des FSJ umfassen sowohl die Unterstützung der Menschen bei Krankheiten, als auch die Hilfe bei Katastrophen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2).

Weitere nennenswerte Bereiche aus dem Repertoire des sozialen Arbeitsfeldes umfassen die Arbeit mit Flüchtlingen, die Arbeit mit wohnungslosen Menschen oder Einsatzstellen der Rettungsdienste (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2; Volkshilfe Oberösterreich 2015c; ASBÖ 2015).

9.1.4. Aufgabenbereiche der Freiwilligen

Die Aufgabenbereiche der Freiwilligen umfassen einerseits die pädagogische oder pflegerische Betreuung, andererseits können Freiwillige auch für die Gestaltung der Freizeit eingesetzt werden. Freiwillige in den unterschiedlichen sozialen Einsatzstellen verfügen über keine Fachausbildung in den jeweiligen Berufsfeldern. Wichtig ist es von Seiten der Einsatzstelle darauf zu achten, dass Freiwillige nur als Unterstützung eingesetzt werden. Sie dürfen keinesfalls die Arbeit eines/einer Hauptamtlichen übernehmen oder für diese/n ersetzt werden. Durch die Freiwilligen entsteht die Möglichkeit, dass weitere Personen innerhalb einer Organisation vorhanden sind und die Qualität und das Angebot der Betreuung erweitert werden kann (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 2).

9.1.5. Pädagogische Betreuung und Begleitung

Die pädagogische Betreuung und Begleitung ist für den Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste ein wesentlicher Bestandteil ihres Konzepts. Von Seiten des Vereines ist eine professionelle Begleitung und Betreuung der Freiwilligen besonders wichtig (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5). Während des FSJ werden den Freiwilligen auch MentorInnen zur Seite gestellt. Diese unterstützen die Freiwilligen innerhalb vier vorgegebener Gespräche, wobei Reflexion einen hohen Bestandteil davon einnimmt (vgl. ebd., S. 2). Das FSJ wird durch vier Seminarblöcke, mit jeweils 18 Seminartagen zu unterschiedlichen Zeitpunkten, gestützt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2; Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5). Sie legen großen Wert darauf zu Beginn, während und am Ende des FSJ die Freiwilligen zu unterstützen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Zu Beginn

findet ein Vorbereitungskurs mit einer Dauer von einer Woche statt, im weiteren Verlauf des Jahres finden drei weitere Seminarblöcke statt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5).

Während der Seminare ist es besonders wichtig Möglichkeiten zur Unterstützung, Weiterbildung und Reflexion anzubieten (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2.). Innerhalb der Seminare werden Aspekte wie „Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Konfliktlösung, Teamarbeit, Psychohygiene, fachspezifische Einführung und Weiterbildung, Berufsinformation, Bewerbungstraining, gesellschaftspolitische Inhalte, Exkursionen in Sozialeinrichtungen“ (ebd.) bearbeitet. Des Weiteren ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste davon ausgeht, dass jeder Mensch die Fähigkeit besitzt gewisse Konflikte im Alleingang zu lösen. Von Seiten des Vereines muss dazu noch erwähnt werden, dass jedoch schwerwiegende Konflikte jederzeit in Zusammenarbeit gelöst werden können. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Aspekte auch bei allen anderen Trägervereinen wichtig sind. Die Inhalte der jeweiligen Seminare werden aber auch in der täglichen Arbeit nicht außer Acht gelassen und spielen ständig eine bedeutende Rolle, da eine qualifizierte Arbeit für die Vereine von großer Bedeutung ist (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5).

Durch dieses hohe Ausmaß an Unterstützungsmöglichkeiten und Begleitungen wird die Qualität des FSJ von Seiten des Vereines sichergestellt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Das FSJ wird insgesamt durch unterschiedliche Seminare während der Einsatzzeit untermauert. Nach Beendigung des FSJ erhalten die Freiwilligen Zertifikate mit den jeweiligen Inhalten der einzelnen Seminare als Kompetenznachweis (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 4).

9.1.6. Entlohnung der Freiwilligen

Während des FSJ erhalten Jugendliche ein Taschengeld von € 225,- im Monat (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Auch von Seiten der öffentlichen Hand werden Unterstützungsmöglichkeiten für Freiwillige geboten. Dadurch, dass das FSJ in Österreich im Freiwilligengesetz geregelt ist, erhalten Freiwillige weiterhin, bis zum Alter von 24 Jahren, die Familienbeihilfe, vorausgesetzt es werden alle notwendigen Voraussetzungen erfüllt. Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit durch die öffentliche Hand zeigt sich

darin, dass Freiwillige die Möglichkeit erhalten das *Jugendticket für öffentliche Verkehrsmittel* zu bekommen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 4). Auch die Verpflegung während der Arbeitszeit wird von Seiten der Einsatzstelle sichergestellt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2).

9.1.7. Anerkennung der Freiwilligen innerhalb der Einsatzstelle

Der Arbeit der Freiwilligen während des FSJ wird eine besonders hohe Bedeutung und Anerkennung zugeschrieben. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass Freiwillige stets einen anderen Blickwinkel auf die Arbeit haben und somit neue Ideen, in das jeweilige Arbeitsfeld, einbringen können (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2).

Nach Beendigung des FSJ zeigt sich folgendes Bild: „Durch die praktische Erfahrung ist die Entscheidung für eine weitere Ausbildung fundierter, die TeilnehmerInnen vom FSJ sehen die Arbeit im Sozialbereich reflektierter, realistischer und sie brechen eine begonnene Ausbildung kaum ab“ (ebd.). Dieses Zitat zeigt, dass das FSJ sich für die TeilnehmerInnen als sehr positiv erweist, da sie sich nach diesem Jahr in ihrer weiteren Berufswahl sicherer erscheinen. Des Weiteren haben sie auch gelernt, sich mit Reflexion ihres Lebens und ihren Tätigkeiten auseinanderzusetzen. Ferner kann man der Literatur entnehmen, dass rund 80 % der Freiwilligen nach einem FSJ einen Beruf im Sozialbereich anstreben (vgl. ebd.).

9.2. Rahmenbedingungen der Einsatzstellen

Im nachfolgenden Kapitel werden die Rahmenbedingungen der Einsatzstellen näher definiert. Dazu zählen die Zusammenarbeit von hauptamtlichen MitarbeiterInnen und den Freiwilligen, anfallende Kosten und Aufwände, Auswahlkriterien einer Einrichtung sowie Aspekte von Einsatzstellen.

9.2.1. Unterstützung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen

Viele soziale Einrichtungen stellen sich zur Verfügung Freiwillige zu beschäftigen. Durch die Freiwilligen wird den Einrichtungen die Möglichkeit geboten, die hauptamtlichen MitarbeiterInnen in einzelnen Arbeitsbereichen zu entlasten. Dabei gilt es zu beachten, dass die

Qualität sichergestellt sowie gewährleistet wird. Ein weiterer Faktor, welcher in diesem Zusammenhang von Bedeutung ist, ist jener, dass durch den Einsatz von jungen Freiwilligen ein anderer Blickwinkel auf die Arbeit gelegt wird, da sie ein anderes Spektrum an Wissen und Ideen mit sich bringen. Dadurch wird ein günstiger Ausgangspunkt für eine Abwechslung im Arbeitsalltag geschaffen. Ein positiver Aspekt, welcher sich im Gegenzug dazu für die Freiwilligen bietet, ist, dass sie durch die Arbeit in einer Einrichtung einerseits einen Einblick in die einzelnen Bereiche der Einsatzstelle erhalten, andererseits aber auch einen Einblick in das gesamte soziale Arbeitsfeld erlangen. Durch all die genannten Aspekte zeigt sich das Bild, dass Freiwillige auch nach Beendigung des FSJ meist noch Kontakt zu ihren Einsatzstellen haben (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 1).

9.2.2. Anfallende Kosten und Aufwände

Der Einsatz von Freiwilligen bringt nicht nur Vorteile mit sich, sondern es fallen auch Kosten für die Einrichtungen an. Die monatlichen Aufwände, welche für die Einsatzstellen entstehen, belaufen sich seit Jänner 2015 auf € 612,- monatlich (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 3). In diesem Betrag sind „(...) Taschengeld, Sozialversicherung, Lohnnebenkosten, Bildungsarbeit, Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung während der FSJ-Seminarwochen, pädagogische Begleitung des Einsatzes, Administration und Öffentlichkeitsarbeit“ (ebd.) enthalten. Befinden sich die Freiwilligen über einen Zeitraum von 14 Tagen im Krankenstand, welcher jedoch nicht durch einen Arbeitsunfall hervorgerufen wurde, wird der Zahlungsbeitrag stillgelegt (vgl. ebd.). Weiters sind die Einsatzstellen dazu verpflichtet, die Verpflegung der Freiwilligen während ihrer Arbeitszeit zu übernehmen. Dies kann entweder durch die Verpflegung in der Einrichtung erfolgen oder, falls dies nicht möglich ist, wird ein Kostenersatz an die Freiwilligen geleistet, damit sie sich selbst versorgen können. Zusätzlich zu den bereits genannten Aufwänden der Einsatzstellen kommt hinzu, dass sie auch dafür verantwortlich sind, dass die Kosten der Unterkunft gedeckt sind. Wird von Seiten der Einrichtung keine Unterkunft gestellt, sind sie dazu verpflichtet die Fahrtkosten zwischen Wohnort und Einsatzstelle zu übernehmen. Bei einer längeren Wegstrecke ist es sinnvoll eine Unterkunft für die Freiwilligen zu stellen. In Hinblick auf die Unterkunft gilt es zu beachten, dass die Freiwilligen die Möglichkeit haben müssen Besuch zu empfangen, Sanitäre Anlagen vorhanden sind und sie von der Einsatzstelle getrennt ist (vgl. ebd., S. 2). In Bezug auf die Fahrtkosten gilt es zu beachten, ob die Einsatzstelle mit

öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann oder private Transportmittel eingesetzt werden müssen. Kann die Einrichtung mittels öffentlichen Verkehrsmittel erreicht werden, gilt für Freiwillige unter 24 Jahren die Jugendnetzkarte des jeweiligen Verkehrsbundes, welche von der Einrichtung übernommen wird. Für Freiwillige über 24 Jahren wird die Monatskarte der öffentlichen Verkehrsmittel übernommen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 3). Außerdem ist es wichtig auf Folgendes zu achten: „Sollte die Einrichtung nicht mit öffentlichen Verkehrsmittel erreichbar sein oder die öffentlichen Verkehrsmittel nicht mit den Einsatzzeiten kompatibel sein, ist ein Kilometergeld von 10 Cent/km für die Fahrtstrecke Wohnort-Einsatzort und retour zu erstatten“ (ebd.). Daraus resultiert, dass Fahrtkosten immer seitens der Einsatzstelle übernommen werden, allerdings die Distanz und das Alter der Freiwilligen nicht außer Acht gelassen werden darf. Sind Freiwillige an Sonn- und Feiertagen in den Einrichtungen werden auch diese Arbeitsstunden dementsprechend entgolten. Tritt dieser Fall ein, entsteht für die Einrichtungen ein Mehraufwand von € 3,50 pro Stunde. Ausbezahlt werden diese vom jeweiligen Verein und im Anschluss daran, der jeweiligen Einsatzstelle in Rechnung gestellt (vgl. ebd.).

9.2.3. Auswahlkriterien einer Einsatzstelle

Innerhalb einer Organisation ist es wichtig darauf zu achten, dass eine gute Atmosphäre für die Freiwilligen vorzufinden ist. Dabei sollten Begeisterung und Freiwilligkeit der Jugendlichen gefördert werden. Des Weiteren wird von der Einrichtung gefordert, dass Freiwillige mit einer Wertschätzung behandelt werden und ein ausgewogener Umgang miteinander stattfindet. Des Weiteren ist es unerlässlich, dass die MitarbeiterInnen der eigenen Einrichtung stets für offene Fragen und Anliegen der Freiwilligen zur Verfügung stehen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 2). Die Freiwilligen sollen auch die Möglichkeit haben an „(...) Dienstbesprechungen, Supervisionssitzungen, Teamwochenenden und Fortbildungsveranstaltungen“ (ebd.) teilzunehmen. Von Seiten des Vereines ist es wichtig über „(...) die Einsatzerfahrungen, das Einsatzumfeld, die Einführung in die Arbeit, die Wohnsituation und sonstige Belange der FSJ-TeilnehmerInnen informiert zu sein“ (ebd.). Demnach kann man sagen, dass das Wohlergehen der Freiwilligen ein wichtiger Bestandteil des FSJ ist. Um dies feststellen zu können und zu fördern werden vom Verein immer wieder

Besuche durchgeführt, um Gespräche sowohl mit den Freiwilligen, als auch mit den Einsatzstellen zu führen. Die Auswahl einer Einsatzstelle wird vom Verein sehr genau und gut bedacht durchgeführt, wodurch die Qualität des FSJ gewährleistet wird (vgl. ebd.).

9.2.4. Aspekte einer Einsatzstelle

Um eine Einsatzstelle des FSJ zu werden, bekommt die interessierte Einrichtung zu Beginn erstmals allgemeine Informationen vom zuständigen Verein ausgehändigt. Besteht nach den ersten Informationen noch weiteres Interesse daran als Einsatzstelle zu dienen, ist es notwendig eine Beschreibung der Einrichtung zu verfassen und als Bedarfsmeldung an den entsprechenden Verein zu übermitteln. Danach erfolgt ein persönliches Kennenlernen, wobei ein/e MitarbeiterIn des Vereines die interessierte Einsatzstelle besucht und persönlichen Kontakt herstellt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5). Innerhalb dieses Gespräches ist es wichtig Einzelheiten wie „(...) Anzahl der FSJ-Einsatzplätze, konkrete Aufgabenbereiche, Einsatzbeginn, Wohnsituation, rechtliche Grundlagen“ (ebd.) zu besprechen. Wird von Seiten des Vereines sowie von der Einrichtung ein gemeinsamer Konsens gefunden, wird diese Einrichtung in das Repertoire aufgenommen und kann den Freiwilligen als mögliche Einsatzstelle vorgestellt werden. Im nächsten Schritt, wenn interessierte Freiwillige für diese Einrichtung gefunden wurden, folgt der Kennenlerntag. Erfolgt eine positive Rückmeldung seitens beider, kann ein Einsatz in der Einrichtung durch den Verein fixiert werden. Eine andere Möglichkeit zur Absolvierung eines FSJ besteht darin, dass die interessierten Personen direkt Kontakt mit der gewünschten Einrichtung aufnehmen. Werden die vorhandenen Rahmenbedingungen durch die Einrichtung erfüllt, ist es möglich diese als Einsatzstelle zu wählen (vgl. ebd.).

Zu diesem Kapitel kann resümierend gesagt werden, dass es von großer Bedeutung, ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Träger, Freiwillige und Einsatzstelle zu haben. Sowohl bei der Auswahl der Freiwilligen, als auch bei der Auswahl der Einsatzstelle wird stets darauf geachtet, dass es für alle beteiligten Personen gut passt und alle Vorgaben erfüllt werden. Durch die Balance von allen kann die Qualität des FSJ sichergestellt werden.

10. Träger des FSJ

Laura Deutsch

Der Trägerverein ist dafür verantwortlich, dass die Freiwilligen eine Einsatzstelle erhalten und sie bilden ein Bindeglied zwischen Einsatzstelle und Freiwillige (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 10). Das Freiwilligengesetz beinhaltet genaue Bestimmungen zum freiwilligen Engagement in Österreich. Aus diesem Anlass heraus legte das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) die Träger des Freiwilligen Sozialjahres genau fest, um einen klaren Überblick dieser zu erhalten. Mit April 2015 zählen dazu der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste, die Diakonie Österreich, die Volkshilfe Oberösterreich, die Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV), der Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ) sowie das Österreichische Rote Kreuz (ÖRK) (vgl. BMAK 2015b). Nachfolgend werden die einzelnen Träger näher erläutert.

10.1. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste

Der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste bietet jungen Menschen die Möglichkeit ein Freiwilliges Sozialjahr zu absolvieren. Dieses Angebot gibt es bereits seit der Gründung des Vereines im Jahr 1968. Der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste unterscheidet sich in einem Aspekt klar und deutlich von den anderen Trägern, nämlich in der Bezeichnung des Freiwilligendienstes. Beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste wird von einem *Freiwilligen Sozialen Jahr* gesprochen, bei allen anderen Trägern hingegen vom *Freiwilligen Sozialjahr*. Dies begründet sich darin, dass die Bezeichnung *Freiwilliges Soziales Jahr* vom Verein markenrechtlich geschützt ist und von keinem anderen Verein übernommen werden darf (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015f). Dem Trägerverein ist es besonders wichtig „(...) die hohen Standards hinsichtlich Bildungsprogramm, [die] Begleitung der Jugendlichen und [die] Auswahl der Einsatzstellen

weiterhin halten und verbessern [zu können]“ (ebd.). Daraus resultiert, dass der Verein ständig darum bemüht ist, die Rahmenbedingungen für das FSJ so gut wie möglich zu gestalten und auch den Freiwilligen kompetent zur Seite zu stehen.

Der Verein mit seinem Sitz in Wien und der Geschäftsführung in Linz, weist Regionalstellen in Linz, Graz, Wien, Innsbruck und Salzburg auf. Außerdem bietet er Einsatzstellen in allen neun Bundesländern Österreichs an. Finanzielle Unterstützung für das FSJ erhält der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste von den Einsatzstellen. Weitere Unterstützungsmöglichkeit erhält der Verein von der Österreichischen Bischofskonferenz, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), dem Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ), den Bundesländern Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Vorarlberg und der Stadt Graz (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 1).

10.2. Diakonie Österreich

Die Diakonie Österreich hat die Aufgabe Menschen in prekären Zeiten ihres Lebens zur Seite zu stehen und sie dabei zu unterstützen. Sie erhalten Hilfe, wenn sie eine schwerwiegende Krankheit haben, soziale Nöte aufweisen, auf der Flucht sind oder Schwierigkeiten aufgrund von Katastrophen haben. Auch für Menschen mit Beeinträchtigungen bietet die Diakonie Österreich die Möglichkeit der Inklusion. Der Diakonie Österreich ist nicht nur die Inklusion ein wichtiges Anliegen, sondern auch die Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen. Auch die Förderung der Bildung von Kindern und Jugendlichen ist ihnen besonders wichtig (vgl. Diakonie Österreich 2015b). Die Diakonie Österreich ist eine der „(...) fünf größten Sozialorganisationen in Österreich und beschäftigt rund 7.500 MitarbeiterInnen an ca. 600 Standorten“ (ebd.).

Das FSJ der Diakonie Österreich richtet sich an Freiwillige im Alter von 17 bis 29 Jahren, welche keine abgeschlossene Ausbildung im sozialen Bereich aufweisen (vgl. Diakonie Österreich 2015a, S. 1). Die Dauer des FSJ liegt bei der Diakonie Österreich zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 34 Stunden, wobei einerseits

die Arbeitsstunden in den Einsatzstellen enthalten sind, andererseits auch die Reflexionsgespräche und die verpflichtenden Angebote an Kursen der Freiwilligen dazuzählen (vgl. Diakonie Österreich 2015a, S. 3).

Die Diakonie Österreich bietet eine Vielzahl an Einsatzstellen an, zu denen unter anderem Wohnhäuser und Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen, Einrichtungen für ältere Menschen oder Einrichtungen für Menschen auf der Flucht gehören. Weitere Einsatzstellen findet man in der Betreuung von Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen in Wohngemeinschaften oder Bildungseinrichtungen wieder (vgl. ebd., S. 4).

Bei der Diakonie Österreich erhalten die Freiwilligen ein monatliches Taschengeld von € 220,-. Sie haben außerdem die Möglichkeit eine Unterkunft in der Nähe der FSJ Einsatzstelle zu beziehen, wobei die Unterkunftskosten vom Träger übernommen werden. Findet kein Wohnwechsel statt und pendeln Freiwillige zur Einsatzstelle, erhalten sie einen Fahrtkostenzuschuss. Die Diakonie Österreich legt besonderen Wert darauf, dass Jugendliche sowohl praxisbezogene Erfahrungen sammeln, als auch ein theoretisches Wissen zu den jeweiligen Bereichen erhalten. Das theoretische Wissen gliedert sich in zwei Teile, den allgemeinen Informationen über das FSJ sowie den spezifischen Informationen zu den Fachbereichen. Auch die persönliche Reflexion sowie die ständige Begleitung während des FSJ sind für die Diakonie Österreich sehr bedeutend (vgl. ebd., S. 5).

10.3. Volkshilfe Oberösterreich

Die Volkshilfe Oberösterreich bietet Unterstützung in den Bereichen Kinder und Jugendliche, im Bereich der Erwachsenen sowie im Bereich der SeniorInnen an (vgl. Volkshilfe Oberösterreich 2015b). Sie bietet allen Menschen die Möglichkeit sich freiwillig in einem der genannten sozialen Arbeitsfelder zu betätigen. Durch die hohe Anzahl der Freiwilligen ist es möglich eine Vielzahl an Unterstützung für ältere und kranke Menschen anzubieten, die Mitarbeit in verschiedenen Shops zu gewährleisten, Dienste für Fahrten zu übernehmen, Beratungstätigkeiten in verschiedenen Bereich durchzuführen sowie Unterstützung beim Projekt *dUNDdu* zu leisten. Bei diesem Projekt unterstützt man junge Flüchtlinge, welche ohne Eltern in Österreich aufwachsen (vgl. Volkshilfe Oberösterreich 2015a).

Bei der Volkshilfe Oberösterreich liegt das Alter für das Freiwillige Sozialjahr bei 18 bis 24 Jahren. Der Einsatzzeitraum, in welchem das FSJ stattfindet, läuft von 1. Oktober bis 31. Juli des Folgejahres, mit einem Wochenausmaß von 34 Stunden. Die Arbeitszeit kann auch an Wochenenden und Feiertagen stattfinden und die Freiwilligen haben des Weiteren Anspruch auf Urlaub. Auch wie bei den beiden anderen Vereinen steht das Interesse am sozialen Berufsfeld im Vordergrund. Voraussetzungen an die Freiwilligen, welche von der Volkshilfe Oberösterreich verlangt werden, sind die körperliche und geistige Belastbarkeit (vgl. Volkshilfe Oberösterreich 2015c).

Die Volkshilfe Oberösterreich bietet vier Einsatzbereiche an, in denen ein FSJ absolviert werden kann:

- „Pflege von alten und kranken Menschen
- Flüchtlings-Betreuung
- Kinder-Betreuung
- Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigungen“ (Volkshilfe Oberösterreich 2015c)

Innerhalb der Einsatzstellen bietet die Volkshilfe Oberösterreich die Arbeit in einem Team, Weiterbildungen durch Seminare, einen Versicherungsschutz und eine Teilnahmebestätigung. Das FSJ der Oberösterreichischen Volkshilfe kann nur in Oberösterreich absolviert werden. Dabei neu ist, dass das FSJ ab Oktober 2015 auch bei der Volkshilfe in Wien als neues Angebot bereitgestellt wird. Auch die Volkshilfe Oberösterreich unterstützt die Freiwilligen in ihrer Arbeit, ähnlich wie der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste und die Diakonie Österreich. Ein Unterscheid zeigt sich darin, dass bei der Volkshilfe Oberösterreich das monatliche Entgelt bei rund € 390,- liegt (vgl. ebd.).

10.4. Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV)

Das Freiwillige Sozialjahr der Sozialen Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) entstand im Jahr 1998 aus einer Initiative der Lebenshilfe Vorarlberg, dem Institut für Sozialdienste und der Caritas als eine Arbeitsgemeinschaft (vgl. SBOV 2015b). Diese verfolgten den Zweck, ein FSJ als „(...) Überbrückungsangebot für jene Absolventen der Lehrausbildung [anzubieten], die absehbar keine Schulanstellung bekommen würden“ (ebd.). Diese Absicht gelang

jedoch nur teilweise, denn das FSJ sprach diese nur in einem geringen Ausmaß an. Hingegen wurden immer mehr junge Menschen, welche die Schule bereits abgeschlossen hatten, auf diese Möglichkeit aufmerksam. Im Jahr 2012, in dem Jahr als das Freiwilligengesetz in Kraft trat, wurde aus der Arbeitsgemeinschaft eine gemeinnützige GesmbH. Die Caritas, das Institut für Sozialdienste sowie die Lebenshilfe Vorarlberg agieren aber auch in der derzeitigen Form als Gesellschafter (vgl. SBOV 2015b).

Die SBOV setzt sich für das FSJ folgendes Ziel: „Ziel dieses Angebotes ist es, die berufliche Orientierung junger Menschen zu unterstützen und die Aneignung persönlicher Kompetenzen im sozialen Berufsumfeld zu fördern“ (SBOV 2015b). Daraus resultiert, dass das FSJ besonders für die individuelle Persönlichkeit wichtig ist. Des Weiteren definiert sie in Bezug auf die Ziele folgendes:

„Der Einsatz dient der Berufsorientierung und dem praxisnahen Kennenlernen von beruflichen Tätigkeitsfeldern im sozialen Bereich. Die Tätigkeit soll ein Erproben der eigenen Fähigkeiten ermöglichen und Raum zur Reflexion bieten. Die Tätigkeiten orientieren sich an den Kompetenzen der TeilnehmerInnen und den rechtlichen Rahmenbedingungen (bestimmte Tätigkeiten sind Fachpersonal vorbehalten)“ (SBOV 2015a, S. 2).

Dieses Zitat verdeutlicht, dass es für die Individualität von Menschen sehr wichtig ist einen praxisbezogenen Einblick in das soziale Arbeitsfeld zu erhalten. Dadurch ist es möglich, seine eigenen Autorität und gesetzliche Regelungen genauer kennenzulernen. Die SBOV hat ebenfalls die Aufgabe die Koordination zwischen den Einsatzstellen und den TeilnehmerInnen zu übernehmen. Der Träger ist im selben Ausmaß dafür verantwortlich, dass die Qualität und die Anforderungen der Freiwilligen ordnungsgemäß durchgeführt werden. Die genannten Ziele sind den anderen Trägern sehr ähnlich, denn auch diese legen großen Wert darauf, auf die Freiwilligen einzugehen und sie bestmöglich zu unterstützen. Beim FSJ der SBOV wird ein Mindestalter von 18 Jahren vorausgesetzt sowie ein guter Allgemeinzustand der Freiwilligen. Die Dauer des FSJ beträgt zehn bis maximal zwölf Monate, wobei besonders darauf zu achten ist, dass der erste Monat als Probemonat angesehen wird (vgl. SBOV 2015b). Die wöchentliche Anzahl der Arbeitsstunden beträgt 34 (vgl. SBOV 2015a, S. 3).

Das FSJ beinhaltet begleitende Seminare und Kurse während des Jahres. Bezüglich der begleitenden Seminare zeigt sich bei der SBOV eine Abweichung zu den anderen Trägern. Das

Gesamtstundenausmaß an pädagogischer Begleitung umfasst 160 Stunden, welche auf zehn Monate verteilt werden. Zusätzlich zu den jeweiligen Einschulungsstunden und der regelmäßigen Begleitung findet beim SBOV jede Woche, in einem Zeitraum von einem halben Tag, eine Unterstützungsmaßnahme statt (vgl. ebd., S. 2). Für die ständige Begleitung während des FSJ, stehen der SBOV Räumlichkeiten zur Verfügung. Weiters wird der Trägerverein bei den einzelnen Seminaren durch Fachkräfte, welche einen hohen Praxisbezug herstellen, unterstützt (vgl. SBOV 2015b). Innerhalb dieses Angebotes haben Freiwillige die Möglichkeit sowohl theoretisches Wissen zu den jeweiligen Bereichen zu erhalten, als auch andere Sozialbereiche kennenzulernen. Durch dieses Angebot ist eine ständige begleitende Reflexion des FSJ möglich, wodurch die individuellen Kompetenzen gestärkt werden (vgl. SBOV 2015a, S. 2).

Der finanziellen Seite wird im FSJ große Beachtung geschenkt. Im Freiwilligengesetz aus dem Jahr 2012 wurde festgelegt, dass Freiwilligen ein monatliches Entgelt von € 339,- zur Verfügung gestellt wird. Von Seiten der Einsatzstelle werden Zuschüsse geleistet, falls der Wohnort gewechselt werden muss, ansonsten kann mit einem Fahrtkostenzuschuss gerechnet werden. Des Weiteren haben Freiwillige Anspruch auf die Familienbeihilfe sowie auf Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Eine weitere Leistung während des FSJ ist die Haftpflichtversicherung (vgl. ebd., S. 3). Für den Einsatz werden von der SBOV 100 Einsatzstellen zur Verfügung gestellt, bei denen bereits 1.500 Freiwillige das FSJ absolviert haben. Aktuell befinden sich etwa 100 Freiwillige innerhalb eines Turnus (vgl. SBOV 2015a, S.3; SBOV 2015b.).

10.5. Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ)

Der Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ) bietet Unterstützungsangebote in den Bereichen der Rettungsdienste, der Katastrophenhilfe, der humanitären Hilfe sowie den Bereichen Jugend, Pflege und Soziales an. Im Sozialbereich wurde er vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) im Jahr 2014 als offizieller Träger des Freiwilligen Sozialjahres angesehen (vgl. ASBÖ 2015; BMAK 2015b). Auch beim ASBÖ herrschen die gleichen Voraussetzungen wie bei allen anderen Trägern des FSJ. Im Bereich der Rettungs- und Krankentransportdienste werden Freiwillige als Unterstützung beim Krankentransport sowie beim Dienst eines Notfalles eingesetzt. Im Bereich der sozialen Dienste

haben Freiwillige die Möglichkeit, entweder im Bereich von SeniorInnen als Gestalter der Freizeit tätig zu sein oder auch im Bereich der Kinder und Jugendlichen (vgl. ASBÖ 2015).

10.6. Österreichisches Rotes Kreuz (ÖRK)

Dem Bescheid des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) zu Folge, ist seit Mai 2015 auch das Österreichische Rote Kreuz (ÖRK) Träger des Freiwilligen Sozialjahres (vgl. BMAK 2015b). Das ÖRK verzeichnet 56.000 Freiwillige MitarbeiterInnen in den unterschiedlichsten Bereichen der freiwilligen Mitarbeit. Frauen und Männer unterstützen unter anderem die Bereiche der Katastrophenhilfe, den Rettungs- und Krankentransport, die Pflege und Betreuung, Auslandseinsätze, das Team Österreich sowie die Organisation vom Blutspenden. Auch der Zivildienst kann beim ÖRK abgeleistet werden. Sie weisen darauf hin, dass durch eine so hohe Teilnahme der Freiwilligenarbeit ein großes Maß an Zeit zur Verfügung gestellt wird um Menschen in schwierigen Lebenslagen oder in Nöten zu unterstützen (vgl. ÖRK 2015).

In Bezug auf das FSJ gibt es von Seiten des ÖRK noch nicht allzu viele Informationen. Das ÖRK steht dem Alternativmodell FSJ etwas kritisch gegenüber, da das FSJ als Ersatz zum Zivildienst eingesetzt werden soll. Das ÖRK verzeichnete im Jahr 2012 14.000 Zivildienster, die für sie im Einsatz waren. Kritisch dabei anzumerken ist, dass es seitens des ÖRK keine Sicherstellung über die Anzahl der Freiwilligen für das FSJ gibt (vgl. ÖRK 2013). Weiters gilt es zu beachten, dass es keine „(...) Garantien für Betroffene und Trägerorganisationen [gibt], dass die bisherigen Leistungen des Zivildienstes weiterhin in gleich hoher Qualität zur Verfügung stehen werden“ (ebd.). Daraus resultiert, dass das ÖRK als einziger der genannten Träger das FSJ kritisch ins Auge fasst, da die Meinung vorherrscht, dass durch Neuerungen die Qualität in Frage gestellt wird. Dies gilt jedoch auch zu hinterfragen, denn Neues und Veränderungen müssen nicht gleich negativ sein, sondern können auch viel Positives mit sich bringen. Auch alle anderen Trägervereine, welche das FSJ anbieten, äußern sich in durchaus positiven Ausmaß diesbezüglich.

Das FSJ soll als eine Alternative zum Zivildienst eingesetzt werden, wobei die Bezahlung in Höhe von € 1.386,-, 14 Mal im Jahr erfolgen soll. Das ÖRK äußert sich dazu, dass sie es

nicht positiv bewerten die Freiwilligenarbeit des Zivildienstes in eine Lohnarbeit zu verwandeln. Für das ÖRK wäre es wichtig, dass es bezüglich des FSJ einen Testlauf gibt, um einerseits das Ausmaß an Freiwilligen festzustellen, andererseits um zu evaluieren, wie viele Freiwillige sich nach dem FSJ dazu bereit erklären weiterhin freiwillig beim ÖRK tätig zu sein. Beim derzeitigen Angebot des Zivildienstes sehen die Zahlen so aus, dass nach Beendigung des Zivildienstes 80 % der Teilnehmer sich freiwillig beim ÖRK betätigen (vgl. ÖRK 2012). Abschließend kann gesagt werden, dass „(...) unsere Gesellschaft in Zukunft immer mehr Freiwillige brauchen [wird] und der Zivilgesellschaft daher eine noch größere Bedeutung zukommen wird“ (ÖRK 2013).

11. Ziele und Motive im FSJ

Andrea Riedl

Das Freiwillige Sozialjahr unterstützt junge Menschen bei ihrem Wunsch sich über einen längerfristigen Zeitrahmen freiwillig zu engagieren. Während des FSJ erhalten die Freiwilligen nicht nur wertvolle Erfahrungen für den Beruf, die Ausbildung und das Leben, sondern sie erfahren auch eine Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit. Gleichzeitig leisten die Jugendlichen einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft und für die Menschen mit denen sie im FSJ arbeiten (vgl. BMASK 2015c).

Das folgende Kapitel befasst sich mit den Zielen, die von Seiten der Freiwilligen im Rahmen ihres FSJ verfolgt werden. Die Ziele der Freiwilligen können auch als Motive angesehen werden ein FSJ zu absolvieren. Es werden die Ergebnisse zweier Evaluationen zum FSJ aus Österreich und Deutschland vorgestellt und zusammengetragen. Für Österreich ist dies die von L&R Sozialforschung (2008) durchgeführte Evaluation zum Freiwilligen Sozialen Dienstjahr (FSDJ) aus dem Jahreszeitraum 2006/07. Obwohl sich das FSDJ zum FSJ in einigen Punkten unterscheidet, wie bereits in den Kapiteln 8.1. und 8.2. erwähnt wurde, können die Ergebnisse der Motive, Werte und Erfahrungen der TeilnehmerInnen dennoch zur Darstellung herangezogen werden, da davon ausgegangen werden kann, dass sich diese nur geringfügig verändert haben. Für Deutschland gibt die Evaluation von Engels et al. (2005) Aufschluss über die aktuelle Situation des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) und des freiwilligen ökologischen Jahres (FÖJ) und wird hier ergänzend eingefügt.

In weiterer Folge wird eine Verbindung zu den Zielen von vier österreichischen Trägervereinen des FSJ, dem Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ), der Diakonie Österreich, der Sozialen Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) und dem Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste, hergestellt. Die Zieldefinitionen sind auf den jeweiligen Homepages der Trägervereine veröffentlicht. Bei den zwei übrigen Trägervereinen, dem Österreichischen Roten Kreuz (ÖRK) und der Volkshilfe Oberösterreich, finden sich in den Internetportalen keine klar definierten Ziele des FSJ. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass sich die Ziele ähneln, weshalb keine Informationseinbußen, aufgrund fehlender Informationen zu be-

fürchten sind. Die Ziele und Motive, welche sich aus der Analyse der Literatur herauskristallisiert haben, werden im Folgenden übersichtlich vorgestellt und im Anschluss genau ausgeführt:

- Berufliche Orientierung – Berufliche Erfahrung
- Überbrückung einer Wartezeit
- Weiterentwicklung und persönliche Festigung – Persönlichkeitsentwicklung
- Förderung des freiwilligen sozialen Engagements
- Kompetenzerwerb

11.1. Berufliche Orientierung – Berufliche Erfahrung

Das Ziel einer beruflichen Orientierung verfolgen insbesondere junge Menschen nach der Matura sowohl mit, als auch ohne einschlägige Vorbildung im Sozialbereich. Des Weiteren streben häufig Jugendliche mit einer bereits abgeschlossenen Lehrausbildung, die bereits Erfahrungen im Berufsleben gesammelt haben, eine berufliche Neuorientierung an, weshalb auch sie die Möglichkeit eines Freiwilligen Sozialjahres nutzen. Für junge Menschen, die sich für den Sozialbereich interessieren, bietet das FSJ eine gute Gelegenheit dieses Arbeitsfeld kennenzulernen und in weiterer Folge abzuschätzen, ob sie in Zukunft einen Sozialberuf anstreben wollen. Auch von Seiten der Träger werden besonders die berufsbezogenen Aspekte eines FSJ propagiert und sie sehen diese infolgedessen als ein Ziel des FSJ an (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 50f.). Der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste sowie die Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) nennen beispielsweise folgende berufsbezogene Ziele:

- Kennenlernen von Arbeitsfeldern im sozialen Bereich
- praxisnahe Berufserfahrungen sammeln
- Erwerb von Fähigkeiten für soziale Berufe
- Berufsorientierung (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015g; SBOV 2015a, S. 2)

„Die Tätigkeit soll ein Erproben der eigenen Fähigkeiten ermöglichen und Raum zur Reflexion bieten“ (SBOV 2015a, S. 2) heißt es weiters von der SBOV.

Die Ergebnisse der Frage, nach dem Einfluss des FSDJ auf die Entscheidung eine weitere Ausbildung am Ende des Freiwilligendienstes zu beginnen, zeigen folgende Ergebnisse: 64,2 % der Befragten sind sich am Ende ihres FSDJ sicher einen Sozialberuf auszuüben. Weiters gibt mehr als ein Viertel an, sich im (beruflichen) Weg bestätigt zu fühlen, wobei keine näheren Angaben zur Art des Weges eruiert wurden. Für 5,8 % der TeilnehmerInnen hat sich ergeben, dass sie nicht im Sozialbereich tätig werden wollen und einen anderen Beruf bzw. eine andere Ausbildung einschlagen werden. Der soziale Bereich ist somit nicht das Richtige für sie. Lediglich 3,3 %, was acht Befragte entspricht, äußerten sich, dass sie auch nach Beendigung ihres FSDJ nicht genau wissen, wie sie ihre berufliche Zukunft planen werden (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 58; S. 79).

Die aus dem FSJ gewonnenen praxisnahen Berufserfahrungen kommen den Freiwilligen bei Bewerbungen, vor allem für eine Ausbildung im Sozialbereich, zugute. Einer Vielzahl an BewerberInnen, die sich für eine Ausbildung mit einer begrenzten Aufnahmekapazität interessieren, kann die einschlägige Praxiserfahrung zu einer Aufnahme verhelfen (vgl. ebd., S. 51). Durch die Arbeit im FSJ sind die BewerberInnen in ihrem Berufswunsch gefestigt und sie sind sich auch über Schwierigkeiten in diesem Berufsfeld im Klaren. Diese Aspekte können als Gründe gesehen werden, warum sich die Chancen für TeilnehmerInnen eines FSJ erhöhen, bei einer Ausbildungsstätte aufgenommen zu werden.

Von den beiden Trägervereinen Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste und der SBOV wurden in der Evaluation Daten zu den weiteren Wegen der Freiwilligen gesammelt. Der Großteil der TeilnehmerInnen begann nach dem FSDJ eine Ausbildung. So haben mehr als die Hälfte der Freiwilligen, eine Fachausbildung im Sozialbereich an das FSDJ angeschlossen (vgl. ebd., S. 58). „Konkret fallen darunter beispielsweise Gesundheits- und Krankenpflegeschulen sowie Ausbildungen zum/r BehindertenpädagogIn, Ergotherapie, Physiotherapie etc.“ (ebd., S. 58f.). Etwas mehr als 30 % haben sich für eine tertiäre Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität entschieden. Auffallend ist hierbei, dass die Studienrichtungen ausschließlich facheinschlägig waren. Eine Erwerbstätigkeit oder eine Lehrausbildung wurde von etwa 10 % ergriffen (vgl. ebd.). Ebenso hebt der Trägerverein Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ) die Möglichkeit des FSJ hervor, (...) Praxiserfahrungen für eine spätere Ausbildung (z.B. AltenfachbetreuerIn, FH Soziale Arbeit etc.) zu sammeln“ (ASBÖ 2015). Beim Werbeauftritt der Diakonie Österreich wird ebenfalls ein verstärktes Augenmerk auf die berufsbezogenen Vorteile, welche sich durch das FSJ ergeben, gelegt. Mit dem „Kennenlernen eines interessanten und anspruchsvollen Berufsfeldes [sowie mit

einem] Nachweis von Praxis für eine Ausbildung im Sozialbereich (z. B. Diplom-SozialbetreuerIn, AltenfachbetreuerIn, FH für Soziale Arbeit etc.)“ (Diakonie Österreich 2015a, S. 3) wird der große Nutzen des FSJ hervorgehoben. Des Weiteren wird angesprochen, dass das FSJ ein Ort der Orientierung, hinsichtlich einer weiteren Ausbildung bzw. eines Berufsweges ist (vgl. ebd.).

Somit wird dem FSJ eine berufliche Orientierungsfunktion zugeschrieben und auch die Freiwilligen betrachten dies als eines ihrer Ziele. Sie gewinnen für sich selbst die Bestätigung, ob ihnen der Beruf liegt, d.h. ob er das Richtige für sie ist oder nicht. Es gibt wenige andere Berufsfelder, in denen es möglich ist den Beruf für die Dauer eines Jahres auf Herz und Nieren zu testen, wie dies im FSJ der Fall ist.

11.2. Überbrückung einer Wartezeit

Nach der Matura streben viele junge Menschen eine weitere Ausbildung an. Jene Ausbildungen, die den Sozialbereich betreffen, sind sehr häufig mit einem Aufnahmeverfahren verbunden. Bei einem gescheiterten Versuch, dient das Freiwillige Sozialjahr als sinnvolle Überbrückung einer Wartezeit bis zum nächsten Bewerbungsprozess. Durch die im FSJ gewonnenen Erfahrungen werden zudem die Chancen erhöht im zweiten Anlauf der Bewerbung aufgenommen zu werden (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 51). Für 7 von 10 TeilnehmerInnen ist der berufliche Nutzen des FSDJ sehr hoch und rund ein Viertel hat während des Jahres eine Vielzahl an Anregungen für den Beruf erhalten. Ebenso wird der Nutzen für eine Ausbildung, mit rund 60 %, als sehr hoch eingeschätzt (vgl. ebd., S. 73f.). Von den 473 BewerberInnen im Jahr 2006/07, haben sich 159 wieder vom FSDJ abgemeldet. Als häufig genannter Grund wurde das Finden einer Ausbildungs- oder einer Arbeitsstelle angegeben (vgl. ebd., S. 18). Diese Zahlen machen deutlich, welche bedeutende Rolle das FSJ, als ein Jahr zur sinnvollen Überbrückung darstellt. Statt einem nicht facheinschlägigen Nebenjob auszuüben und die Zeit bis zum nächsten Bewerbungsverfahren einfach abzusitzen, kann die Zeit sinnvoll genutzt werden und das FSJ kann als eine „(...) Alternative zu einer Beschäftigungslosigkeit“ (L&R Sozialforschung 2008, S. 18) gesehen werden.

Sowohl der Träger Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste, als auch die SBOV definieren die sinnvolle Überbrückung einer Wartezeit als ein Ziel im Rahmen des FSJ (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015g; SBOV 2015a, S. 2).

11.3. Weiterentwicklung und persönliche Festigung – Persönlichkeitsentwicklung

Das Ziel der Persönlichkeitsbildung und der Weiterentwicklung der eigenen Person wird maßgeblich im Laufe des Freiwilligen Sozialjahres verfolgt. Davon sind sowohl die Trägervereine, als auch die Einsatzstellen vollauf überzeugt. In einem Interview der Evaluation von L&R Sozialforschung (2008) wird geäußert, dass „(...) die Freiwilligen im Vergleich zu Gleichaltrigen bereits ungewöhnlich reif [sind], es sind jene, die ‚ein bisschen über den Tellerrand denken‘ “ (ebd., S. 51). Weiters heißt es: „Für diese sei, so die Träger und Einsatzstellen, das FSDJ überwiegend eine sehr reflektierte Entscheidung und durchaus von der Absicht getragen, durch dieses Jahr Sicherheit und Orientierung im Leben zu gewinnen“ (ebd.). In der aktuellen Öffentlichkeitsarbeit der Träger wird das Ziel angegeben eine persönliche Entwicklung bzw. Weiterentwicklung im FSJ zu gewährleisten (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015g; SBOV 2015a, S. 2). Die Diakonie Österreich spricht diesbezüglich von „positiven Erfahrungen“ (Diakonie Österreich 2015a, S. 3), welche die jungen Menschen durch die Absolvierung des FSJ „persönlich ein Stück weiterbringen“ (ebd.). Auch bei den deutschen Freiwilligendiensten wird das Ziel der Persönlichkeitsbildung verfolgt (vgl. Engels et al. 2005, S. 69). Diese Einschätzungen gehen mit jenen der Freiwilligen konform. Auch sie sehen den persönlichen Nutzen, den sie aus dem FSDJ gewinnen, als sehr hoch an (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 52f.).

Maßgeblichen Einflussfaktor für die Entwicklung der Persönlichkeit bildet auf jeden Fall die Arbeit mit der Zielgruppe. So wird beispielsweise mit Kindern und Jugendlichen, mit Menschen mit Beeinträchtigungen oder mit alten Menschen gearbeitet und interagiert jeden Tag mit den AdressatInnen (vgl. ASBÖ 2015; Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2; Volkshilfe Oberösterreich 2015c).

Viele Jugendliche machen das FSJ nach der Schule und arbeiten demgemäß zum ersten Mal im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung. Diese neue Herausforderung ist ein weiterer Aspekt,

der zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt. Im Rahmen des FSJ werden die Jugendlichen auch mit eigenverantwortlichen Aufgaben betraut, was mit Sicherheit förderlich für das Selbstbewusstsein ist (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 51f.).

Als letzter Punkt, der zur Persönlichkeitsentwicklung während des FSJ beiträgt, jedoch nicht bei allen TeilnehmerInnen zum Tragen kommt, ist das eigenständige Wohnen außerhalb des Elternhauses. Wie in Kapitel 9.2.2. beschrieben, haben die Freiwilligen die Möglichkeit in der Einsatzstelle oder in der Nähe dieser zu wohnen. Dabei sei angemerkt, dass es für viele Jugendliche das erste Mal ist, selbst für sich und ihren eigenen Haushalt zu sorgen (vgl. ebd.).

Der persönliche Nutzen des FSJ für die Freiwilligen wird sehr hoch bewertet. Es findet eine stetige Persönlichkeitsentwicklung statt, zudem sind die persönlichen Erfahrungen für das ganze weitere Leben wertvoll (vgl. ebd., S. 2). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im FSJ das Arbeitsleben in allen seinen Facetten kennengelernt wird und dies unweigerlich zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt.

11.4. Förderung des freiwilligen sozialen Engagements

Neben „(...) Bildungs- und Berufsorientierungselemente für soziale Berufsfelder (...)“ (BMASK 2015d) soll im Rahmen des Freiwilligen Sozialjahres eine Förderung des freiwilligen sozialen Engagements stattfinden. Laut Angaben des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) gehen die Freiwilligen auch nach dem FSJ weiterhin einer Freiwilligenarbeit nach (vgl. ebd.). Hier wird der positive Effekt des FSJ deutlich aufgezeigt.

Im Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste steckt sogar im Namen die Intention, freiwillige soziale Dienste, d.h. das freiwillige soziale Engagement, zu fördern. Des Weiteren sieht der eben genannte Trägerverein diesen Aspekt auch als Ziel im FSJ an (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015g). Der Terminus *Nachwuchsförderung* fällt bei der Sozialen Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV). Die Förderung des freiwilligen sozialen Engagements ist für den Träger und die Einrichtungen ein wichtiges und tragendes Ziel. Im

Rahmen des FSJ wird bei den jungen Menschen ein Grundstock für freiwilliges soziales Engagement gelegt, der für die Zukunft der Freiwilligenarbeit eine hohe Bedeutung einnimmt (vgl. SBOV 2015a, S. 2).

In den beiden evaluierten Freiwilligendiensten der deutschen Studie wird „das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken“ (Engels et al. 2005, S. 68) als das bedeutendste Ziel in diesem Zusammenhang genannt. Engels et al. (2005) betonen zudem die große Intention der Trägervereine, das freiwillige Engagement der jungen Menschen zu fördern. Deshalb sehen sie es als Ziel an, dieses im Rahmen des FSJ zu vermitteln und den TeilnehmerInnen die bedeutungsvolle Tragweite eines freiwilligen Engagements nahe zu legen. Ebenso gab die Studie darüber Aufschluss, dass diese Thematik auch in den pädagogischen Seminaren behandelt und reflektiert wird. Es stellt sich jedoch die Frage, wie freiwilliges Engagement gefördert wird? Die Trägervereine geben dazu an, dass es nicht direkt vermittelt und gefördert werden kann, beispielsweise anhand eines theoretischen Vortrages, sondern indirekt, in Form von Reflexion und der Arbeit in den Einsatzstellen (vgl. Engels et al. 2005, S. 108ff.).

11.5. Kompetenzerwerb

Die Möglichkeit des Freiwilligen Sozialjahres Kompetenzen zu erwerben, zu vertiefen und einzubringen wird nicht nur in den Öffentlichkeitsarbeiten der Sozialen Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) und dem Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste hervorgehoben, sondern auch bei der deutschen Evaluation als Ziel definiert (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015g; SBOV 2015a, S. 1; Engels et al. 2005, S. 69). In der Evaluation zum FSDJ ging die wichtige Bedeutung des informellen Lernens im freiwilligen Engagement hervor. Die folgenden Punkte stellen zudem konkrete Beispiele dar, welche Kompetenzen durch informelle Lernprozesse gefördert werden können: Der persönlichen Entwicklung im FSDJ wird mit 58 % eine sehr hohe Bedeutung beigemessen. Darauf folgen der Ausbau und die Entwicklung sozialer Kompetenzen (38,7 %), das Sammeln von Arbeits Erfahrungen (20,2 %) sowie die Orientierung für einen Beruf (15,1 %) und Teamarbeit (9,2 %) (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 56f.). Hier wird auch wieder die Bedeutung informeller Lernprozesse im freiwilligen Engagement sichtbar, welche in den Kapiteln 6.5. und 7.3.1. thematisiert werden.

EMPIRISCHER TEIL

12. Ziel und Forschungsfragen

Wie dem Titel unserer Masterarbeit zu entnehmen ist, wird versucht das Freiwillige Sozialjahr aus Sicht der Freiwilligen darzustellen. Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, offenzulegen, welche Erfahrungen die Freiwilligen im Rahmen ihres FSJ in der Arbeit mit den AdressatInnen Sozialer Arbeit, in der Einrichtung sowie in den Seminaren sammeln. Des Weiteren wird erforscht, welche Herausforderungen die Freiwilligen innerhalb des FSJ zu bewältigen haben und welche Möglichkeiten ihnen dadurch eröffnet werden. Auch die persönlichen Veränderungen, die die Freiwilligen innerhalb des FSJ durchleben sowie der Erwerb und der Ausbau der Kompetenzen werden näher betrachtet. Das abschließende Ziel liegt darin herauszufinden, welchen Einfluss das FSJ auf die Berufs- und Ausbildungswahl der Freiwilligen ausübt. Folgende Forschungsfragen sollen demnach geklärt werden:

- Was hat die Freiwilligen bewegt ein FSJ zu machen?
- Welche Ziele haben die Freiwilligen im FSJ verfolgt?
- Wie haben die Freiwilligen die pädagogische Betreuung während des FSJ empfunden?
- Welche persönlichen Veränderungen haben die Freiwilligen durch Ausübung des FSJ erlebt?
- Welche Kompetenzen haben die Freiwilligen im FSJ ausgebaut und neu gewonnen?
- Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen dem Träger, der Einrichtung, den Freiwilligen sowie den haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen?
- Mit welchen Problemen waren die Freiwilligen im Rahmen des FSJ konfrontiert und wie gingen sie damit um?
- Wie sehen die weiteren beruflichen Wege der Freiwilligen aus und welchen Einfluss hatte das FSJ darauf?

13. Forschungsdesign

Dieses Kapitel befasst sich mit dem für diese Untersuchung verwendeten Forschungsdesign. Zuerst wird die zur Datengewinnung verwendete Methode des Interviews betrachtet und der Vorteil dieses Verfahrens allgemein und speziell für diese Forschung erläutert. Danach wird die Durchführung unserer Interviews vorgestellt. Abschließend wird kurz auf die Auswertung der gesammelten Daten eingegangen, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse durchgeführt wurde. Des Weiteren wird ausgeführt, welche Schritte zur Gewinnung des Materials für die Interpretation getätigt wurden.

13.1. Methode – Interview

Zur Beantwortung der Forschungsfragen haben wir uns dafür entschieden die qualitative Methode des halbstandardisierten Interviews zu verwenden. Das Instrument, welches mit dem halbstandardisierten Interview in Verbindung gebracht wird, ist der Interviewleitfaden (vgl. Schreier 2013a, S. 225). Dieser gibt einen Rahmen vor, an den sich der/die InterviewerIn orientieren kann (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 239; Schreier 2013a, S. 225). Mit Hilfe des Interviewleitfadens kann außerdem garantiert werden, dass auf alle Fragen eingegangen wird, jedem Interviewteilnehmer/jeder Interviewteilnehmerin die gleichen Fragen gestellt werden und die Interviews miteinander verglichen und gegenübergestellt werden können. Mit dem Interview und den damit verbundenen offenen Fragen, die den GesprächspartnerInnen ein Erzählenlassen ermöglichen sollen, geht einher, dass Fragen, die an einer späteren Stelle gestellt werden, bereits früher, gemeinsam mit einer anderen Frage beantwortet werden können. Aus diesem Grund kann die Reihenfolge der Fragen flexibel an den/die GesprächspartnerIn bzw. den Verlauf des Interviews angepasst werden. Das Interview muss sich somit nicht an einen festen Ablauf halten, der Leitfaden dient lediglich als Orientierung. Es bedarf große Aufmerksamkeit und Konzentration von Seiten des Interviewers/der Interviewerin, damit keine Fragen gestellt werden, die bereits beantwortet wurden. Es wird auch die Möglichkeit offeriert spontane Fragen, sogenannte Ad-hoc-Fragen, zu stellen, falls der/die InterviewerIn es für notwendig hält einer Aussage einen weiteren, vertieften Rahmen zu geben, der

mögliche neue Gesichtspunkte der Forschung hervorbringt (vgl. Schreier 2013a, S. 225). Da der Gesprächsverlauf bei einem Interview hauptsächlich von der interviewten Person gesteuert wird, kann es sein, dass er oder sie vom Thema abschweift (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 308). Mit Hilfe des leitfadengestützten Interviews kann der/die InterviewerIn das Thema wieder leichter auf den Punkt bringen (vgl. ebd., S. 311). Dazu bedarf es die Fähigkeit die „(...) richtige Balance zwischen Eingreifen (direktiver Stil zur Förderung der Strukturierung) und ‚Laufenlassen‘ (nondirektiver Stil zur Förderung der Authentizität) zu finden (...)“ (ebd.). Schreier (2013a) führt die Vorteile des halbstandardisierten Leitfadeninterviews im Folgenden gut zusammen:

„Die Kombination aus Leitfaden (also vorgegebenen Aspekten) einerseits und variabler Handhabung von Reihenfolge und Formulierung der Fragen andererseits, ergänzt um die Möglichkeit spontaner Nachfragen, machen das Leitfadeninterview zu einem systematischen und zugleich flexiblen Instrument der Datenerhebung“ (ebd., S. 225).

Der Interviewleitfaden wird bereits im Vorfeld der Untersuchung erstellt. Dazu wird sowohl mit Hilfe von bereits vorhandenen Theorien oder Forschungsergebnissen, als auch durch Unterstützung des Alltagswissens und informellen Gesprächen erhoben, welche Informationen zum Forschungsgegenstand schon vorhanden sind und welche Aspekte noch erforscht werden können. Dieser Prozess vollzieht sich auch bei der Erstellung der Forschungsfragen und der Zielformulierung. Nach Fertigstellung des ersten Leitfadenentwurfs findet die Pilotphase statt, in der das Interview erstmalig mit einer Testperson durchgeführt wird. Hierbei wird getestet, ob der Leitfaden noch einer Veränderungen oder Anpassungen bedarf. Des Weiteren werden die InterviewerInnen in der Pilotphase auf die eigentliche Durchführung des Interviews vorbereitet. Im Anschluss daran findet die tatsächliche Untersuchung des Forschungsgegenstandes statt (vgl. Schreier 2013a, S. 225ff.). Das halbstandardisierte Interview gliedert sich in drei Phasen:

1. *Eröffnung*: Hier wird dem/der InterviewpartnerIn der Ablauf und Zweck des Interviews bekanntgegeben sowie werden sie darauf hingewiesen, dass das Interview mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet wird.
2. *Hauptteil*: In diesem Teil werden die Fragen zum Forschungsgegenstand gestellt.
3. *Endphase*: In der letzten Phase wird das Ende des Interviews angekündigt und sich bei der interviewten Person für die Teilnahme bedankt. Hier wird auch der Rahmen

geschaffen sowohl offene oder wichtige Frage des/der Interviewten zu klären, als auch sich nach der Wahrnehmung der Interviewsituation zu erkundigen (vgl. Schreier 2013a, S. 228f.).

Die aufgezeichneten Interviews werden nach der Durchführung transkribiert und ausgewertet (vgl. ebd., S. 226f.).

Die Entscheidung in dieser Forschung eine qualitative Methode zu wählen liegt darin begründet, dass es bereits von L&R Sozialforschung (2008) eine auf quantitative Daten basierende Evaluation zum ehemaligen Freiwilligen Sozialen Dienstjahr (FSDJ) gibt. Ebenfalls wurde von Seiten der Statistik Austria (2008) die Erhebung *Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich* quantitativ erhoben. Es war uns zudem besonders wichtig, die persönlichen Erfahrungen – mit all den damit verbundenen Emotionen – der Freiwilligen zu erfassen. Nach der Durchführung aller Interviews, hat sich für uns herauskristallisiert, dass die Interviews für die Freiwilligen eine gute Möglichkeit der Reflexion bezüglich ihres Freiwilligen Sozialjahres darstellte.

13.2. Interviewleitfaden

Vor der Durchführung der Interviews haben wir den Interviewleitfaden erstellt. Dabei haben wir uns an den Forschungsfragen, welche sich aus der Literatur ergaben, orientiert. Aus diesen vorhandenen Informationen entstanden neun Kategorien mit den dazu passenden Fragen:

1. Rahmenbedingungen

Im ersten Themenblock war es uns ein Anliegen allgemeine Rahmenbedingungen zum Freiwilligen Sozialjahr zu klären. Dabei war es für uns von besonderem Interesse sowohl die Freiwilligen und ihre Tätigkeiten innerhalb des FSJ näher kennenzulernen, als auch einen Einblick in den Tagesablauf der unterschiedlichen Bereiche, mit all seinen Charakteristika, zu erhalten.

2. Motive – Ziele

Der zweite Fragenblock beschäftigte sich mit der Kategorie Motive und Ziele. In dieser Kategorie erfassten wir, warum sich die Freiwilligen für ein FSJ entschieden haben, welche Ziele sie sich für dieses Jahr gesetzt haben und ob sie ihre Ziele erreicht haben oder nicht.

3. Pädagogische Seminare

Der dritte Themenblock befasste sich mit den pädagogischen Seminaren, die als Unterstützung und Begleitung während des FSJ dienen. Dabei lag der Fokus darauf Aspekte wie Inhalte, Aufbau, Struktur und Nutzen für die Praxis näher zu erforschen und offen darzulegen.

4. Persönliche Veränderungen

Die vierte Kategorie behandelte die persönlichen Veränderungen der Freiwilligen, die durch das FSJ hervorgerufen wurden. Von besonderem Interesse waren hier bewegende Momente, welche die Freiwilligen während ihres Einsatzes erlebt haben und die Frage nach der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit für sie persönlich.

5. Kompetenzen

Im fünften Frageblock war es das Ziel zu beleuchten, welche Kompetenzen die Freiwilligen im Rahmen des FSJ weiterentwickeln oder neu erlernen konnten. Des Weiteren wollten wir herausfinden, in welchem Ausmaß diese Kompetenzen für den späteren Berufs- oder Ausbildungsweg von Bedeutung waren.

6. Zusammenarbeit

Der sechste Themenblock befasste sich dem Aspekt der Zusammenarbeit. Interessant gestalteten sich hierbei die Fragen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit anderen Freiwilligen und den haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

7. Probleme

Im siebten Themenblock ging es darum, eventuell vorhandene Probleme im FSJ aufzuzeigen und Mechanismen zur Problemlösung näher zu beleuchten.

8. Beruflicher Werdegang

Der achte Bereich des Interviewleitfadens betraf Fragen zum beruflichen Werdegang der Freiwilligen. Hier wurde insbesondere danach gefragt, welchen Ausbildungs- bzw. Berufsweg die Freiwilligen nach dem FSJ eingeschlagen haben und ob sie sich durch das FSJ berufliche Orientierung verschaffen konnten.

9. Abschluss

Abrunden konnten wir unser Gespräch mit dem letzten Block, welcher den Abschluss des Interviews umrahmte. Hierbei lag der Fokus darauf, die Ansichten der Freiwilligen einzuholen und zu klären, ob man durch das FSJ eher im Sozialbereich tätig wird und ob ein Verbesserungsbedarf gegeben ist. Außerdem wollten wir herausfinden, ob auch nach dem FSJ Kontakt zur Einsatzstelle und anderen Freiwilligen besteht und das FSJ ein Instrument zur Vernetzung ist.

Der gesamte Interviewleitfaden ist im Anhang der Masterarbeit einsehbar. Die Gliederung dieser neun Kategorien, findet sich sowohl bei der Auswertung der Daten, als auch bei der Ergebnisdarstellung wieder.

13.3. Stichprobe – Population

Im Rahmen unserer Forschung haben wir 16 Freiwillige interviewt, die ihr Freiwilliges Sozialjahr bereits absolviert haben. Alle interviewten Freiwilligen waren weiblich, was die Überrepräsentativität des weiblichen Geschlechts im FSJ widerspiegelt. In unserer Forschung hat eine Freiwillige ihr FSJ im Zeitraum 2008/09 absolviert. In den Zeiträumen 2011/12, 2012/13 sowie 2013/14 haben jeweils fünf interviewte Freiwillige das FSJ gemacht.

Der Evaluation von L&R Sozialforschung (2008) kann man entnehmen, dass 340 Freiwillige das FSDJ im Zeitraum 2006/07 absolviert haben. Abbildung 14 zeigt die Anzahl der TeilnehmerInnen am FSJ beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste. Hier wird auch die wachsende Zahl an Freiwilligen erkennbar:

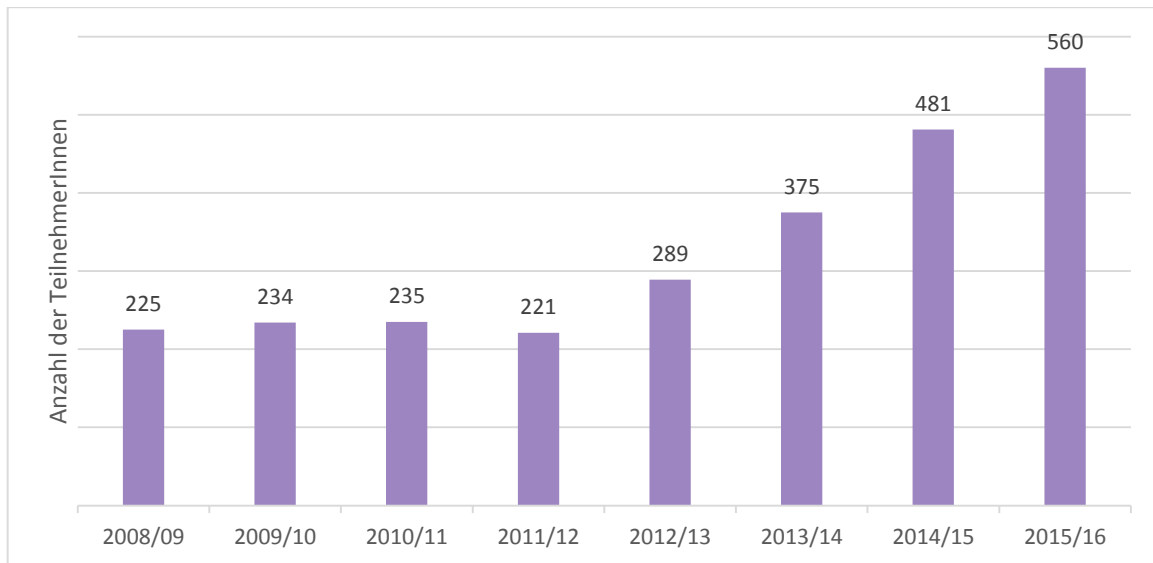


Abbildung 14: Anzahl der TeilnehmerInnen am FSJ beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015h, eigene Darstellung)

Obwohl die Stichprobe aus unserer Forschung im Verhältnis zur Population gering erscheint, kann ein Bild zur Sicht der Freiwilligen auf das FSJ gewonnen werden. Durch die Aussagen der Freiwilligen bekommt man einen detaillierten Einblick, welche Erfahrungen die Freiwilligen im Rahmen ihres FSJ gesammelt haben, welchen Herausforderungen sie begegnet sind und welchen Einfluss das FSJ auf die Veränderung der Persönlichkeit, auf den Erwerb und den Ausbau der Kompetenzen sowie auf die berufliche Zukunft hat.

13.4. Durchführung der Interviews

Nachdem wir den Interviewleitfaden fertiggestellt haben folgte die Pilotphase. In dieser Phase haben wir uns die Fragen des Interviewleitfadens gegenseitig gestellt. Erstens um sicherzugehen, ob die Formulierung der Fragen verständlich ist und sie dazu einladen etwas zu Erzählen und zweitens, um den Ablauf für uns selbst einzuüben.

Als nächster Schritt stand das Finden von InterviewpartnerInnen an der Reihe. Um passende InterviewpartnerInnen zu gewinnen, haben wir uns mit der Grazer Regionalstelle des Vereines zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste in Verbindung gesetzt. Dabei wurde von uns ein Rundschreiben angefertigt, welches von Seiten des Vereines an die E-Mail Adressen der Freiwilligen ausgesandt wurde. Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass die E-Mail nur an jene

Freiwillige versandt wurde, welche das Freiwillige Sozialjahr bereits absolviert haben. Des Weiteren haben wir zusätzlich über das Tool *student.umfrage* der Karl-Franzens-Universität Graz eine weitere Anfrage zur Teilnahme bei unserer Forschung verfasst. Mit Hilfe dieser beiden Rundschreiben konnten wir acht weibliche Gesprächspartnerinnen für unsere Untersuchung gewinnen. Die weiteren, ebenfalls weiblichen, acht Interviewteilnehmerinnen wurden uns durch die Kontakte der interviewten Freiwilligen vermittelt. Es hat sich dabei zufällig ergeben, dass wir ausschließlich weibliche Interviewpartnerinnen hatten. Ein Grund dafür ist mit Sicherheit, dass vermehrt Frauen das FSJ ausüben und Männer nur in kleiner Anzahl vertreten sind. Aufgrund der ausschließlich weiblichen Beteiligung an der Untersuchung, wird für unsere Forschung in weiterer Folge nur mehr die weibliche Schriftform verwendet, wie z.B. Interviewpartnerinnen, -teilnehmerinnen, Gesprächspartnerinnen.

Die Interviews fanden vom 18. Mai 2015 bis 3. Juli 2015 statt. Die Orte der Interviews waren unterschiedlich und haben sich nach den Wünschen der Interviewpartnerinnen gerichtet. So haben wir elf der 16 Interviews in einem ruhigen Aufenthaltsraum der FH Joanneum Graz durchgeführt, zwei am Universitätszentrum Wall der Karl-Franzens-Universität Graz, weitere zwei bei den Interviewpartnerinnen zu Hause und eines in einem Kaffeehaus in Graz. Dabei wurde stets von uns darauf geachtet, dass wir uns in einer ruhigen Umgebung befinden, damit zum einen die Aufzeichnung der Interviews keine auffälligen Störgeräusche beinhaltet und zum anderen die Interviewpartnerinnen sich auf das Gespräch fokussieren können ohne abgelenkt zu werden. Die Interviews wurden mittels einer App zur Sprachaufzeichnung unserer Handys aufgezeichnet. Die gesamte aufgezeichnete Zeit der Interviews beträgt 680 Minuten, dies macht eine durchschnittliche Länge von 42,5 Minuten pro Interview aus.

Bei der ersten Phase des Interviews, der Eröffnung, haben wir den Teilnehmerinnen genau erklärt, warum wir das Interview durchführen und welches Ziel wir mit der Forschung verfolgen. Des Weiteren haben wir sie darauf aufmerksam gemacht, dass wir zur Auswertung der Daten das Gespräch aufzeichnen müssen und gleichzeitig betont, dass die Interviews anonymisiert werden. Danach folgte die zweite Phase, der Hauptteil, in dem die Fragen aus dem Interviewleitfaden gestellt wurden. Bei allen durchgeführten Interviews kam es vor, dass von unserer Seite Ad-hoc-Fragen eingeworfen wurden, um näher auf das Gesagte einzugehen. Dadurch haben sich viele Erkenntnisse ergeben, die anhand der vorgefertigten Fragen evtl. nicht zustande gekommen wären. Ebenfalls war es bei allen durchgeführten Interviews

der Fall, dass die Interviewpartnerinnen Themen bereits vor der eigentlichen Frage angesprochen haben. Aus diesem Anlass heraus war es für uns notwendig, stets gut darauf zu achten, was die Interviewteilnehmerin von sich gab, damit wir die Reihenfolge der Fragen flexibel an den Gesprächsverlauf anpassen konnten. In der dritten und letzten Phase, der Endphase, haben wir offene Fragen geklärt, uns bei den Interviewpartnerinnen bedankt und ihnen eine kleine Aufmerksamkeit als Dankeschön überreicht.

Die Interviews wurden von uns stets einzeln durchgeführt, was den Vorteil mit sich brachte, dass wir die Zeit gut nutzen konnten sowie sich jede Interviewpartnerin auf eine Interviewerin konzentrieren konnte, um so eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Die Stimmung während der Interviews war immer sehr entspannt und herzlich. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Interviewpartnerinnen im gleichen Alter wie wir waren und sie entweder ebenfalls ein Studium betreiben oder im Sozialbereich tätig sind. Dies führte dazu, dass sofort eine gute Gesprächsbasis und ein gegenseitiges Gefühl von Akzeptanz vorhanden waren. Es war auch von beiden Seiten von vornherein klar, dass wir uns duzen. Damit wir uns die Durchführung der Interviews erleichtern, habe wir bereits im Vorhinein eine *Du-Version* des Leitfadens erstellt.

Um die Anonymität der Freiwilligen zu wahren, werden in dieser Masterarbeit weder die Namen der Interviewpartnerinnen, noch die genaue Bezeichnung der Einsatzstelle veröffentlicht. Die Interviewpartnerinnen werden als IP 1 bis IP 16 bezeichnet und in Bezug auf die Einsatzstelle wird lediglich der Bereich, in dem die Freiwilligen beschäftigt waren, angegeben. Tabelle 3 zeigt zur jeweiligen Interviewteilnehmerin (IP 1, 2, usw.) das Alter zum Zeitpunkt des Interviews, den Arbeitsbereich und die Einsatzstelle im FSJ, den Jahreszeitraum, in dem das FSJ absolviert wurde und die zum Untersuchungszeitraum ausgeübte Ausbildung bzw. berufliche Tätigkeit. Eine detailliertere Darstellung der durchgeführten Interviews, worin der Trägerverein sowie Datum, Ort und Länge der Interviews ersichtlich sind, kann im Anhang eingesehen werden.

IP	Alter	Arbeitsbereich und Einsatzstelle im FSJ	Zeitraum des FSJ	derzeitige/r Ausbildung/Beruf
IP 1	20	Kinder- und Jugendarbeit: Kinder und Jugend WG	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (2. Semester)
IP 2	21	Jugendarbeit: Jugend WG	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (2. Semester)
IP 3	20	Behindertenarbeit: Ergotherapie, Physiotherapie und Logopädie	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Physiotherapie (2. Semester)
IP 4	26	Behindertenarbeit: Vollzeitbetreutes Wohnen	2008/09	Diplomfachsozialbetreuerin im Behinderten- bereich (Graz) (Ausbildung: Caritas Lehranstalt für Sozialberufe Rottenmann – Diplomfachsozial- betreuerIn Schwerpunkt Behindertenarbeit)
IP 5	22	Altenarbeit: Senioren- und Pflegewohnhaus	2011/12	FH Joanneum Bad Gleichenberg Bachelorstudium Ergotherapie (6. Semester)
IP 6	22	Kinder- und Jugendarbeit: Kinder und Jugend WG	2011/12	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)
IP 7	27	Jugend- und Behindertenarbeit: Ausbildungswerkstätte für Ju- gendliche mit Behinderung	2011/12	Betreuerin in einer Sozialpädagogischen Jugendwohngemeinschaft (Graz) (Ausbildung: Kolleg für Sozialpädagogik Graz)
IP 8	21	Behindertenarbeit: Vollzeitbetreutes Wohnen	2012/13	Karl-Franzens-Universität Graz Bachelorstudium Molekularbiologie (4. Semester)
IP 9	21	Altenarbeit: Senioren- und Pflegewohnhaus	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Nachhaltiges Lebensmittel- management (2. Semester)
IP 10	21	Jugendarbeit: Jugend WG	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)
IP 11	24	Jugendarbeit: Jugend WG	2011/12	Betreuerin in einem Frauenhaus (Graz) (Ausbildung: FH Joanneum Graz – Bachelor- studium Soziale Arbeit)
IP 12	21	Schulkinder: Volksschule Schulassistentin	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (2. Semester)
IP 13	20	Behindertenarbeit: Tageswerkstätte	2013/14	Karl-Franzens-Universität Graz Lehramt Psychologie, Philosophie und Ge- schichte (2. Semester)
IP 14	25	Behindertenarbeit: Tageswerkstätte	2011/12	Karl-Franzens-Universität Graz Masterstudium Inclusive Education (2. Semester)
IP 15	21	Behindertenarbeit: Voll- und Teilzeitbetreutes Wohnen	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)
IP 16	21	Jugend- und Behindertenarbeit: Intensivbetreutes Wohnen für Jugendliche mit Behinderung	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)

Tabelle 3: Darstellung der Interviewteilnehmerinnen

13.5. Auswertung der Daten

Bei der Auswertung qualitativer Daten wird das Ziel verfolgt die Bedeutung der verbalen Daten zu verstehen und Zusammenhänge zu erkennen (vgl. Schreier 2013b, S. 248). Die in unserer Forschung angewandte Methode zur Auswertung ist die qualitative Inhaltsanalyse. Diese Methode „(...) ist ein systematisches, datenreduzierendes Verfahren zur vergleichenden Analyse von bedeutungshaltigem Material. Die Analyse erfolgt, indem Materialteile (Segmente) den Kategorien eines inhaltsanalytischen Kategoriensystems zugeordnet werden“ (ebd., S. 256).

Nach Durchführung der Interviews bestand daher der nächste Schritt darin, die Audiodateien auf den PC zu überspielen und die aus den Interviews gewonnenen verbalen Daten zu transkribieren, d.h. zu verschriftlichen. Zur Unterstützung der Transkription haben wir uns dem Tool *f4transkript* bedient. Mit diesem Programm ist es möglich die Geschwindigkeit je nach Bedarf zu regulieren. Mit der Taste F4 auf der Tastatur kann das Abspielen der Audiodatei sehr einfach gestoppt und wieder gestartet werden. Beim Start wird auch, je nach Einstellung, automatisch ein paar Sekunden zurückgespult, sodass es möglich ist die letzten Worte nochmals zu hören, um daraufhin wieder besser bei der Transkription einzusteigen. Dabei haben wir die kostenlose Demoversion verwendet, die es erlaubt zehn Minuten des vorhandenen Materials abzuspielen (vgl. audiotranskription.de 2015). Damit wir unsere Audiodateien in das Programm spielen konnten, mussten wir daher jede Datei mit dem Programm *Audacity* in unter zehn Minuten Segmente schneiden. Je nach Länge des Interviews hatten wir zwischen vier und sechs Audiodateien und infolgedessen Transkriptionsteile, die nach Fertigstellung in ein Dokument zusammengefügt wurden. Um einen guten Lesefluss zu gewährleisten, wurde bei der Transkription die Umgangssprache in Hochsprache bzw. Schriftsprache umgewandelt. Dabei wurde darauf geachtet die Authentizität der Inhalte nicht zu verfälschen und es wurde sichergestellt, dass die Bedeutung der Inhalte durch die Umformung nicht verloren geht.

Zur Aufbereitung der Daten haben wir das Programm MAXQDA verwendet. Dieses ist ein computergestütztes Softwaretool, das zur Erstellung eines Codebaumes bzw. Kategoriensystems unterstützend verwendet wird. Das Kategoriensystem stellt die Basis der qualitativen Inhaltsanalyse dar (vgl. Schreier 2013b, S. 255ff.). Der Codebaum der vorliegenden Forschung setzt sich aus neun übergeordneten Kategorien mit dazugehörigen Codes

und untergeordneten Subcodes zusammen. Bei unserer Forschung wurde ein deduktiv-induktives Vorgehen bei der Entwicklung des Codebaumes herangezogen. Das bedeutet, dass die Kategorien deduktiv aus der Analyse der vorhandenen Literatur und Studien gebildet werden und die Codes und untergeordneten Subcodes induktiv aus dem transkribierten Material (vgl. Schreier 2013b, S. 257f.). Die neun Kategorien decken sich mit jenen des Interviewleitfadens und sie gliedern weiters auch die Darstellung der Ergebnisse.

Als letzter Schritt folgte die Interpretation der gewonnenen Daten, welche im folgenden Kapitel dargestellt wird.

Einen detaillierteren Einblick in die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse findet man z.B. bei Kuckartz (1999) und (2012), Mayring (2010), Stigler und Reicher (2012) sowie bei Rustemeyer (1992).

14. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews mit den Freiwilligen aus dem Freiwilligen Sozialjahr zusammengeführt und interpretiert. Diese werden anhand von neun Kategorien übersichtlich dargestellt. Jede Kategorie wird dabei einzeln betrachtet und ausgewertet.

14.1. Rahmenbedingungen

Um das Arbeitssetting und die allgemeine Ausgangslage der Freiwilligen zu erläutern, wird zu Beginn auf die Rahmenbedingungen eingegangen. Dabei liegt der Fokus auf unterschiedlichen Aspekten, welche nachfolgend genauer behandelt und mit Aussagen der empirischen Untersuchung belegt werden.

Trägerverein:

Wie man der Tabelle 3 im Anhang dieser Masterarbeit entnehmen kann, sind als Trägervereine des FSJ der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste in Graz und Linz zu nennen sowie der Verein Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV). Zwölf der interviewten Freiwilligen absolvierten ihr FSJ beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste in Graz, drei weitere Freiwillige beim selben Trägerverein in Linz. Nur eine Freiwillige, Interviewpartnerin 12, absolvierte das FSJ beim Trägerverein SBOV. Die Träger wurden bereits in Kapitel 10 genauer vorgestellt und in Verbindung mit dem FSJ gebracht.

Zeitraum:

Bei der empirischen Untersuchung kam heraus, dass im Zeitraum 2008/2009 das FSJ nur von einer Freiwilligen absolviert wurde. Dabei handelt es sich um Gesprächsteilnehmerin 4, welche ihr FSJ über den Trägerverein Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste in Graz, im Bereich der Behindertenarbeit, in einem Vollzeitbetreuten Wohnen, gemacht hat. Im Zeitraum 2011/2012 sowie in den beiden folgenden 2012/2013 und 2013/2014, absolvierten jeweils fünf der befragten Freiwilligen das FSJ. In diesem Zusammenhang ist es wichtig von

Seiten der Freiwilligen zu nennen, dass alle Freiwilligen, bis auf Interviewpartnerin 7, das FSJ im Anschluss an die Matura gemacht haben.

Resonanzen:

Als nächsten Aspekt der Kategorie Rahmenbedingungen, wurde versucht zu erforschen, welche Resonanzen die Freiwilligen aus ihrem Umfeld, bezüglich des FSJ erhalten haben. Anhand dieser Frage lässt sich feststellen, dass der Großteil der Resonanzen durchaus sehr positiv bzw. neutral war. Nur ein geringer Anteil der Befragten gab an, dass auch negative Resonanzen ihnen gegenüber geäußert wurden. In Bezug auf die positiven Resonanzen betont Interviewpartnerin 1, dass sie „(...) von Seiten der Familie und den Verwandten durchwegs positiv“ (IP 1: 24) waren. Interviewpartnerin 2 äußert bezüglich der Resonanzen: „Die haben das alle eigentlich total super gefunden und bestärkt und mich einfach total unterstützt. Also es war total positiv von allen Seiten“ (IP 2: 24). Auch Gesprächsteilnehmerin 5 äußert diesbezüglich, „(...) von meiner Familie her war es eigentlich sehr positiv. Also die haben mich da eigentlich auch unterstützt“ (IP 5: 26). Die interviewte Freiwillige 6 sprach auch davon, dass die Resonanzen der Familie sehr gut waren und „(...) im Freundeskreis größtenteils auch gut“ (IP 6: 24). Auch Freiwillige 16 gab an, dass auch ihr Umfeld gut darauf reagierte und dass „(...) gerade meine Eltern haben das sehr unterstützt, sogar in die Richtung eher angeregt, als dass sie dagegen gesprochen hatten oder so“ (IP 16: 24). Infolgedessen kann gesagt werden, dass positive Erfahrungen innerhalb des Umfeldes sowie eine ständige Bestärkung, in dem was man tut, sich positiv auf die Freiwilligen ausgewirkt hat.

Des Weiteren wurde von den Freiwilligen oft betont, dass das FSJ für viele Menschen in ihrem Umfeld unbekannt und neu war. Interviewpartnerin 3 erwähnt in diesem Zusammenhang „(...) es war also eigentlich ziemlich unbekannt und zuerst einmal ist gefragt worden, was ist das überhaupt und warum mache ich das“ (IP 3: 24). In Bezug darauf spricht Interviewpartnerin 3 des Weiteren davon, dass trotzdem „(...) recht gut reagiert worden [ist]“ (ebd.). Infolgedessen kann auch die Aussage von Interviewpartnerin 7 erwähnt werden, die sich diesbezüglich in dem Ausmaß äußerte: „Positiv, sehr positiv ja und neugierig. Also es wollten alle mehr erfahren und teilweise habe ich dann auch empfohlen. Ja, waren sehr positiv“ (IP 7: 24). Auch Interviewpartnerin 15 sprach von den Resonanzen ihres Umfeldes und erwähnte dahingehend folgendes:

„Sehr positiv. Einfach halt, dass es lässig ist, cool, spannend und ganz viel halt so, nein, arg, das könnte ich nicht, das könnte ich niemals machen. Und ja, die Leute braucht man eh so dringend. In die Richtung halt“ (IP 15: 24).

Diese Aussage kann damit in Verbindung gebracht werden, dass sich viele Menschen nicht dazu in der Lage fühlen, sich freiwillig zu betätigen, aus welchen Gründen auch immer und deshalb jenen, welche sich dafür entscheiden, großen Respekt dafür entgegenbringen.

Negative Resonanzen, welche in Bezug auf das FSJ gefallen sind, sind meist Aussagen darüber, dass der soziale Bereich eine sehr schlechte Entlohnung mit sich bringt, für ältere Generationen das FSJ kein Begriff ist sowie die Sinnhaftigkeit des FSJ in Frage gestellt wird (vgl. IP 3: 24; IP 6: 24; IP 10: 26). Auch in Bezug auf die Freundschaft wurde in zwei Interviews darauf hingewiesen, dass eventuell die Freundschaft unter dem FSJ leiden kann, da manchmal ein Wohnortwechsel nicht ausgeschlossen werden kann (vgl. IP 1: 24; IP 11: 24). Diese Aussagen wurden von den Freiwilligen allerdings nicht bejaht bzw. ließen sie nicht an ihrer Entscheidung zweifeln.

Ablauf des Aufnahmeverfahrens:

In Bezug auf das Aufnahmeverfahren, welches auch in der Kategorie Rahmenbedingungen erforscht wurde, lassen sich von Seiten der Teilnehmerinnen große Gemeinsamkeiten feststellen. Einige der interviewten Freiwilligen sprachen davon, sich vor dem FSJ Informationen diesbezüglich aus dem Internet, über die Homepage des jeweiligen Trägervereines, eingeholt zu haben. Nachdem Teilnehmerin 16 die notwendigen Informationen verarbeitet hatte, entschied sie sich dafür, einen persönlichen Informationstermin beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste in Graz zu vereinbaren, um weitere Informationen zu erhalten. Dazu äußerte sie sich folgendermaßen:

„Ich habe es mir zuerst einfach im Internet durchgeschaut, was das eigentlich ist und wie das aussieht und (...) weil ich das Gefühl gehabt habe das reicht mir jetzt nicht ganz, habe ich einen Termin ausgemacht gehabt, was normal glaube ich nicht unbedingt nötig ist, aber habe ich nicht gewusst und deswegen habe ich den ausgemacht“ (IP 16: 26).

Andere Freiwillige, denen es auch wichtig war, weitere Informationen bezüglich des FSJ zu erhalten, besuchten Messen, wo das FSJ vertreten war (vgl. IP 1: 28; IP 5: 28; IP 11: 26).

Nachdem die Informationssuche abgeschlossen war und das Interesse am FSJ fortbestand, wurden die schriftlichen Bewerbungsunterlagen an die jeweilige Regionalstelle gesandt. Im Anschluss daran erhielten die Interviewpartnerinnen eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Bei diesem wurde einerseits über allgemeine Themen gesprochen, andererseits mussten die Freiwilligen begründen, warum sie sich für das FSJ beworben haben. Nach dem Bewerbungsgespräch wurde von Seiten des Trägervereines entschieden, ob die jeweilige Freiwillige für das FSJ geeignet ist oder nicht. Des Weiteren konnte bei diesem Gespräch der Wunsch geäußert werden, für welchen Bereich sich die Freiwillige interessierte. Zur Auswahl standen die Kinder- und Jugendarbeit, die Altenarbeit oder die Arbeit mit beeinträchtigten Menschen (siehe Kapitel 9.1.3.).

Nach der Aufnahme zum FSJ wurden Vorschläge an Einrichtungen an die Freiwilligen versandt. Im Anschluss daran wurde von Seiten der Freiwilligen der Kontakt mit der Einrichtung aufgenommen und ein Termin für ein Gespräch bzw. ein Kennenlernen festgelegt. Nach dem Kennenlerntag in der Einrichtung trafen die Freiwilligen die Entscheidung, ob sie ihr FSJ in der Einrichtung absolvieren möchten oder nicht und gaben dies bei der zuständigen Regionalstelle bekannt. Auch die Einrichtung gab bei der Regionalstelle an, ob sie dem FSJ zustimmt oder nicht. Bestand von beiden Seiten ein Interesse, wurde dem FSJ auch von Seiten des Trägervereines zugestimmt. Alle interviewten Freiwilligen, bis auf Interviewpartnerin 2, haben ihr FSJ im September begonnen, Gesprächspartnerin 2 startete im Oktober. Der Trägerverein Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste äußert sich diesbezüglich, dass sich das Ende des FSJ durch einen späteren Beginn, einfach um ein Monat nach hinten verschiebt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 2) Die Dauer des FSJ wurde in Kapitel 9.1.2. ausführlich behandelt. Interviewpartnerin 12, welche das FSJ beim Verein SBOV absolvierte, schilderte ihr Verfahren der Aufnahme folgendermaßen:

„Ich habe mich zuerst bewerben müssen, also online bewerben (...) und dann haben sie bei der Bewerbung schon ein paar aussortiert, wo sie gedacht haben, das funktioniert niemals, weil sie entweder noch zu jung waren oder schon zu alt. Dann habe ich ein persönliches Gespräch mit ihnen gehabt, also mit der Leitung der SBOV und die haben mich gefragt, was ich am ehesten, also auf welchen Bereich ich Lust hätte. Haben mir dann drei, vier Institutionen, Unternehmen rausgeschrieben und rausgesucht, wo ich mich bewerben könnte. Da habe ich mich dann beworben bei zwei verschiedenen und beide hätten mich genommen. Also ich habe mich zuerst mal telefonisch beworben, bin dann zu einem Gespräch hingegangen und (...) ich habe mir dann eine aussuchen können und habe dann da noch ein Gespräch gehabt“ (IP 12: 26).

Somit kann in Bezug auf das Aufnahmeverfahren gesagt werden, dass unabhängig vom jeweiligen Trägerverein ein ähnliches Bewerbungsverfahren vorzufinden ist.

In Bezug auf den Ablauf des Aufnahmeverfahrens wurden die Interviews weiters nach Aspekten wie anfängliche Unsicherheit, dem Schweregrad des Zuganges sowie der Unterstützung von Bekannten kategorisiert. Eine anfängliche Unsicherheit wurde lediglich von zwei Interviewpartnerinnen genannt. Interviewpartnerin 14 begründete dieses mit folgender Aussage:

„Ja am Anfang war ich extrem nervös, weil es geheißen hat, ja, ich habe gesagt, ich möchte nicht zu weit weg gehen. Vor allem wenn es möglich ist, würde ich gerne in der Steiermark bleiben, weil ich einfach einen Freund zu dem Zeitpunkt gehabt habe und den einfach zwischendurch auch sehen wollte. Wo sie [Anm. d. V.: der Trägerverein] zuerst gemeint haben, ja aber sie müssen schon weiter weg gehen. Also da war halt ein bisschen eine Unsicherheit da, wie es jetzt wirklich wird. Im Endeffekt habe ich mich aber voll gefreut und war ganz neugierig“ (IP 14: 26).

Des Weiteren war sich Interviewpartnerin 16 zu Beginn der Recherche über das FSJ sehr unsicher. Sie begründete dies darin, dass sie zwar Informationen von der Homepage des Trägervereines erhalten hat, ihr diese aber zu wenig waren und sie aus diesem Grund einen Termin für ein persönliches Gespräch beim Trägerverein vereinbarte. Ihre fehlenden Informationen und offenen Fragen zum FSJ, wurden durch das persönliche Gespräch ausgeglichen (vgl. IP 16: 26).

Zwei der Interviewpartnerinnen gaben an, dass sie durch Bekannte auf das FSJ aufmerksam wurden und auch Seiten dieser Unterstützung erhalten haben (vgl. IP 1: 28; IP 15: 159). Zudem wurde eine Freiwillige auch durch ihre Mutter unterstützt, da diese in einer Einrichtung tätig war, in dem das FSJ angeboten wurde (vgl. IP 13: 26).

Wie bereits in der Literatur zum FSJ erwähnt wurde, ist der Zugang zum FSJ sehr einfach, schnell und unkompliziert (siehe Kapitel 9.1.1.). Diese theoretischen Aussagen können auch durch die Empirie belegt werden, da Aspekte wie Schnelligkeit, Unkompliziertheit, Offenheit und Unterstützung von Seiten der Organisation und Einrichtung immer wieder von den Freiwilligen genannt und positiv bewertet wurden.

Einsatzstellen:

Innerhalb der Rahmenbedingungen wurde auch der Aspekt der Einrichtungen, welche für ein FSJ zur Verfügung stehen, näher erforscht. Bereits im theoretischen Teil, in Kapitel 9.1.3., wurde auf die vier unterschiedlichen Einsatzbereiche des FSJ hingewiesen und jeder einzelne Bereich näher dargestellt. In der empirischen Befragung wurden allerdings nur drei Bereiche genannt, da der Bereich der Flüchtlingsarbeit oder die Arbeit mit obdachlosen Menschen zur Zeit der interviewten Freiwilligen noch nicht angeboten wurden. Ein soziales Arbeitsfeld, welches sowohl in der Theorie, als auch in der Empirie genannt wurde, ist das Arbeitsfeld der Kinder und Jugendarbeit. Die Gesprächsteilnehmerinnen wurden dazu befragt, warum sie sich für den Bereich der Kinder und Jugendarbeit entschieden haben und auch dazu, warum sie genau die jeweilige Einrichtung gewählt haben. Gründe für die Auswahl dieses Bereiches lagen in unterschiedlichen Aspekten, wie dem Interesse an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, bereits vorhandene Erfahrungen in diesem Bereich sowie die Verbindung zum späteren Berufswunsch, mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten.

Ein weiteres soziales Arbeitsfeld im FSJ zeigt sich in der Jugend und Behindertenarbeit. Innerhalb dieses Arbeitsfeldes sind Unterstützungsmaßnahmen in Bezug auf die beeinträchtigenden Menschen besonders wichtig, da dadurch Inklusion stattfinden kann (vgl. Diakonie Österreich 2015b). Dieses Ziel verfolgt nicht nur die Diakonie Österreich, sondern auch alle anderen Trägervereine des FSJ. In Bezug auf diese Thematik wurde im theoretischen Teil nur der Bereich der Behindertenarbeit erläutert, nicht aber der Zusammenhang von Jugend- und Behindertenarbeit. Im empirischen Teil wird versucht eine Antwort auf die Frage zu finden, warum sich Freiwillige für den Bereich der Behindertenarbeit in Kombination von Jugendlichen entschieden haben. Interviewteilnehmerin 7 und 16 gaben an, dass sie diesen Bereich aus dem Grund wählten, da sie großes Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen mit Beeinträchtigungen verfolgten sowie auch keine anderen Bereiche bzw. Stellen für sie mehr zur Verfügung standen (vgl. IP 7: 30; IP 16: 30).

In Bezug auf die Auswahl einer Einrichtung im Bereich der Behindertenarbeit fiel von Interviewteilnehmerin 3 eine sehr konkrete Aussage:

„(...) ich habe eben vorher schon den Wunsch gehabt Physiotherapie zu studieren und das hat mir dann auch noch voll viel Einblick gezeigt und weitergeholfen“ (IP 3: 31).

Durch die praxisnahen Erfahrungen im Bereich von Menschen mit Beeinträchtigung war Teilnehmerin 3 davon überzeugt, diese für ihren späteren Berufsweg nutzen zu können. Des Weiteren empfand sie die Entscheidung zum FSJ als sehr wertvoll, da ihr die Erfahrungen auch bei der Bewerbung an einer Fachhochschule von Nutzen waren (vgl. IP 3: 47).

Ein weiteres soziales Arbeitsfeld des FSJ findet man in der Altenarbeit wieder. Wie in Kapitel 9.1.3. ausgeführt, ist ein hohes Ausmaß an Unterstützungsleistungen für ältere und pflegebedürftige Menschen sehr wichtig. Die Hilfe kann sowohl in der Pflege, als auch in der Freizeitgestaltung erfolgen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2). Auch in der empirischen Untersuchung der Freiwilligen zeigt sich, dass zwei der Freiwilligen ihr FSJ in Bereich der Altenarbeit absolvierten. Interviewpartnerin 5 entschied sich für diesen Bereich, da einerseits ihre Familie sie dazu motiviert hat, andererseits sie selbst sehr großes Interesse an diesem Bereich aufgebracht hat (vgl. IP 5: 35). Die zweite Interviewteilnehmerin begründet ihre Auswahl darin, da für ihre erste Wahl, den Behindertenbereich, keine freien Stellen mehr zur Verfügung standen und ihre zweite Intuition der Bereich der Altenarbeit war (vgl. IP 9: 32).

Kennenlerntag:

Ein anderer Blickwinkel lag im Kennenlerntag, welcher bereits im theoretischen Teil dieser Masterarbeit in Kapitel 9.1.1. behandelt wurde. Durch den Kennenlerntag bekamen die Freiwilligen die Möglichkeit, einerseits die Rahmenbedingungen zu erfahren, andererseits aber auch Einblicke in das praxisbezogene Feld der jeweiligen Einsatzstellen zu erhalten. Unterstützt wurde dieser Tag durch den Leitfaden – Kennenlerntag, welcher die Möglichkeit bieten soll aktuelle Fragen an die Einsatzstellen zu notieren (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 4).

In den Interviews mit den Freiwilligen wurde infolgedessen auch diese Frage näher erforscht. Der Großteil der befragten Freiwilligen gab an, einen Kennenlerntag in der Einrichtung gehabt zu haben. Interviewpartnerin 2 sprach davon, dass sie den Kennenlerntag in einer anderen Einrichtung gemacht hat, da ihre Einrichtung zu dem Zeitpunkt noch nicht eröffnet hatte. Die Einrichtung umfasste dasselbe Arbeitsfeld, in welcher sie ihr FSJ absolvierte. Dies war eine Jugend WG, weshalb es für sie kein Problem war, den Kennenlerntag dort zu machen (vgl. IP 2: 26).

Interviewpartnerin 3 und 13 beschreiben den Kennenlerntag wie folgt:

„Da ist uns einfach (...) die Abteilung gezeigt worden. (...) Kontakt aufgenommen und dann noch ausgemacht, wann man anfangen will (...)“ (IP 3: 39).

„Ja der war ganz nett. Da war eben noch die Vorgängerin von mir dort vom FSJ und die hat mich dann halt auch so ein bisschen herumbegleitet durch die ganze Einrichtung und mir das auch aus ihrer Sicht auch ein bisschen gezeigt und ich habe halt den ganzen Tag mit ihnen verbracht (...)“ (IP 13: 37).

Daraus resultiert, dass all jene Freiwilligen, welche einen Kennenlerntag in der Einrichtung hatten, diesen sehr positiv beurteilt haben. Vier der Freiwilligen (IP 4, 5, 12 und 14) wiesen darauf hin, dass sie keinen Kennenlerntag hatten und wichtige Informationen lediglich von bereits vorhandenen Mappen, von anderen Freiwilligen, erhalten haben:

„(...) du hast von den FSJ-Vorgänger einfach die Mappen gehabt, die sie gestaltet haben, eben wie sie den Tagesablauf beschrieben haben, wo Schwierigkeiten waren und wie die Unterkunft war. Von da hat man ein relativ gutes Bild bekommen zur Einrichtung. Wirklich anschauen hast du sie nicht wirklich können vorher. Kennenlerntag hat es in der Form nicht gegeben“ (IP 4: 45).

Lediglich Interviewpartnerin 12 gab an, weder einen Kennenlerntag, noch eine Mappe mit Informationen erhalten zu haben (vgl. IP 12: 39). Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass sie das FSJ beim Verein SBOV absolviert hat.

Durch die empirische Untersuchung zeigt sich insgesamt folgendes Bild: Freiwillige, welche ihr FSJ vor dem Jahr 2011/2012 beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste absolviert haben, hatten keinen Kennenlerntag in der Einrichtung, sondern ihnen wurden lediglich Mappen von anderen Freiwilligen, mit all den vorhandenen Informationen, zur Verfügung gestellt. Beim Trägerverein Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste, wurde ab dem Jahr 2012/2013 ein Kennenlerntag in der Einrichtung eingeführt. Fraglich bleibt, ob das Fehlen des Kennenlertages bei Interviewpartnerin 11 am Trägerverein liegt oder dies auf andere Gründe zurückführbar ist.

Arbeitsalltag im FSJ:

Im selben Ausmaß wie das Aufnahmeverfahren wird auch der Arbeitsalltag der Freiwilligen im FSJ in unserer Auswertung näher beleuchtet. Dazu wurden die Freiwilligen dahingehend

befragt, wie sich ihr Arbeitsalltag in der Einsatzstelle gestaltet hat. Im Bereich der Altenarbeit gab Freiwillige 5 an, dass ihr Arbeitstag folgendermaßen begann:

„Es hat eigentlich damit angefangen, dass ich einfach das Frühstück, also es gab, ein Frühstücksbuffet und einige Bewohner haben im Zimmer gegessen. Ich habe einfach das Frühstücksbuffet hergerichtet und eben die entsprechenden Leute aus dem Zimmer begleitet und hingesetzt und halt angeboten die Brötchen oder so, was sie halt essen wollten“ (IP 5: 48).

Im Anschluss an das Frühstück fand die Morgenpflege der pflegebedürftigen SeniorInnen statt. Auf den Aspekt der pflegerischen Tätigkeit wurde auch bereits im theoretischen Teil hingewiesen, da dieser einen bedeuteten Stellenwert in der Alten- und Behindertenarbeit aufweist (siehe Kapitel 9.1.3.). Um die durchgeführten Tätigkeiten festzuhalten, fand im Anschluss daran die Dokumentation dieser statt. Auch in der Zwischenzeit waren Tätigkeiten wie „Wäsche wegbringen (...), also kleinere Sachen oder Wäsche holen oder irgendwas einschachteln (...)“ (IP 5: 48) immer wieder notwendig. Den Rest des Tages verbrachten die BewohnerInnen mit unterschiedlichen Nachmittagsbeschäftigungen oder Spaziergängen. Am Ende des Tages wurden die Leute bettfertig gemacht und nahmen das Abendessen zu sich (vgl. ebd.).

Im Bereich der Kinder und Jugendarbeit sah der Arbeitsalltag der Freiwilligen ein wenig anders aus, als jener im Bereich der Altenarbeit. Dieser begann für die meisten der Freiwilligen erst gegen Mittag, wenn die ersten Kinder und Jugendlichen von der Schule oder dem Kindergarten ins Wohnheim zurückkamen (vgl. IP 1: 38; IP 2: 37-40; IP 6: 40; IP 10: 41). Freiwillige, welche ihren Arbeitstag bereits früher begannen, d.h. bevor die Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung waren, bereiteten in dieser Zeit meist Pläne und Aufgaben vor. Auch Verbote und Strafen für die Jugendlichen wurden in dieser Zeit erarbeitet und festgelegt. Gesprächspartnerin 16 sprach davon, dass „(...) alle in die Schule gebracht worden [sind], entweder mit dem Bus oder zu Fuß. Zu Mittag war es dann so, dass man eben wieder alle Kinder, da sie teilweise weiter weg waren, mit dem Bus von der Einrichtung abgeholt hat dort (...)“ (IP 16: 37). Diesbezüglich erwähnt sie auch: „(...) die Fahrten mit dem Bus habe ich gemacht (...)“ (ebd.). Im Anschluss daran erfolgte das Mittagessen, welches entweder von den jeweiligen BetreuerInnen oder vom vorhandenen Fachpersonal zubereitet wurde. Interviewpartnerin 2 äußerte sich dazu, dass das Mittagessen alleine gekocht wurde, das Abendessen hingegen zusammen mit den Kindern und Jugendlichen zubereitet wurde (vgl.

ebd.). Nach dem Mittagessen fand meist die Lernzeit statt, wo „(...) das Thema Hausaufgaben, Lernbetreuung ein ganz zentrales Thema [war]“ (IP 1: 38). Durch diese Lernzeit verfolgte die Einrichtung auch das Ziel, dass „(...) sie ein bisschen herunterkommen, weil sie doch meistens aufgewühlt von der Schule heimgekommen sind“ (IP 6: 40). Die Kinder und Jugendlichen in den Wohneinrichtungen hatten auch die Aufgabe, unterschiedliche Arbeiten und Dienste in ihrer Einrichtung zu verrichten. Interviewpartnerin 10 erwähnt diesbezüglich: „(...) da hat immer ein Kind Küchendienst gehabt, da haben wir halt immer geschaut, dass alles gut läuft und dass danach alles wieder geputzt ist und Müll raustragen und solche Sachen“ (IP 10: 41). Im weiteren Verlauf des Nachmittages war es so, dass den Kindern und Jugendlichen Freizeitangebote zur Verfügung standen oder sie auch die Möglichkeit hatten, sich außerhalb der Einrichtung mit Freunden zu treffen. In Bezug auf den Ausgang äußert sich Interviewpartnerin 2 folgendermaßen:

„Und dann sind die Jugendlichen sehr viel in Ausgang gegangen, sie haben zwei Stunden am Tag gehabt, wo sie sozusagen was unternehmen haben können“ (IP 2: 40).

Am Abend war es meist so, dass die Kinder und Jugendlichen bettfertig gemacht wurden und dann, je nach Alter, unterschiedliche Rituale verfolgten. Die jüngeren Kinder wurden meist von den Freiwilligen ins Bett gebracht und haben auch noch Zeit mit ihnen verbracht. Die Älteren durften hingegen noch wach sein, mussten sich jedoch in ihren Zimmern aufhalten und leise sein (vgl. IP 2: 36-42; IP 6: 40).

Neben dem Arbeitsalltag in der Altenarbeit und der Kinder- und Jugendarbeit wurde ein weiteres Arbeitsfeld der Forschung unterzogen, nämlich der Arbeitsalltag der Behindertenarbeit. Die Freiwilligen gaben an, dass die meisten der BewohnerInnen in diesen Einrichtungen eine starke Beeinträchtigung hatten. Hierzu äußerten sich die Freiwilligen, dass zu Beginn des Arbeitstages bereits mit der Körperpflege begonnen wurde. Der Beginn des Arbeitsalltags in der Behindertenarbeit und in der Altenarbeit startete jeweils mit der Körperpflege der BewohnerInnen. Im Bereich der Behindertenarbeit ging es um die Unterstützung der Menschen in allen Belangen, da sie bereits an einfachen Tätigkeiten scheitern. Die Freiwilligen selbst sahen sich in der Arbeit als eine Unterstützung. Für Menschen, welche nicht so stark beeinträchtigt waren, gab es eine Vielzahl an Angeboten an Aktivitäten, wie beispielsweise „(...) basteln, zeichnen, malen, töpfern, irgendwas halt tun so handwerklich“ (IP 13: 39). In der Zwischenzeit fielen noch Besprechungen an, wo alles bezüglich der Einrichtung und den

BewohnerInnen besprochen wurde. Abschließend kann gesagt werden, dass die Freiwilligen in diesem Bereich eher für pflegerische Belangen und für die Freizeitgestaltung zuständig waren. Der Arbeitsalltag in der Physiotherapie sowie der Arbeit in der Volksschule stellt eine Mischung der drei bereits vorgestellten Arbeitsalltage dar (vgl. IP 3: 42; IP 12: 41-44). Bei der Physiotherapie war dieser folgendermaßen:

„Also wir haben in der Früh einen Telefondienst gehabt, also von sieben bis neun sind wir immer im Büro gesessen für Leute die Therapie ausmachen wollen (...). Dann haben wir eigentlich unseren Tag frei gestalten können bis um 16 Uhr. Und zwar hat jeder von uns Patienten zugeteilt bekommen, die eben in dem Dorf wohnen und wir haben so genannte therapieunterstützende Maßnahmen gemacht. (...) wir sind eingeschult geworden von den Therapeuten, was wir machen dürfen mit den Bewohnern und das haben wir dann alleine, jeweils eine dreiviertel Stunde immer, machen dürfen und wir haben quasi unseren eigenen Terminplan gehabt (...)“ (IP 3: 42).

Bei der Volksschule sah der Arbeitsalltag so aus:

„Mein Arbeitsalltag hat um halb acht angefangen, also offiziell um viertel vor acht, aber um halb acht habe ich da sein müssen zum Schüler reinlassen, Türen aufmachen, kontrollieren, dass sie im Schulgebäude nicht rennen und dann am Vormittag habe ich die Lehrer unterstützt mit schulischen Aufgaben, Einzelbetreuung, Projektaufsicht. Ab mittags (...) war ich dann in der Schülerbetreuung, habe mit den Kindern gemeinsam Mittag gegessen, habe mit ihnen gespielt, Hausaufgaben gemacht und einfach nur ja betreut einfach. Manchmal auch Zeit totgeschlagen“ (IP 12: 41-44).

Die beiden Freiwilligen waren am Vormittag als Unterstützung anwesend und hatten allgemein eine freie Arbeitsweise.

Wohnen während des FSJ:

Im Anschluss daran wurde in der Kategorie der Rahmenbedingungen nach der Wohnsituation der Freiwilligen gefragt. Bereits im theoretischen Teil, in Kapitel 9.2.2., wird erläutert, dass der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste festlegt, dass Einsatzstellen dafür verantwortlich sind, die Kosten der Unterkunft zu decken und falls notwendig auch eine zur Verfügung zu stellen. Ist dies nicht der Fall, dann sind sie dazu verpflichtet, die Fahrtkosten zwischen Wohnort und Einsatzstelle zu übernehmen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015d, S. 2). Dieser Frage, ob eine Wohnung zur Verfügung gestellt wurde oder die Fahrtkosten innerhalb des FSJ übernommen wurden, wurde auch in den Interviews

der Freiwilligen nachgegangen. In Bezug auf die Unterkunftsmöglichkeit in den Einrichtungen äußerten sich alle Freiwilligen in dem Sinne, dass bei Einsatzstellen, die nicht in unmittelbarer Nähe des Wohnortes waren, auch Wohnmöglichkeiten, von Seiten der Einrichtung, zur Verfügung gestellt wurden (vgl. IP 1: 38; IP 4: 35-40; IP 5: 41-44; IP 7: 36; IP 15: 33-38). Im Gegensatz dazu wurde auch von Interviewpartnerin 4 darauf hingewiesen, dass bei Einsatzstellen, wo keine Unterkunftsmöglichkeit vorhanden war, was vor allem die Grazer Stellen betraf, diese sehr schnell vergeben waren (vgl. IP 4: 36). Daraus und aus weiteren Aussagen von Freiwilligen in Hinblick auf diesen Aspekt, lässt sich feststellen, dass im Raum Graz meist keine Wohnmöglichkeiten zur Verfügung standen. Bei weiterer Entfernung der Einsatzstellen zu Graz standen größtenteils Wohnmöglichkeiten für die Freiwilligen zur Verfügung. Für die Stellen in Graz ist es dem Trägerverein wichtig, diese für Freiwillige zu vergeben, welche auch in der Nähe wohnen. Grundsätzlich kann somit gesagt werden, dass für die befragten Freiwilligen entweder eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wurde oder die Fahrtkosten dafür übernommen wurden. Auch Interviewpartnerin 7 belegt diese Aussage: „Genau, ich habe die Fahrtkosten übernommen bekommen“ (IP 7: 36).

Abschließend kann gesagt werden, dass in Hinblick auf die Unterkünfte für die Freiwilligen keinesfalls Kosten in jeglicher Art angefallen sind. Bei der Kategorie Verbesserungsbedarf wurde erwähnt, dass die Fahrtkosten der Freiwilligen meist sehr hoch waren und sie für diese zum Großteil selbst aufkommen mussten. Genauere Informationen diesbezüglich können in der Kategorie Verbesserungsbedarf (Kapitel 14.9.) nachgelesen werden.

14.2. Motive – Ziele

Die zweite Kategorie befasst sich mit den individuellen Motiven der Freiwilligen ein Freiwilliges Sozialjahr auszuüben. Mit den Motiven verbinden die Freiwilligen gleichzeitig ihre Ziele, die sie im Laufe des FSJ erreichen wollen.

Motive und Ziele der Freiwilligen:

- Erfahrungen sammeln – Wunsch eine Ausbildung zu machen:

Als ein Motiv und Ziel, ein FSJ zu absolvieren, wurde von den Interviewpartnerinnen angegeben, dass sie nach der Schule eine weitere Ausbildung anstreben wollten und diesbezüglich

der Wunsch nach einem Studium sehr hoch war. Die Auswahl für ein Studium bzw. für das richtige Studium ist dabei mit vielen Unsicherheiten verbunden. Daher war es den Freiwilligen ein Anliegen im Laufe des FSJ Erfahrungen zu sammeln, um sich danach besser entscheiden zu können:

„Ich habe gewusst, dass ich etwas studieren will und habe aber nicht genau gewusst was und habe gewusst, es soll irgendwie im Sozialbereich sein und ich war mir jetzt aber nicht sicher was (...). Also ich war mir eben nicht sicher, ob ich Soziale Arbeit studieren soll oder auf der KPH Sozialpädagogik (...) oder Psychologie oder ja Pädagogik, ich war mir halt nicht sicher und habe mir dann gedacht, ich mach es einfach mal, dass ich mal weiß, ob mir das überhaupt gefällt (...)“ (IP 10: 48).

„Ich wollte zuerst einmal herausfinden, ob das überhaupt etwas für mich sein könnte, weil wenn ich es kein Jahr überlebe, dann schaffe ich es das restliche Leben auch nicht (...)“ (IP 12: 51).

„Ich habe mir zuerst eigentlich immer gedacht ich möchte voll gerne Soziale Arbeit studieren und dann habe ich mir gedacht, naja aber so richtig sicher bin ich mir halt auch doch nicht und ich möchte schon schauen irgendwie, ob das vielleicht vorher für mich auch richtig passt und auch so Erfahrungen machen in diesen Bereichen. Dann habe ich mir gedacht, ja wenn ich das FSJ mache, da habe ich sicher einmal einen guten Einblick oder zumindest in einen Bereich oder so, dass ich mir mal ein Bild machen kann, was mich da erwarten könnte in dieser Art. Es hat mir dann auch ziemlich viel gebracht, weil (...) das FSJ hat mir dann eben zum Teil geholfen, dass ich halt dann meine Entscheidung (...) treffe über das was ich nachher machen werde“ (IP 13: 24).

Mit dem Gedanken der Unsicherheit bei der Wahl des Studiums geht aus den Interviews hervor, dass zu Beginn des FSJ zwar die Intention für ein Studium im Sozialbereich vorhanden war, die Freiwilligen sich ihrer Entscheidung nicht sicher waren. Infolgedessen stellte sich für die Freiwilligen die Herausforderung, herauszufinden, ob sie persönlich für einen Beruf im Sozialbereich geeignet sind, ob er ihnen Spaß macht, ob es ihnen liegt mit und für andere Menschen zu arbeiten. Diese Unsicherheit bzw. die Motivation ihre persönliche Eignung herauszufinden und sich selbst zehn Monate lang zu testen, hat einige Gesprächspartnerinnen dazu angetrieben ein FSJ zu absolvieren.

Das Streben nach Erfahrungen reicht von der Orientierung, ob der Sozialbereich der passende Job ist: „Eigentlich wollte ich damals schauen, ist der soziale Bereich was für mich oder nicht“ (IP 9: 47) über die Erfahrung in der Arbeit mit Menschen: „Ja, dass ich erstens mehr Erfahrung mit dem Umgang mit Menschen mit Behinderung mache (...)“ (IP 3: 47).

Der Aspekt der Erfahrung zeigt sich auch bei Bewerbungssituationen. Interviewteilnehmerin 15 hat das FSJ gemacht, da sie für den Bachelorstudiengang Soziale Arbeit, auf der FH nicht angenommen wurde. Nach ihrem FSJ hat sie sich abermals beworben und wurde aufgenommen. Sie gab an, dass es ihr generell beim zweiten Versuch besser gegangen ist, da sie einerseits die Bewerbungssituation kannte und andererseits auf die im FSJ gewonnenen Erfahrungen und das erworbene Wissen zurückgreifen konnte:

„Das Gespräch war das erste Mal eine Katastrophe, ganz, ganz schreckliches Gefühl und das zweite Mal bin ich halt einfach reingegangen, habe auch tatsächlich irgendwie viel mehr sagen können was ich will, was mir taugt. (...) und ich war auch nochmal gefestigt, dass ich das machen will“ (IP 15: 53).

Bezüglich des Bewerbungsgespräches für die Aufnahme zu einem Studium, zeigt sich, dass durch die im FSJ gewonnenen Erfahrungen ein sicheres Auftreten einhergeht und man definitiv sagen kann, warum man das Studium ausüben will. So führen Interviewpartnerin 3 und 16 aus:

„Ja die Kommunikation auf jeden Fall, vor allem für das Aufnahmegespräch, da habe ich mich zum Beispiel im Vergleich zum vor dem FSJ, wie ich mich dort beworben habe, habe ich mich echt ein bisschen blöd angestellt, wenn ich das jetzt so sehe. Und danach ist es mir viel leichter gefallen mit denen zu reden und zu erzählen was ich so will und erlebt habe und so Sachen (...)“ (IP 3: 96).

„Am wichtigsten einfach so das Argument, man hat das schon eine Zeit lang gemacht und man weiß, wovon man redet. Wenn man sagt, eben zum Beispiel bei der Bewerbung dann an der FH oder so, da kann man einfach anders argumentieren. Damit, dass man sich jetzt dafür bewirbt und dass man das später machen möchte, weil man schon erlebt hat, wie das sein kann in so einem Bereich zu arbeiten“ (IP 16: 95).

Eine verbesserte Kommunikation wird in beiden Interviews ersichtlich. Eine Förderung der kommunikativen Kompetenzen im Rahmen eines freiwilligen Engagements werden diesbezüglich auch von Dux et al. (2009) bestätigt (vgl. ebd., S. 225; siehe Kapitel 7.3.2.).

Ebenso sieht die Fachhochschule das Potential des FSJ Erfahrungen zu sammeln: „Die Fachhochschule bietet auch eine Nachbesprechung an, wenn man nicht aufgenommen worden ist. Und da ist mir das auch nahegelegt worden, sowas wäre halt ein bisschen ein Türöffner (...)“ (IP 15: 49). Interviewpartnerin 3 und 13 haben das FSJ auch aus dem Beweggrund gewählt,

Erfahrungen zu sammeln, welche ihnen bei ihrer Bewerbung für eine Ausbildung auf der Fachhochschule helfen würden:

„Und vor allem habe ich auch viel gehört, dass sie bei der Aufnahme darauf schauen, was du vorher gemacht hast und dass das auf jeden Fall ein Pluspunkt ist und dass ich dann leichter auf die FH aufgenommen werde“ (IP 3: 47).

„(...) es macht sich auch sicher nicht schlecht im Lebenslauf, eben falls ich mich auf der FH beworben hätte für Soziale Arbeit. Dann ist das FSJ meistens so, dass hat halt jeder, das ist so eine Basisvoraussetzung eigentlich so und ja das war halt auch so einer von den Gründen (...)“ (IP 13: 43).

L&R Sozialforschung (2008) bestätigen den positiven Einfluss des FSJ bei einem Aufnahmeverfahren (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 51; siehe Kapitel 11.1.). Interviewpartnerin 1 fügt diesbezüglich noch hinzu, dass nicht die alleinige Teilnahme am FSJ garantiert an der FH aufgenommen zu werden. Sie sieht ihre persönliche Entwicklung und Festigung, als die maßgeblichen Faktoren an, warum sie aufgenommen wurde:

„Jetzt nicht unbedingt, dass ich sagen kann, ich habe zehn Monate in einer Einrichtung gearbeitet, weil das haben einige andere, die nicht aufgenommen wurden, auch. Wir waren 40, 45 Freiwillige, in unserem Durchgang in Graz und 20, 25 haben sich auf der FH beworben und vier von uns sind genommen worden. Also wo ich mir sicher bin, dass mir das FSJ geholfen hat bei der Aufnahme, war einfach, ich habe in den zehn Monaten so viel über mich selber gelernt und so viel Selbstbewusstsein entwickelt und so viele Kompetenzen, die man vielleicht sonst nicht bekommt, wenn du frisch von der Schule kommst. Die haben dann beim Aufnahmeverfahren eine Rolle gespielt und waren sicher von Vorteil. Grundsätzlich die zehn Monaten als Bestätigung, ich habe da so und so viele Stunden abgeleistet, glaube ich nicht wirklich. Sie haben sicher mit eine Rolle gespielt, aber hauptsächlich mein Auftreten dann. Weil ich einfach nach dem Jahr ein ganz anderer Mensch war“ (IP 1: 47).

Bei den Aussagen der Gesprächspartnerinnen wird deutlich, dass sie durch das FSJ auf einen Erfahrungsschatz zurückgreifen und einen Bezug zur Praxis herstellen können. Wodurch es ihnen sichtlich leichter fällt, ihre Wünsche und Motive, die mit dem Studium verbunden sind, beim Aufnahmegespräch zu äußern.

In Bezug auf das Ziel Erfahrungen zu sammeln, geben die Freiwilligen an, dass sie das Arbeitsleben in allen Facetten kennenlernen wollten und dahingehend einen Tagesablauf einer Einrichtung miterleben und gegebenenfalls auch mitgestalten wollten (vgl. IP 9: 52;

IP 16: 50). Dieser Aspekt wird außerdem an folgenden Aussagen deutlich:

„Dass ich einerseits schon die berufliche Perspektive sehe, wie ist es, wie tu ich, fühl ich mich wohl mit Kindern und Jugendlichen. Dass ich sie mag hab ich vorher schon gewusst, aber mit ihnen zu arbeiten ist schon einmal eine ganz andere Geschichte“ (IP 1: 50).

„Zum einen einmal Erfahrungen über einen längeren Zeitraum zu sammeln, weil ich habe vorher schon ein paar Praktika im sozialen Bereich gemacht, aber jetzt immer nur so ein oder zwei Monate lang“ (IP 11: 50).

„Hauptsächlich einfach ausprobieren, wie das ist in so einer Einrichtung zu arbeiten und auch vor allem die eigenen Grenzen kennenlernen, weil ich eben vorher die BAKIP gemacht habe und dort in der Praxis schon oft das Gefühl gehabt habe, dass ich oft im Arbeiten einfach überfordert war. Ich wollte wissen, wie das in anderen Bereichen ist oder wie das ist, wenn man einfach mal wirklich arbeitet und nicht nur für einen Tag, wo in einer Einrichtung ist“ (IP 16: 43).

Wie bereits erwähnt, haben alle interviewten Freiwilligen, ausgenommen von Interviewpartnerin 7, das FSJ nach der Matura gemacht. Dies führte dazu, dass sie noch nicht die Gelegenheit bekommen haben, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen.

Interviewpartnerin 9 gab bezüglich der Erfahrungen an, dass es ihr wichtig war eine Verbindung von Theorie und Praxis herzustellen: „Eben für mich war vorher das Soziale eher Theorie und das war dann einmal Praxis und das habe ich auch gut gefunden, weil so habe ich mehr mitreden können später und heute“ (IP 9: 52).

Für Interviewpartnerin 2 war es von besonderer Bedeutung die Arbeit mit den Menschen kennenzulernen und verdeutlicht dies in ihrem Interview wie folgt: „Und mir war es natürlich auch total wichtig, dass ich die Arbeit mit den Jugendlichen kennenlernen, dass ich herausfinde, passt das für mich oder nicht. Dass ich überhaupt merke, wie geht es mir, wenn ich mit Menschen arbeite (...)“ (IP 2: 47). Ihr Ziel im FSJ lag darin, für sich persönlich herauszufinden, wie es ihr in der Arbeit mit Menschen geht und Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen zu sammeln.

Interviewpartnerin 9 gibt an, dass sie sich schon vor dem FSJ darüber bewusst war, dass sie nicht im Sozialbereich arbeiten will und Nachhaltiges Lebensmittelmanagement studieren wird: „Ich habe gewusst, okay das [Anm. d. V.: Nachhaltiges Lebensmittelmanagement] will ich studieren und wollte dann aber trotzdem noch das FSJ, weil ich mir gedacht habe, sicher

eine interessante Erfahrung und einmal nicht Schüler zu sein und ein bisschen zu arbeiten“ (IP 9: 47). Demgegenüber hat sich Interviewpartnerin 1 dahingehend geäußert, dass sie bereits vor dem FSJ wusste, dass sie Soziale Arbeit studieren will, das FSJ, dennoch zuerst machen wollte: „(...) es war auch mein Plan, soweit das Leben planbar ist. Ich hab mir gedacht, ich mach jetzt das FSJ und dann mach ich die Aufnahme für die FH“ (IP 1: 45).

Insgesamt kristallisiert sich heraus, wie sehr die Erfahrungen im FSJ, den Freiwilligen geholfen haben, weitere Entscheidung betreffend ihrer beruflichen Zukunft zu treffen.

- **Ein Jahr für sich haben um sich zu orientieren – Herausfinden, was man will:**

Ein Jahr für sich zu haben und dieses dahingehend zu nutzen, sich beruflich sowie privat zu orientieren und herauszufinden, was man will, kristallisierte sich als weiteres Motiv und Ziel in unserer Forschung heraus. Einige Freiwillige äußerten diesbezüglich eine Zeit für sich haben zu wollen, in der sie nicht mehr an die Schule oder ans Lernen denken müssen und sahen das FSJ als Chance, diesen Wunsch in die Tat umzusetzen. Sie wollten dieses Jahr weiters nutzen, um sich zu orientieren und neue Energien zu mobilisieren. Tatsache ist, nach einer Schulzeit von mindestens zwölf Jahren bis zur Matura, wird man ständig beansprucht und steht unter einem hohen Leistungsdruck. Da ist der Anspruch danach, weniger theoretische Inhalte zu lernen, die in einem formalen Kontext eingebettet sind, nicht unbegründet. Damit soll nicht gesagt werden, dass im FSJ nicht gelernt wird. Ganz im Gegenteil, es findet ein informelles Lernen in einem für die Freiwilligen ganz neuem Setting, das andere Aspekte des Lernens bietet, statt. Kapitel 6.5. sowie 7.3.1. führen die Thematik und Bedeutung des informellen Lernens für junge Menschen, in einer Zeit des Findens, sei es den beruflichen oder den persönlichen Weg betreffend, näher aus. Unsere Interviewteilnehmerinnen äußerten sich dieser Thematik wie folgt:

„Ich hab mir vorher einfach vorgenommen, mein großes Ziel war es, ich genieße es jetzt einfach einmal. Das ich was mach, was mir passt, egal ob es jetzt eine gute Erfahrung wird oder eine schlechte. Aber einfach, dass ich sag, das ist was, dass ich selber will und wo ich sage, das mach ich jetzt aus meiner Intention heraus und nicht, weil ich gezwungen werde dazu. Und das mach ich jetzt einfach“ (IP 1: 50).

„(...) das ist die perfekte Lösung um Erfahrungen zu sammeln und ein Jahr etwas anderes zu machen, außer lernen“ (IP 2: 45).

„(...) also mit ein Hauptgrund war einfach, dass ich gesagt habe, nach meiner Schulzeit, die teilweise wirklich nicht so die beste war, ich mag einfach einmal ein Jahr keine Schule von innen sehen (...). Und ich habe halt auch nicht so wirklich gewusst, was ich machen soll (...). Dann war halt irgendwie auch so, dass ich mir gedacht habe, ich schau mir einfach das einmal an (...). Vom Motiv her einfach Orientierung“ (IP 5: 51).

Auch Interviewpartnerin 15 setzte sich als Ziel, ein Jahr für sich persönlich zu haben und nach der Schulzeit nicht gleich wieder weiterlernen zu müssen. Dabei hebt sie das FSJ als eine gute Möglichkeit hervor zu entspannen und Kraft sowie Motivation für eine weitere Ausbildung zu schöpfen:

„(...) so währenddessen habe ich es auf jeden Fall die ganze Zeit gemerkt, dass es einfach sehr nett ist, was anderes zu tun und nicht mit dem gleichen Alltag irgendwie nach zwölf Jahren Schule jetzt weiterzumachen. Sondern halt auch eher was anderes, um dann mit voller Motivation irgendwie wieder weitermachen zu können“ (IP 15: 49).

Interviewpartnerin 13 hat im Laufe des FSJ herausgefunden, dass sie nicht im Sozialbereich arbeiten möchte. So beinhaltet das FSJ auch die Möglichkeit, herauszufinden, in welche berufliche Richtung man nicht gehen will:

„(...) dass ich das für mich herausfinde, ob das für mich was ist in die Richtung oder nicht. Wobei ich dann herausgefunden habe, dass es, ich meine die Arbeit an sich hat mir voll getaugt und auch der Umgang mit den Menschen (...), aber ich bin dann auch draufgekommen, dass es jetzt nicht das ist, wo ich mir vorstellen kann, ja das mache ich jetzt wirklich mein Leben lang (...)“ (IP 13: 45).

Das zu finden, was man wirklich will, ist bei Interviewpartnerin 6 auch mit einem gewissen persönlichen Druck und einer Angst, aufgrund eines bereits abgebrochenen Studiums verbunden:

„Ich wollte einfach wissen, ob wirklich der Sozialbereich das ist was mich interessiert und ob es wirklich passt auch mit dem Studium dann, weil ich davor schon etwas anderes angefangen gehabt habe zum Studieren und mir wirklich sicher sein wollte, wenn ich jetzt wieder etwas mache, dass es dann auch wirklich passt“ (IP 6: 50).

Einen ähnlichen Aspekt sahen Interviewpartnerinnen 3 und 11, sie wollten mit dem FSJ herausfinden, ob die gewünschte Studienrichtung die richtige Wahl ist: „Und auch irgendwie zum Teil, ob ich mich vorher schon (...) für das richtige Wunschstudium entschieden habe, dass ich das sehe, ob sich das bestätigt“ (IP 3: 51). „(...) vielleicht auch herauszufinden, weil

ich mir vorher schon immer ausgemalt habe, wie wäre es, wenn ich im Jugendbereich arbeite, ob das wirklich was für mich wäre und ob es sich dann ausbezahlt, dass ich (...) die Soziale Arbeit dann studiere (...)“ (IP 11: 50).

Von Gesprächspartnerin 5 wird ganz klar betont, dass das FSJ ihr bei ihrem weiteren Weg geholfen hat: „Wobei es sich im Endeffekt, das Ziel so rauskristallisiert hat, dass ich dann halt einfach gewusst habe, was ich machen will. Also was ich dann nach dem Jahr angehen werde“ (IP 5: 53).

Das Kennenlernen des Berufsfeldes und Erproben, ob es das Richtige für einen persönlich ist sehen auch die Träger des FSJ als Ziele an (siehe Kapitel 11.1.).

- Überbrückung eines Wartejahres:

Als ein weiteres Motiv gaben die Freiwilligen an, ein Wartejahr sinnvoll überbrücken zu wollen und einen Nutzen daraus zu ziehen, wie in den folgenden Aussagen deutlich wird:

„Die andere Option wäre einfach gewesen für ein Jahr einfach irgendwas zu studieren und sich dann wieder bei der FH zu bewerben. Das war etwas, dass ich absolut nicht haben wollte“ (IP 4: 24).

„Ich habe eben mich beworben gehabt auf der FH für Soziale Arbeit und habe beim Tag der Offenen Tür einen Flyer vom FSJ mitgenommen und wie ich dann eben die Absage bekommen habe für den Studiengang Soziale Arbeit habe ich den Flyer wieder ausgegraben und hab mich dann beworben, weil ich nicht ein Jahr verlieren wollte“ (IP 6: 48).

„Ich habe zuerst Pädagogik studiert und bin dann halt darauf gekommen, dass das nicht das Richtige für mich ist. Das mir die Praxis fehlt und habe mich dann am Kolleg beworben für Sozialpädagogik. Da haben sie mich dann nicht aufgenommen. Dann bin ich eben vor der Wahl gestanden, was mache ich, studiere ich weiter, gehe ich arbeiten, mache ich ganz was anderes oder probiere ich es nächstes Jahr wieder am Kolleg aufgenommen zu werden. Nachdem ich das Kolleg unbedingt machen wollte, war eben das FSJ eine perfekte Möglichkeit das Jahr zu überbrücken“ (IP 7: 50).

Wie aus den Aussagen der Interviewteilnehmerinnen deutlich wird, war es für sie von großer Wichtigkeit eine Alternative zu finden. Sie machen insgesamt darauf aufmerksam, dass es ihnen sehr wichtig war, dass sie ihr Wartejahr sinnvoll überbrücken und dahingehend nutzen wollten Erfahrungen für sich persönlich, für den Beruf und die Ausbildung zu sammeln. Wie

in Kapitel 11.2. erläutert, sehen auch die Trägervereine die Rolle des FSJ als sinnvolle Überbrückung einer Wartezeit, als sehr wichtig an (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015g; SBOV 2015a, S. 2).

- **Persönliche Weiterentwicklung**

Häufig wird von den Freiwilligen geäußert, sich noch nicht erwachsen oder reif zu fühlen, es ihnen an Selbstständigkeit fehlt und sie das FSJ dahingehend nutzen wollten, sich persönlich weiterzuentwickeln:

„(...) ich wollte reif werden sozusagen. Ich wollte wirklich erwachsen werden, das habe ich mir so als Ziel gesetzt, dass ich in diesem Jahr erwachsen werde, wenn ich ein Jahr weg bin und arbeite“ (IP 2: 47).

„(...) ich wollte irgendwie selbstständiger werden und am Anfang hat es mich ein bisschen gestört, dass ich so weit weg bin, aber im Nachhinein war ich ganz froh, dass das doch ein bisschen weiter weg war, als von mir daheim und es war irgendwie so meine erste eigene Wohnung, die was sie mir zur Verfügung gestellt haben“ (IP 10: 50).

„Erwachsener nicht direkt, reifer werden. Ich war vorher extrem schüchtern und habe dort unten [Anm. d. V.: bei der Einrichtung] relativ meine Schüchternheit gut abgelegt. Aber auch persönlich bin ich reifer geworden (...)“ (IP 14: 56).

„Ja allgemein Selbstständigkeit, dadurch dass ich dann auch nicht mehr daheim gewohnt habe und einfach, ja mal was anderes ist“ (IP 16: 44).

Bei Interviewpartnerin 10 und 16 wird der besondere Stellenwert eines anderen Wohnortes, als der des Elternhauses deutlich. Ein Wechsel des Wohnortes und eine eigene Wohnung während des FSJ, tragen wesentlich zur Persönlichkeitsentwicklung bei (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 51f.).

Die eigenen Grenzen auszutesten, sich persönlich näher zu kommen betonen die Freiwilligen ebenso und sehen diese Aspekte als persönliche Ziele für sich selbst an:

„(...) dass ich mir in den zehn Monaten einfach selber näher komme (...). Und einfach, dass ich mir selber mehr bewusst werde, wer bin ich, was will ich“ (IP 1: 50).

„(...) es war einfach ein gewisser Selbstbeweis auch, ob man das schafft, ob man dem gewachsen ist oder eben auch nicht“ (IP 6: 50).

„(...) mich einfach selber testen, also Grenzen testen und wie weit kann ich gehen, wie weit lass ich das alles auf mich zu, also so mehr persönliche Dinge. Nicht so die Fähigkeiten oder Fertigkeiten, das war mir eher so nebensächlich, aber so persönlich wollte ich mich da quasi weiterbilden“ (IP 7: 56).

Die Entwicklungen, die die Freiwilligen im Laufe des FSJ vollziehen werden von Seiten der Einsatzstellen und Trägervereine als bemerkenswert angesehen. Sie bestätigen die Aussagen unserer Interviewteilnehmerinnen, dass das FSJ dazu beiträgt an Reife und Selbstbewusstsein zu gewinnen (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 51; siehe Kapitel 11.3.).

Erreichen der Ziele:

Die Freiwilligen wurden auch danach gefragt, ob sie das Gefühl haben ihre Ziele erreicht zu haben:

„Das es dann immer ganz anders kommt, als das was man sich vornimmt ist eh klar, aber den Großteil meiner Ziele habe ich umsetzen können“ (IP 1: 50).

„Ja, definitiv, also ich glaube ohne dem FSJ wäre ich jetzt nicht so, wie ich jetzt bin. Klingt zwar irgendwie blöd, aber es ist echt so. Ja, da kann man sich schon so richtig austesten“ (IP 7: 58).

„Ja, ich bin viel selbstständiger geworden in dem Jahr und ich habe dann auch gewusst was ich studieren möchte“ (IP 10: 54).

„Also ich habe Erfahrung gesammelt, ich habe festgestellt, dass der Bereich voll schön ist und ich voll gerne dort arbeite. Ich habe danach beschlossen ich studiere was in die Richtung“ (IP 14: 58).

Es wurden durchwegs positive Antworten geäußert, in denen die Freiwilligen angaben, ihre Ziele erreicht zu haben und der Zweck ihres FSJ sich erfüllt hat. Keine der interviewten Freiwilligen hat indes das Gefühl gehabt, dass die gesetzten Ziele nicht erreicht wurden.

Erwartungen:

Es war uns auch ein Anliegen zu erforschen, auf was sich die Freiwilligen im FSJ gefreut haben und welche Erwartungen sie in Hinblick auf ihr bevorstehendes Jahr hatten. Die Antworten deckten sich zum Teil mit den Fragen nach den Motiven, sich für das FSJ zu bewerben und mit den gesteckten Zielen. Dennoch kristallisiert sich genau deshalb heraus, wie wichtig

es für die Freiwilligen war, berufliche sowie persönliche Erfahrungen zu machen, wie Interviewpartnerin 7 eindrücklich wiedergibt: „(...) ich wollte halt auch Erfahrung sammeln, dass ich so viel wie möglich von den Kollegen und von der Arbeit und von allem mitnehmen kann. Das war eigentlich die größte Erwartung, die ich gehabt habe“ (IP 7: 60).

Den Wunsch nach einer langen Schulzeit einfach etwas anderes zu machen und die damit verbundene Erwartung etwas Neues zu erleben, selbständiger zu werden, ein anderes Leben zu führen, abseits einer Schülerin, haben die Freiwilligen zusätzlich hervorgehoben:

„Eine große Erwartung war für mich, dass sich mein Leben komplett ändern wird danach. Also das hab ich erwartet, dass war mir bewusst, dass ich danach anders werden würde“ (IP 1: 52).

„Die Erwartung eben einfach selbstständig werden, weg von daheim und einfach auch zu arbeiten und einfach was komplett anderes zu machen. Das war es auch auf jeden Fall zur Schule“ (IP 15: 63).

„(...) dass ich irgendwie auch lerne Selbstbewusster sein, weil ich war es zuvor irgendwie, ich war es zwar schon, aber nie vor einer Gruppe und dass ich dann eben vor einer ganzen Klasse das kann und auch vor Kindern, die einfach bunt zusammengewürfelt geworden sind, dass ich da einfach selbstsicherer bin und auch die unter Kontrolle halten kann. Oder dass ich es lerne war meine eigentliche Erwartung“ (IP 12: 57).

Interviewpartnerin 1 reiht neben der Erwartung ihre Selbstständigkeit zu erweitern, das Potential, durch den Abstand vom alten Leben, sich über sich selbst und der Beziehung zu ihrer Familie besser bewusst zu werden:

„(...) mir war das nach der Matura daheim alles zu eng (...) und da war mir im Sinn, ich muss da raus. Und die Erwartung war einfach, dass ich durch den Abstand dann einfach ein anderes Bild bekomme auf die Beziehungen, die ich in meinem Leben habe. Und dass ich einfach selbständiger werde, aber die Sachen auch mehr zu schätzen weiß, dann nachher. Und nachdem ich zehn Monate zwölf Stunden in der Woche hin- und hergependelt bin, um meine Familie zu sehen, ist es mir dann auch bewusst geworden. Aber das waren meine Erwartungen und die haben sich auch alle erfüllt“ (IP 1: 52).

Die Erwartung im FSJ Spaß und eine schöne Zeit zu verbringen äußerte Freiwillige 13:

„Naja eigentlich einfach so, dass ich da in der Zeit irgendwie einfach echt eine gute Zeit halt einfach habe, weil ich habe mich echt darauf gefreut, dass ich halt nach der Schule, nach der Matura, das ist einmal so der erste Zeitraum, wo du dann schon halbwegs erwachsen bist und dass du dann mehr Freizeit hast. (...) das war echt voll das coole Jahr irgendwie, wo du viel selber halt auch außerhalb der Arbeit irgendwie mit Sachen beschäftigen hast können, die du wirklich willst“ (IP 13: 49).

Indes wird von den interviewten Freiwilligen auch geäußert, sich für das FSJ keine bewussten Ziele gesetzt zu haben und sie auch mit keinen großen Erwartungen an das FSJ herangetreten sind (vgl. IP 4: 54; IP 7: 60; IP 15: 59). Diesbezüglich betont Interviewpartnerin 14: „Ich bin mit einer sehr offenen Haltung hingegangen und habe es damit einfach alles auf mich zukommen lassen“ (IP 14: 88). Dieser Intention folgen auch Gesprächspartnerin 5 und 8: „Ich muss ganz ehrlich sagen, ich bin da recht blauäugig so reingegangen. Ich habe mir einfach gedacht, ich will jetzt einfach einmal ein Jahr arbeiten und mal schauen, was es wird. So ungefähr“ (IP 5: 57). „Also ich bin da eigentlich ganz locker hineingegangen und habe mir da nicht recht viel Erhofft und auch keine Ziele gesetzt“ (IP 8: 49).

Zusammenfassend wird deutlich, dass es vorwiegend persönliche Motive sind, die die Freiwilligen dazu bewegt haben ein FSJ zu beginnen und sie ihre Ziele auch dahingehend formuliert haben. Zu dieser Auffassung kommt auch Jakob (2013). Sie sieht den Nutzen den die Freiwilligen aus dem FSJ für sich persönlich gewinnen, als sehr hoch an, weswegen die jungen Menschen sich in erster Linie dafür bewerben. Die Rolle etwas für andere Menschen zu tun, mit ihnen gemeinsam zu arbeiten reiht sie an zweiter Stelle (vgl. ebd., S. 4f.). So äußern sich auch die interviewten Freiwilligen, dass es ihnen wichtig ist mit den Menschen zu arbeiten (vgl. IP 1: 50; IP 2: 47).

Müller-Kohlenberg (1990) nennt den Begriff der „Helfer-Rückwirkung“ (ebd., S. 212ff., zit. n. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 515). Dieser Effekt ermöglicht es, dass auch die Freiwilligen von ihrer Tätigkeit profitieren und eine Entwicklung der Persönlichkeit und der Kompetenzen vollzogen wird (vgl. ebd.).

Durch die durchgeführte Analyse der Interviews ist erkennbar, dass die genannten Ziele und Motiv der Freiwilligen in unserer Forschung, mit jenen der Träger des FSJ konform gehen (siehe Kapitel 11).

14.3. Pädagogische Seminare

Die pädagogischen Seminare vom Freiwilligen Sozialjahr haben in der Theorie einen sehr hohen Stellenwert (siehe Kapitel 9.1.5.). Dies hat uns dazu veranlasst diesen Bereich auch in unserer empirischen Forschung zu erforschen, um auch hier die Sicht der Freiwilligen offenzulegen.

Ort der Seminare:

Zu Beginn dieser Kategorie wurde untersucht an welchem Ort die pädagogischen Seminare stattgefunden haben. Aus den Befragungen geht hervor, dass der Seminarort immer vom jeweiligen Trägerverein zur Verfügung gestellt und ausgewählt wurde. Bei den Seminaren, welche über einen Zeitraum von ein paar Tagen stattfanden, kristallisierte sich heraus, dass die Freiwilligen in den zur Verfügung gestellten Unterkunftsmöglichkeiten übernachteten. Interviewpartnerin 3 äußert in diesem Zusammenhang: „(...) wir haben alle dort geschlafen, das waren meistens Viererzimmer und wir haben eigentlich eh schon immer unsere Grüppchen so gebildet, wo du deine besseren Freundinnen hast“ (IP 3: 62). Des Weiteren stellte sich durch die Analyse der Interviews mit den Freiwilligen heraus, dass jedes der vier Seminare an einem anderen Ort stattgefunden hat.

Inhalte der Seminare:

Nachdem der Ort der pädagogischen Seminare erforscht wurde, lag der nächste Fokus darin, den Inhalten der Seminare näherzukommen. Die Befragten gaben an, dass sie beim ersten Seminar, welches vor Beginn des FSJ stattgefunden hat, die Möglichkeit hatten sich persönlich kennenzulernen. Gesprächsteilnehmerin 5 äußerte sich dazu in dem Ausmaß, dass „(...) das erste Seminar eben einfach so ein allgemeines Kennenlernen untereinander [war]. Weil wir ja eigentlich, bis auf die, die man vielleicht beim Aufnahmegespräch getroffen hat, sich irgendwie überhaupt nicht gekannt hat“ (IP 5: 60). Auch im theoretischen Teil, in Kapitel Pädagogische Betreuung und Begleitung (siehe Kapitel 9.1.5.) wurde erwähnt, dass zu Beginn des FSJ ein Vorbereitungskurs stattfindet (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5).

Des Weiteren nannte Interviewpartnerin 5 in Bezug auf das Kennenlernen, dass sie es sehr spannend gefunden hat, die anderen Freiwilligen kennenzulernen und zu erfahren, für welche

Bereiche sich diese interessieren. Im weiteren Verlauf hatten die Freiwilligen in diesem ersten Seminar die Möglichkeit sich die jeweiligen Bereiche näher anzuschauen und Informationen dazu zu erhalten (vgl. IP 5: 60). In Bezug auf das erste Seminar können folgende Aussagen der Freiwilligen genannt werden, welche dieses widerspiegeln:

„Beim ersten Seminar ist es hauptsächlich darum gegangen, so eine Einführung, wie arbeitet man mit Menschen oder Grenzen setzen war auch ganz wichtig, weil das man lernt, was dürfen die Klienten und wo kann man auch sagen das ist nicht okay. Und das man für sich selbst das herausfindet, wie einem das am besten passt“ (IP 2: 55).

„(...) das erste Seminar war schon, bevor wir mit dem FSJ angefangen haben (...). Da haben sie uns auf die verschiedenen Bereiche vorbereitet, also (...) die eine Gruppe war Kinder und Jugendliche und die andere Gruppe waren Menschen mit Behinderung und Arbeit mit alten Menschen und da haben sie uns halt auf das vorbereitet und welche Probleme wir haben könnten“ (IP 10: 63).

Die Inhalte der drei weiteren Seminare umfassten Reflexion, Selbsterfahrung, fachliche Inhalte, Austausch und gruppendynamische (vgl. IP 4: 63; IP 9: 59; IP 16: 53). Auch der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste gibt an, dass es innerhalb der Seminare besonders wichtig ist Möglichkeiten zur Unterstützung, Weiterbildung und Reflexion zur Verfügung zu stellen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2.). Der Trägerverein legt großen Wert darauf zu Beginn, währenddessen und am Ende des FSJ die Freiwilligen bestmöglich zu unterstützen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Beim Trägerverein Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) finden die Seminare hingegen jede Woche statt. Zusammengefasst sind die wichtigsten Inhalte der pädagogischen Seminare das Kennenlernen der Freiwilligen, die Reflexion innerhalb der Seminare, die Selbsterfahrung, fachliche Inhalte sowie der Austausch mit anderen Freiwilligen und gruppendynamische Übungen.

Der Großteil der Interviewpartnerinnen gab an, dass die Reflexion in den Seminaren ein ständig präsent Thema war. Dies kann man auch den Aussagen der Freiwilligen entnehmen, dass Reflexion in jedem Seminar, in einem hohen Ausmaß stattgefunden hat. Innerhalb der Reflexion wurden über Erlebnisse, Erfahrungen und Probleme gesprochen sowie nach Ansätzen gesucht, diese zu lösen. Die Reflexion bezog sich sowohl auf die Selbstreflexion, als auch auf die Reflexion über den Umgang mit anderen Menschen (vgl. IP 3: 37; IP 9: 59; IP 11: 60; IP 14: 65). In Punkto Probleme ist von Interviewpartnerin 1 folgende Aussage gefallen:

„Damals waren wir dann ja auch schon drei Monate im FSJ, d.h., da sind Themen aufgekommen. Da waren einfach Geschichten, wo einfach manche gesagt haben ‚Ich sehe mich da nicht mehr hinaus‘ oder ‚Mir ist das zu viel‘ oder ‚Was kann ich tun? Ich bin überfordert‘. Wo wir einfach die Themen bearbeitet haben und wir geschaut haben, wie können wir uns gegenseitig unterstützen“ (IP 1: 57).

Anhand dieses Zitates zeigt sich, dass Probleme innerhalb der Seminare, zusammen mit den anderen Freiwilligen aufgegriffen und behandelt wurden. Es standen auch immer wieder Professionelle zur Verfügung, um die notwendige Unterstützung sicherzustellen (vgl. IP 1: 57; IP 2: 55; IP 6: 59; IP 13: 52).

In Bezug auf die Reflexion wird von Interviewpartnerin 9 auch ein praxisbezogenes Beispiel genannt: „(...) da haben wir einmal unseren Lebensweg bis jetzt gemalt. Und das war total spannend zu sehen, okay wie ist der bei anderen so verlaufen, wie ist der bei mir verlaufen“ (IP 9: 59). Dieses Zitat verdeutlicht, dass sowohl die Selbstreflexion, als auch die Reflexion über andere einen hohen Stellenwert in den Seminaren einnimmt. Die Reflexion, egal, ob über sich selbst oder über andere, kann mit der Selbsterfahrung in Verbindung gebracht werden, da beide sich in einem ähnlichen Ausmaß äußern. Durch die Reflexion wird über die eigenen Erfahrungen gesprochen und demnach auch die eigene Person reflektiert. Interviewpartnerin 3 unterstützt diese Aussage: „(...) einfach darüber reden, über sich selbst eigentlich“ (IP 3: 56). Die Selbsterfahrung und Reflexion werden durch folgende Aussagen gestützt:

„Selbsterfahrung im Rahmen von vielen Gruppen, wo es darum geht wie man sich in die Gruppe einbaut und wie man Zusammenhalt zeigt. Dann auch zu schauen, wo sind die eigenen Ängste oder was will ich in dem Jahr überhaupt nicht haben, wo sind die persönlichen Grenzen“ (IP 4: 63).

„Einfach so, dass Wert darauf gelegt wurde, dass man sich Zeit für sich nimmt“ (IP 9: 59).

„(...) also das, was so an Selbsterfahrung drinnen war, das ist echt wertvoll (...) habe ich selbst sehr wertvoll für mich empfunden“ (IP 16: 53).

All diese Ergebnisse der empirischen Forschung zeigen, dass die Selbsterfahrung und Reflexion sehr wichtig sind in den pädagogischen Seminaren und stets miteinander in Verbindung gebracht werden können. Neben den Aspekten von Reflexion und Selbsterfahrung, wurden in den Seminaren auch fachliche Inhalte behandelt. Dazu wurden die Freiwilligen in Gruppen

eingeteilt (vgl. IP 1: 57; IP 4: 63; IP 6: 59; IP 16: 53). Interviewpartnerin 5 führt dies genau aus:

„(...) da wurden wir dann eben in die Gruppen aufgeteilt, eben je nach Bereiche. Also die Leute, die im Kinderbereich arbeiten wurden alle zusammengefasst, im Behindertenbereich und eben im Altenbereich. Und das war halt eigentlich so, wir haben uns teilweise Filme angeschaut, wo es halt einfach darum ging, wie erlebt ein alter Mensch seinen Alltag, was ist dem wichtig, worauf sollte man achten. (...) Wir haben dann auch Altersheime besucht, auch mit Bewohner gesprochen. (...) das war dann halt so vorbereitend, wo man einfach so auf alles Mögliche so ein bisschen vorbereitet worden ist“ (IP 5: 60).

Die theoretischen Inhalte zu den jeweiligen Fachbereichen wurden auch durch praxisbezogene Beispiele oder Gastvorträgen von Professionellen der jeweiligen Handlungsfelder untermauert. Gesprächsteilnehmerin 14 äußert diesbezüglich: „Wir haben einen Behindertenerfahrungstag gehabt, wo wir mit dem Rollstuhl gefahren. Also im Rollstuhl sitzen, selber fahren, andere Leute schieben, blind durch die Gegend laufen“ (IP 14: 67). Neben den positiven Erfahrungen, welche die Freiwilligen in den Seminaren gemacht haben, wurde von einer Interviewpartnerin auch ein negativer Aspekt der pädagogischen Seminare betont:

„(...) es waren einfach manche Sachen dabei, wo ich mir gedacht habe, okay das hätten wir jetzt nicht gebraucht oder das hat mir jetzt überhaupt nichts gebracht. Dass zum Beispiel eine Pädagogin von einer anderen Einrichtung gekommen ist, so quasi als Fachbetreuerin oder keine Ahnung. Und sie hat einfach irgendwie voll viel in den Dreck gezogen. Das war irgendwie schräg, weil es waren doch relativ viele Leute, die bei XY gearbeitet haben und sie war von einer anderen Einrichtung. Sie hat dann halt quasi immer XY ein bisschen schlecht gemacht und das war komisch. Das war halt wirklich ein bisschen eigenartig und ihr Verein war halt der Beste und der Tollste“ (IP 8: 56).

Im Gegensatz zu dieser negativen Aussage hinsichtlich der Gastvorträge äußern sich Interviewpartner 6 und 9 in positiven Ausmaß:

„Und da dann eben wirklich von quasi geschultem Personal, die selbst in dem Bereich arbeiten (...) Einführung und Einleitung. (...) da bekommt man ein bisschen ein Gefühl einmal dafür was heißt das mit Jugendlichen zu arbeiten, einfach grob auf was sollte man achten, wie soll man etwas tun, wie gibt man sich, also es war schon sehr hilfreich“ (IP 6: 59).

„Und ich habe sie auch alle kompetent gefunden“ (IP 9:59).

Aufgrund der Ergebnisse der Interviews zeigt sich das Bild, dass nicht immer alle Interviewpartnerinnen dieselben Ansichten zu jedem Bereich der pädagogischen Seminare hatten und sich daher auch Gegensätze herauskristallisiert haben. Dies lässt sich darauf zurückzuführen, dass jeder Mensch seine eigene Persönlichkeit hat und auch auf alles anders reagiert.

Des Weiteren wurde in den Interviews die Frage gestellt, in welchem Ausmaß die Inhalte der pädagogischen Seminare in der Praxis ihre Anwendung finden. Ein Bereich der vermittelten Inhalte in den pädagogischen Seminaren, ist das Bewerbungstraining. Die Freiwilligen gaben an, dass sie bei einem anschließenden Bewerbungsverfahren auf die gelernten Inhalte aus den pädagogischen Seminaren zurückgreifen konnten. Besonders in Hinblick darauf „(...) wie man das Gespräch führen sollte, was man anziehen sollte, einfach so allgemeine Sachen und was man nicht sagen sollte und vor allem was man sich vor dem Gespräch alles überlegen sollte und vorbereiten sollte (...)“ (IP 3: 59). Des Weiteren konnten sich die Freiwilligen einige Kommunikationstechniken für die Praxis anschauen (vgl. IP 2: 59; IP 6: 63). Die theoretisch vermittelten Inhalte zum Thema der Probleme, wurden auch als sehr positiv empfunden. Diesbezüglich gibt Interviewpartnerin 11 an: „(...) sie [Anm. d. V.: die Vortragende] hat dann wirklich konkret Lösungsvorschläge gegeben, die man dann wirklich sofort umsetzen hat können. Also es war relativ leicht möglich“ (IP 11: 64). Eine Freiwillige sprach auch davon, dass sie die notwendigen Kenntnisse für ihren Bereich von ihren KollegInnen oder dem vorhandenen Fachpersonal erhalten hat (vgl. IP 3: 61). Diese Aussage belegt Gesprächsteilnehmerin 8: „(...) dass ich auch nicht nur aus meiner Erfahrung lerne, sondern auch aus der von anderen“ (IP 8: 60). Es gilt hierbei darauf zu achten, dass nicht von allen Teilnehmerinnen alle Inhalte im selben Ausmaß gut oder schlecht umgesetzt werden konnten, da es immer von der Einrichtung, den Freiwilligen und dem jeweiligen Umfeld abhängt, ob Inhalte in der Praxis eingesetzt werden können oder nicht. Die Freiwilligen haben allgemein empfunden, dass in den Seminaren viel Raum zur Reflexion vorhanden war. Die Reflexion der Arbeit in den pädagogischen Seminaren sowie das generelle Reflektieren wird als sehr gut bewertet, da immer wieder darauf hingewiesen wurde und die Reflexion auch ausreichend behandelt wurde.

Persönlichkeitsbildung und Kommunikation:

Des Weiteren finden die Aspekte der Persönlichkeitsbildung und Kommunikation in den pädagogischen Seminaren ihre Anwendung (siehe Kapitel 9.1.5.). Deshalb wurden unsere Interviewpartnerinnen befragt, wie sie die Inhalte der Persönlichkeitsbildung und Kommunikation in den pädagogischen Seminaren wahrgenommen haben und ob diese für sie persönlich oder für die Arbeit hilfreich waren.

Der Begriff der Kommunikation trat in den pädagogischen Seminaren dahingehend auf, dass unterschiedliche Rollenspiele, verschiedene Kommunikationstechniken, Kommunikationsregeln und die gewaltfreie Kommunikation aufbereitet wurden (vgl. IP 2: 59; IP 6: 63; IP 11: 68; IP 12: 64; IP 16: 57). Folgende Zitate spiegeln die Ansätze der Kommunikation wider:

„(...) Kommunikation, haben wir Rollenspiele gemacht, dass man ein bisschen weiß, wie man Dinge formuliert oder wie man etwas ausdrückt oder wenn einem was stört, wie man das anspricht. Also das war total hilfreich“ (IP 2: 59).

„Ja also, das Beruf coaching war ja auch teilweise Kommunikation, wie kann ich mich gegenüber anderen präsentieren beim Bewerbungsgespräch, das war auf alle Fälle hilfreich“ (IP 5: 66).

„Gerade so Kommunikationstechniken und so etwas und persönliche Erfahrungen, also das war wirklich sehr bereichernd und hat mir irrsinnig gut gefallen“ (IP 6: 63).

Neben der Kommunikation spielt beim Trägerverein Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste die Persönlichkeitsbildung eine bedeutende Rolle (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2; siehe Kapitel 9.1.5.). Persönlichkeitsbildung innerhalb der Seminare lässt sich sehr gut mit der Reflexion und Selbsterfahrung in Verbindung setzen, da man sich in der Persönlichkeitsbildung immer mit sich selbst auseinandersetzt und sich selbst reflektiert. Interviewpartnerin 2 äußert: „Persönlichkeitsbildung war sehr stark da, das war total super. Das hat uns aufgezeigt, wo man seine Stärken hat und so ein bisschen herausfindet wer man überhaupt ist“ (IP 2: 59). Bezüglich dessen sprachen auch andere Freiwillige sehr positiv darüber:

„(...) es war auf jeden Fall hilfreich mich einmal wirklich (...) mit meinem Inneren quasi auseinanderzusetzen und (...) was da jetzt in mir passiert ist (...). Wir haben auch zum Beispiel einmal einen ganz einen traurigen Tag gehabt, wo alle gesagt haben, was alles passiert ist und so. Und ja ich denke, ich habe persönlich auf jeden Fall viel dazugelernt

in dem Jahr, beziehungsweise vor allem in den Seminaren, wenn man viel darüber geredet hat. Im Alltag oder so würde ich mich nicht so viel auseinandersetzen mit mir selbst, als wie in den Seminaren“ (IP 3: 68).

„Also mir hat es irrsinnig gut gefallen, ich lasse mich aber auch sehr gerne auf so etwas ein, manche mögen das überhaupt nicht, das merkt man dann natürlich auch. Wir haben eine irrsinnig gute Anleiterin gehabt in diesen Einheiten und das war echt sehr bereichernd auch für einen selbst. Gerade so Kommunikationstechniken und so etwas und persönliche Erfahrungen, also das war wirklich sehr bereichernd und hat mir irrsinnig gut gefallen“ (IP 6: 63).

Durch die Persönlichkeits- und Kommunikationsbildung innerhalb der pädagogischen Seminare betonte Freiwillige 9, dass sie dadurch ihr Bewusstsein in Bezug auf ihre Beziehung zu ihrer Familie gestärkt hat:

„Da war eher so einmal zu schauen, wie bin ich eigentlich so ohne Schule, was mache ich sonst so, was ist mir wichtig. Da waren eher so Fragen für mich spannend, wie ist eigentlich meine Beziehung zu meinen Familienmitgliedern und wie schaut die aus und wie kann man die aufrechterhalten. Weil das waren so Dinge über die ich vorher eigentlich nicht so viel nachgedacht habe. Und dann bin ich eigentlich draufgekommen, dass ich eigentlich mehr Kontakt mit meinen Brüdern haben will (...)“ (IP 9: 65).

Somit zeigt sich, dass nicht nur in der Literatur von Persönlichkeitsbildung und Kommunikation gesprochen wird, sondern diese Gesichtspunkte auch in den pädagogischen Seminaren ausführlich behandelt werden.

Aufbau der Seminare:

In den Interviews wurden die Freiwilligen nicht nur in Bezug auf die Inhalte der pädagogischen Seminare befragt, sondern auch bezüglich des Aufbaus der jeweiligen Seminare.

Die Freiwilligen befanden sich in den pädagogischen Seminaren entweder in Groß- oder Kleingruppen. In den Großgruppen wurde gemeinschaftlich etwas erarbeitet oder organisatorische Inhalte besprochen. Interviewpartnerin 1 gab des Weiteren an, dass der Bereich der Kinder und Jugendlichen nochmals aufgeteilt wurde, da zu viele Freiwillige darin waren (vgl. IP 1: 57). Innerhalb der Kleingruppe „[hat] man sich sich gegenseitig gestärkt und über alles gesprochen (...) und (...) sich ganz viel mit sich selbst beschäftigt (...)“ (IP 2: 55). Interviewpartnerin 3 betonte: „(...) wir sind immer in derselben Gruppe gewesen und haben auch immer denselben Gruppenleiter gehabt, das (...) war ziemlich cool, weil man da voll zusam-

mengewachsen ist und man da schon richtig persönlich einfach auf einer Ebene zusammentrifft (...)“ (IP 3: 56). Beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste sind die pädagogischen Seminare in vier Blöcke eingeteilt und finden an 18 Tagen statt, wobei die Dauer eines Seminares meist bei zwei bis vier Tagen liegt. Auch der Zeitpunkt der Seminare ist immer verschieden und wird von Seiten des Trägervereines festgelegt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2; Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5). Darauf wurde auch bereits in Kapitel 9.1.5. hingewiesen.

Die Beteiligung an den jeweiligen Seminaren ist für alle Freiwilligen verbindlich und wird auch als Arbeitszeit verzeichnet (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Dieser Aspekt wurde nur in der Literatur erwähnt, allerdings nicht in den Interviews mit den Freiwilligen. Die Freiwilligen äußern hinsichtlich der Seminare, dass sie allgemein spannend, gut gestaltet und pädagogisch sehr gut aufbereitet waren. Auch der Kontakt zu den anderen Freiwilligen sowie die intensive Zeit zusammen, wurden von allen Gesprächsteilnehmerinnen als sehr positiv bewertet (vgl. IP 1: 57; IP 3: 56; IP 14: 65; IP 15: 66).

Interviewpartnerin 12, welche das FSJ beim Trägerverein SBOV absolvierte, äußert sich bezüglich der pädagogischen Seminare wie folgt:

„(...) ich habe es jeden Montag gehabt, jeden Montagvormittag. Das waren vier Stunden (...) jeweils, das ganze Jahr. Da haben wir dann ganz viel gelernt von vielen verschiedenen Dozenten, Vortragenden und das ging über Kommunikation über Gruppenarbeit über Angebote (...) für Menschen mit Behinderung oder für junge Mädchen oder junge Burschen über Konfliktlösungen über Psychohygiene über ich weiß nicht was alles. Es war ganz spannend, weil wir haben immer, so eine Art Tagebuch führen müssen über die Seminare und es ist ein ziemlich dickes Buch zusammengekommen. Die Kontakte zu den anderen Freiwilligen waren relativ nur in den Seminaren vorhanden, aber dadurch, dass wir ziemlich viele waren, die eben in Volksschulen waren, haben wir uns vor und nach den Seminaren auch noch ziemlich lange unterhalten und von dem her war es dann meistens (...) immer lustig“ (IP 12: 62).

Insgesamt äußerten sich die Freiwilligen sehr positiv über die pädagogischen Seminare.

Besuch anderer Sozialeinrichtungen:

Der nächste Themenkomplex befasst sich mit der Frage, ob innerhalb des FSJ bzw. innerhalb der pädagogischen Seminare auch andere Sozialeinrichtungen besucht wurden. Eine Interviewpartnerin gab an, keine anderen Sozialeinrichtungen besichtigt zu haben (vgl. IP 14: 75). Die anderen Gesprächspartnerinnen sprachen davon, dass sie je nach Bereich in dem sie gearbeitet haben, eine Einrichtungen besucht haben. Freiwillige im Kinder- und Jugendbereich haben die Tartaruga, eine Krisenunterbringung in Graz, das SOS Kinderdorf sowie andere Jugend Wohngemeinschaften besucht (vgl. IP 1: 64; IP 6: 66-67; IP 7: 73; IP 11: 74-75). Bezüglich der Tartaruga äußern zwei Interviewpartnerinnen ihre Gedanken:

„Bei der Tartaruga war es auch voll spannend, weil ich eben auch in einer Jugend WG arbeite und dort habe ich eben gesehen, wie es dort so abläuft, eben Krisenplätze wie das so ist. Das war schon cool“ (IP 10: 69).

„Bei der Tartaruga war ich dann schon ein bisschen geschockt alleine wie es dort aussieht, aber es ist halt eine Krisenunterbringung und es schaut halt ganz anders aus, als wenn das jetzt eine Unterbringungsstelle ist für Längerfristige“ (IP 11: 75).

Die interviewten Freiwilligen der Alten- und Behindertenarbeit gaben an auch Einrichtungen ihres jeweiligen Handlungsfeldes besucht zu haben. Unter anderem wurden auch ein Flüchtlingsheim und eine Obdachlosenzuflucht besucht (vgl. IP 3: 70; IP 4: 71; IP 5: 68; IP 9: 67). Der Großteil der Freiwilligen sprach davon, dass ihnen der Besuch der unterschiedlichen Einrichtung gut gefallen hat und sie dadurch einen Einblick in andere Einrichtungen erhalten haben (vgl. IP 2: 55; IP 5: 62; IP 13: 59; IP 16:61). Zwei Freiwillige sprachen davon, dass der Besuch für sie sinnlos war, da sie nicht viel von der Einrichtung gesehen haben (vgl. IP 4: 73; IP 8: 64).

Um diese Kategorie abschließen zu können, wurden die Freiwilligen dazu befragt wie ihnen die Seminare allgemein gefallen haben:

„(...) also wir haben uns immer total auf die Seminare gefreut, weil da ist dann ein Austausch, es war ein bisschen Urlaub, weil man mal weg ist von der Arbeit. Und einfach über alles reden was einen beschäftigt, also das war total super“ (IP 2: 55).

„Eben die Gruppenübungen waren immer sehr toll, dass man sich gedacht hat, wenn gerade schwierige Zeiten waren beim Arbeiten und dann hat man die Seminare gemacht und das hat einem wieder so viel Kraft zurückgegeben. (...) Also total super“ (IP 2: 57).

„Also es waren angenehme Seminare, ich habe viel gelernt und auch natürlich der Austausch mit den anderen war natürlich immer sehr interessant. Vor allem dann in den letzten schon, wie es den anderen so geht, das war natürlich auch immer spannend“ (IP 7: 63).

„Nach dem ersten Seminar bin ich heimgefahren und da habe ich mich einfach so gut gefühlt, das war einfach so motivierend, so spannend, ja ganz was Besonderes“ (IP 15: 66).

Abschließend kann gesagt werden, dass die pädagogischen Seminare sowohl von den Trägervereinen, als auch von den interviewten Freiwilligen als sehr wichtig empfunden werden und die Inhalte große Anwendung im FSJ finden.

14.4. Persönliche Veränderungen

In der Kategorie Persönliche Veränderungen wurden die Freiwilligen dahingehend befragt, welche Veränderungen sie im Freiwilligen Sozialjahr durchlebt und wahrgenommen haben.

Bewegende Momente:

Zu Beginn beschäftigt sich diese Kategorie mit der Frage, welche bewegende Momente die Freiwilligen im FSJ erlebt haben. Diesbezüglich machten die Freiwilligen ganz unterschiedliche Blickwinkel sichtbar, wobei jeder einzelne Moment für die jeweilige Freiwillige eine besondere Bedeutung einnimmt und für sie persönlich wichtig ist.

Ein besonders bedeutender Moment, welcher von mehreren Freiwilligen dargestellt wurde, ist jener, der Beziehungsarbeit und in weiterem Sinne damit auch der Beziehungsaufbau mit den AdressatInnen. Interviewpartnerin 2, welche ihr FSJ in einer Jugend WG absolvierte, sprach davon, dass es sie sehr überraschte wie schnell Beziehungsarbeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit funktionierte. Des Weiteren war sie darüber überrascht, in welchem Ausmaß die Kinder die Beziehung zu einem schätzen und ein Gefühl des Vermissens bei ihnen auftreten kann (vgl. IP 2: 66). Dies zeigte sich beispielsweise in folgender Situation: „(...) wenn ich dann einmal vier Tage frei gehabt habe und dann wieder gekommen bin, sind sie mir um den Hals gefallen, weil sie sich so gefreut haben“ (ebd.). Die Freiwillige wurde auch mit Gefühl überrascht wie sehr den Jugendlichen das Befinden der Freiwilligen am Herzen lag:

„Es ist mir mal ganz schlecht gegangen, weil ich einfach mit einer Situation echt überfordert war und dann ist ein Mädchen hergekommen und war so lieb und hat mich probiert zu trösten, hat mich umarmt und hat gesagt ‚Mach dir keinen Kopf‘ und (...) das war total süß, weil sie dann auch so bemüht waren (...)“ (IP 2: 66).

Aus diesem Zitat geht hervor, dass nicht nur die Freiwilligen um das Wohlergehen der Jugendlichen bemüht sind, sondern auch umgekehrt, die Jugendlichen um das Befinden der Freiwilligen. Auch Gesprächsteilnehmerin 10, welche ebenfalls in einer Jugend WG arbeitete, beschrieb einen ihrer bewegender Moment im FSJ folgendermaßen:

„Was mir voll gefallen hat, ich war zwei Wochen Urlaub mit ihnen in Griechenland, das haben wir so geplant (...) und das war echt ziemlich cool. Mit den zwei Bussen sind wir zuerst in Italien auf eine Fähre, mit der Fähre dann nach Griechenland und haben alle eben am Strand geschlafen und sind von Strand zu Strand gefahren und das war irgendwie ein perfekter Abschluss so. Um am Schluss dann wie ich gegangen bin, haben ein paar geweint, das war dann irgendwie auch so, ja und da haben sie mir dann noch so eine Schultüte geschenkt für die FH, da war ich dann schon aufgenommen und das war auch schön“ (IP 10: 75).

Ein weiterer bewegender Moment, welcher von einer Teilnehmerin im Jugendbereich beschrieben wurde, war folgender:

„Bewegende Momente, einer zum Beispiel war, da habe ich mit einem Jugendlichen zusammengearbeitet, der war, also ziemlich rebellisch immer und (...) er hat es schwer zeigen können, wenn er wen gern gehabt hat. Und wie ich dann gegangen bin, ist er mit mir vor die Tür gegangen und dort hat er mich umarmt. Das war dann total schön, weil ich dann gewusst habe, er mag mich gerne und er hat es jetzt nicht zeigen können vor den anderen und vor der Tür draußen hat er mich schnell gedrückt und dann ist er wieder reingegangen. Das war total lieb. Also ein paar solche Momente, ich habe total gut Beziehungen zu vielen Jugendlichen aufbauen können und da waren total schöne Momente dabei“ (IP 11: 79).

Anhand dieses Zitates zeigt sich, dass viele Jugendliche nach außen hin einen harten Kern aufweisen, im Inneren allerdings sehr mitfühlend und weich sind. Durch die intensive Zusammenarbeit mit den Kinder und Jugendlichen findet meist ein Beziehungsaufbau zwischen ihnen und den Freiwilligen statt. Infolgedessen entwickeln die Kinder und Jugendlichen auch ein Vertrauen zu den Freiwilligen und die Freiwilligen können dadurch die Kinder und Jugendlichen besser kennenlernen. Bewegende Momente betreffend der Beziehungsarbeit gab es auch in der Altenarbeit. Interviewpartnerin 5 äußert sich in dem Ausmaß, dass die Arbeit

im Altenheim auch mit Todesfällen verbunden war. Solche Geschehnisse stimmten die Freiwillige eher traurig (vgl. IP 5: 73). Neben dem traurigen Aspekt des Todes gab es für sie auch positive Momente:

„(...) so Momente, wo man da einfach gesehen hat, dass eine alte Dame einen anlacht oder halt sich freut, dass man mit ihr was macht (...). Dann war auch oft so, dass man sich irgendwo hingesetzt hat und mit den reden hat können und die halt auch gerne aus ihrem Leben erzählt haben. Und teilweise einfach die Geschichten, die sie erzählt haben waren wirklich teilweise traurig, teilweise lustig (...), also das war schon so ein Punkt, der mich einfach generell berührt, fasziniert hat, weil ja doch jemand vor dir sitzt, der schön über 80 Jahre gelebt hat und eine Geschichte zu erzählen hat“ (ebd.).

Auch Interviewpartnerin 9, welche im selben Bereich tätig war, sprach ebenfalls davon, dass der Tod der Menschen für sie ein bewegender Moment in dem Sinne war, dass es für sie unumgänglich war, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen (vgl. IP 9: 70). Besonders bedeutsam für sie war dabei, dass sie darauf aufmerksam gemacht wurde „(...) okay man scheidet aus dem Leben in dem Alter und das ist dann eher gut zu wissen, wie ist die Person gestorben, war es eher ruhig oder war es eher mit Schmerzen verbunden und das es danach einfach weitergeht“ (ebd.).

Weitere überwältigende Momente während der Arbeit im FSJ waren für die Freiwilligen gemeinsamen Feste, Besuche von Angehörigen, aber auch die teilweise gut funktionierende Gemeinschaft in den jeweiligen Einrichtungen (vgl. IP 9: 70; IP 10: 74; IP 14: 78).

Neben den bewegenden Momenten in Bezug auf den Beziehungsaufbau in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Altenarbeit, werden nachfolgend Momente im Bereich der Behindertenarbeit näher dargestellt. Interviewpartnerin 8 spricht in diesem Zusammenhang davon, dass die Verschlechterung des Gesundheitszustandes der älteren Personen immer offensichtlich war, was für sie persönlich manchmal sehr schwierig zu verarbeiten war (vgl. IP 8: 67). Für IP 16, welche Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigung betreut hat, war ein großartiger Moment innerhalb des FSJ, folgender:

„(...) beim Schlafen gehen, wo halt vor allem zu kleinen Kindern oft sehr große Nähe entstanden ist, weil man dann bei einem Fünfjährigen im Bett sitzt und eine Geschichte vorliest und er zum Reden anfängt, ob man nicht dableibt und bei ihm schläft oder so, das sind einfach sehr die Zuckerln sozusagen in der Arbeit“ (IP 16: 66).

Es wird insgesamt ersichtlich, dass durch die gute Beziehungsarbeit mit den AdressatInnen für die Freiwilligen viele bedeutende und unvergessliche Momente entstanden sind. Es gab noch viele weitere Augenblicke, welche bei fast allen Freiwilligen bewegende Momente ausgelöst haben. So zum Beispiel spiegelte eine Gesprächsteilnehmerin folgende, sehr gefühlsvolle Situation wieder:

„Weihnachten, wo wir gewichtelt haben. Wo sich die Kunden einfach so extrem über die Geschenke gefreut haben, so richtig die Augen zum Leuchten angefangen haben. Es waren nur Kleinigkeiten, die wir hergeschenkt haben, wo wir gesagt haben maximal vier Euro. Da haben wir einem eine Kerze geschenkt, wie bei ihm die Augen geleuchtet haben, das war einfach voll schön. Das war so richtig berührend. Das war die Szene, die mich am meisten berührt hat. (...) Wir haben eine Kundin gehabt, die sehr stur war, wenn sie nicht ihr Kopf durchsetzen hat können. Wenn sie zum Beispiel nicht heimgehen wollte, weil sie noch irgendwas tun wollte und wir zu ihr gesagt haben, sie muss jetzt aber ihre Schuhe anziehen, weil der Bus ist da und sie einfach sitzen geblieben ist und sie gar nichts getan hat. Solche Momente sind auch noch in meinem Kopf. Aber genauso, dass der Autist sozusagen auch auf mich reagiert hat und einfach auch das getan hat, was ich gesagt habe. Sozusagen mich auch als Betreuer akzeptiert hat. Das ist auch so eine schöne Erinnerung“ (IP 14: 78).

Andere bedeutsame Momente innerhalb des FSJ waren unter anderem persönliche Zeichnungen von Kindern, das Hinauswachsen der Freiwilligen über sich selbst sowie der Abschied in den Einrichtungen (vgl. IP 7: 80; IP 12: 77; IP 14: 78; IP 15: 86). Gesprächsteilnehmerin 11 sprach obendrein davon, kleinere Geschenke als Abschied erhalten zu haben (vgl. IP 11: 79). Eine andere Freiwillige betonte diesbezüglich: „(...) der Abschied war sehr emotional. Da haben so viele Kunden geweint, ich auch, weil es so richtig herzerreißend war“ (IP 14: 78). Fast alle Freiwilligen gaben an, dass es für sie persönlich ein bewegender Moment war, dass sie durch das FSJ den Sozialbereich kennengelernt haben und sehr froh darüber sind. Gesprächsteilnehmerin 15 sprach davon, dass sie mit Hilfe des FSJ sich sicher sein konnte, dass der Sozialbereich etwas für sie ist, wozu sie sich folgendermaßen äußerte:

„(...), dass ich tatsächlich einen Einblick bekommen habe, in den Sozialbereich, dass ich irgendwie über das was man halt in der Zeitung liest hinausgehe. Dass ich mir das halt einfach einmal vorstellen kann, was die Arbeit tatsächlich beinhaltet, wie das dann wirklich aussieht, wie (...) Kürzungen und so Sachen, wie das dann eine Einrichtung betrifft. Also das einfach von einem besseren Blick zu sehen und auch gesichert zu sein, ob das jetzt wirklich das ist, wo ich hin will, ob das jetzt nicht nur ein Einfall war oder so. Ja, wie schaut es wirklich aus“ (IP 15: 83).

Interviewpartnerin 15 spricht bezüglich dieser Frage außerdem an, dass sie beim FSJ über sich hinausgewachsen ist und nicht vor Herausforderungen davongelaufen ist. Für sie lag ein bewegender Moment darin, „(...) wo ich halt selbständig was getan habe (...)“ (IP 15: 84).

Dies verdeutlicht auch nachfolgendes Zitat:

„Auf jeden Fall, was ein ganz wichtiges Ding war (...), ich habe so ein bisschen über den Schatten springen müssen. Ich habe eben zuerst schon gesagt, Pflege liegt mir nicht so. Kann bei allen Menschen nicht gut damit umgehen, wenn sie sich übergeben müssen. Und eine Dame war halt dann einmal krank, es war niemand da, also da war ich alleine beim Arbeiten in der Einrichtung und die anderen haben auch nicht wegkönnen und das einfach zu machen, das zu managen, einen Arzttermin auszumachen, irgendwie zu schauen, wie die Medikamente zu nehmen sind, mit ihr die Liste durchzugehen so ein bisschen halt. Eben weil geben darf ich es ihr eben nicht, aber halt gut das Rezept noch einmal zu lesen (...)“ (IP 15: 84).

Ein weiterer aufregender Moment im FSJ einer Freiwilligen war die Herausforderung mit autoaggressiven Verhalten umzugehen. Dabei wurde sie dahingehend gefordert, dass ein Kind nach einer Therapieeinheit sich autoaggressiv äußerte und sie die Situation bändigen musste. Durch das autoaggressive Verhalten des Jugendlichen war die Freiwillige sehr gefordert. Im Nachhinein betrachtet spricht sie über diese Situation in dem Ausmaß, dass dieser Moment einer der bedeutendsten in ihrem FSJ war (vgl. IP 16: 65). Auch in Bezug auf die Eltern war die Freiwilligen darüber überrascht, welches Verhalten sie ihren Kindern gegenüber entgegengebracht haben (vgl. IP 6: 72). Interviewpartnerin 6 spricht in diesem Zusammenhang von einer Situation, in welcher sie ein Kind gelobt hat und dieses ganz überrascht darüber war, weil es solche Sätze noch nie von jemanden gehört hat. Diese Situation berührte natürlich nicht nur das Kind, sondern auch die Gesprächspartnerin und regte sie zum Nachdenken über die Eltern an (vgl. IP 6: 72). Ein weiterer bewegender Moment einer Freiwilligen, welcher auch sehr impulsiv war, ist jener:

„Ein Bub und ein Mädchen sind Geschwister, sind ein Jahr auseinander und er hat laut Vater ein leichtes ADHS Syndrom gehabt und sie war das komplette Gegenteil von ihm. Und er war auch eben wegen dem ADHS, war er sehr aufmüpfig, hat immer geschlagen und gebissen. Und einer von den bewegenden Momenten war, als er gesagt hat: ‚Wir können ihn auch ruhig schlagen, weil er ist es von daheim aus gewöhnt‘ Das hat mich sehr schockiert und lange zum Denken gegeben“ (IP 12: 77).

Die dargestellten bewegenden Momente zeigen auf, dass die Freiwilligen sowohl von positiven, als auch von negativen Momenten innerhalb ihres FSJ berichten können. Abschließend

betonten die Freiwilligen, dass es für sie viele schöne Momente im FSJ gegeben hat (vgl. IP 2: 66; IP 5: 73; IP 7: 78).

Aspekte der persönlichen Veränderung im FSJ:

Nachdem die erste Frage dieser Kategorie ausführlich dargestellt wurde, wird nun der Fokus auf die persönlichen Veränderungen der Freiwilligen gelegt. Dazu wurden die Freiwilligen dahingehend befragt, ob sie das Gefühl haben, dass sie sich während bzw. nach ihrem FSJ persönlich verändert haben bzw. ob sie sich nach dem FSJ anders fühlen. Begriffe wie Selbstständigkeit, Selbstsicherheit und Selbsteinschätzung waren häufige Antworten auf diese Frage (vgl. IP 1: 69; IP 4: 83; IP 9: 72; IP 11: 81; IP 16: 6).

Eine Vielzahl der Freiwilligen betonte dahingehend, dass besonders oft die Selbstständigkeit erwähnt wurde und häufig angegeben wurde, dass diese besonders stark zugenommen hat. Die Zunahme der Selbstständigkeit kann darin begründet werden, dass man sowohl durch die Arbeit im FSJ selbstständiger wird, als auch durch das selbständige Wohnen außerhalb des Elternhauses. In Punkto Selbstsicherheit wird zum Ausdruck gebracht, dass diese durch das FSJ gefestigt und gestärkt wurde, was sich auch anhand folgender Zitate zeigt:

„Ich habe meine Sachen früher auch alle selbst gemanagt, aber ich bin dann im Zuge des FSJ, dass ich ausgezogen bin und dass ich in der Arbeit einfach kompetenter sein habe müssen und einfach für Kinder Verantwortung gehabt habe, bin ich einfach noch ein Stück verantwortungsvoller geworden und noch ein Stück selbstsicherer“ (IP 1: 69).

„Ich bin vielleicht ein bisschen selbstsicherer geworden, also ich weiß eher was ich will und was nicht. Auch hinsichtlich des beruflichen Werdegangs, weil ich also wirklich mir sicher bin, dass ich in dem Bereich arbeiten will“ (IP 11: 81).

„Ja generell einfach zu wissen was ich tu, was ich mache, ob ich mich in dem Bereich herausgesehen habe (...). Auf jeden Fall gesicherter sein, indem was ich gerne möchte, so wie ich mir das vorstelle“ (IP 15: 88).

In Hinblick auf die Selbsteinschätzung hat Gesprächsteilnehmerin 1 gelernt von sich selbst ein anderes Bild zu haben. Sie persönlich war immer der Meinung, dass sie ein eher introvertierter Mensch ist, bekam seitens der Seminare aber immer wieder gesagt sie sei extrovertiert. Dies hat sie dazu veranlasst sich mit ihrem Selbst genauer auseinanderzusetzen und sie stellt demnach auch fest, dass sie tatsächlich dazu neigt ein extrovertiertes Verhalten an den Tag zu legen (vgl. IP 1: 69). Durch diese Auseinandersetzung mit sich selbst durchlebte die

Freiwillige einen Prozess der persönlichen Veränderung. Auch andere Freiwillige sprachen davon, dass sie im FSJ gelernt haben ihre Selbsteinschätzung zu verbessern (vgl. IP 1: 69; IP 16: 69). Wie bereits schon in der Kategorie der pädagogischen Seminare erwähnt wurde, sprachen Freiwillige auch in diesem Fragenblock davon, dass sie sehr viel über sich selbst gelernt haben und sich sehr intensiv mit sich selbst auseinandergesetzt haben, wodurch sie sich auch in ihrer eigenen Person verändert haben.

Ein weiterer Aspekt, der mit der persönlichen Veränderung einhergeht, ist das Gefühl der Freiwilligen „(...) reifer und erwachsener geworden zu sein“ (IP 2: 68), wie Interviewpartnerin 2 gut zusammenfasst. Häufig wurde die Dimension *Erwachsenwerden* von den Freiwilligen auch als ein persönliches Ziel gesetzt (siehe Kapitel 14.2.).

Die Freiwilligen nannten des Weiteren, dass sie in Punkto Durchsetzungsvermögen sehr viel, durch die praktische Arbeit dazugelernt haben. Die Gesprächsteilnehmerinnen sprachen auch davon, dass sie geduldiger und offener geworden sind (vgl. IP 2: 68; IP 6: 83; IP 8: 68; IP 10: 80; IP 13: 64). Auch L&R Sozialforschung (2008) äußerte sich in ihrer Forschung bezüglich dieser Aspekte: „Die Arbeit im FSDJ bringe den Jugendlichen eine persönliche Reifung, eine Weiterentwicklung, sie würden erwachsener und selbstbewusster“ (ebd., S. 51; siehe Kapitel 11.3.). Dieser theoretische Ansatz lässt sich mit folgenden Zitaten der Freiwilligen belegen:

„Ich denke, ich bin offener und geduldiger geworden und habe gelernt die kleinen Erfolge zu schätzen“ (IP 2: 68).

„Auch von der Offenheit anderen Menschen gegenüber auf jeden Fall, da war ich früher viel schüchterner“ (IP 3: 75).

Eine weitere persönliche Veränderung war der Prozess der Abgrenzung. Infolgedessen war es für die Freiwilligen wichtig in praxisnahen Situationen zu erfahren, dass man nicht immer und ständig für alle Menschen da sein kann und ihnen helfen kann, sondern es sehr wichtig ist sich von der Arbeit abzugrenzen. In diesem Zusammenhang erlebten die Freiwilligen auch die Verarbeitung von verschiedenen Erlebnissen, welche sie ohne dem FSJ niemals gehabt hätten (vgl. IP 9: 72; IP 14: 56). Die Freiwilligen sehen die Abgrenzung als eine neue Kompetenz an, welche in Kapitel 14.5. näher thematisiert wird.

Nicht nur die Abgrenzung spielt in der Kategorie der Persönlichen Veränderungen eine Rolle, sondern auch der Aspekt der Wertschätzung. Die Freiwilligen haben einerseits gelernt sich

von der Arbeit abzugrenzen, andererseits aber auch ein besseres Gefühl der Abgrenzung bezüglich anderer Berufsfelder erhalten. Dieser Aspekt wird von Gesprächsteilnehmerin 12 sehr anschaulich zum Ausdruck gebracht:

„Ich sehe die Arbeit von Lehrern ganz anders“ (IP 12: 83), „(...) weil ich gesehen habe, dass es doch nicht so ist, dass sie die Stunden halten und dann heimgehen und frei haben. (...) ich war ab und zu mal am Abend da zum etwas Vorbereiten für die nächste Stunde (...) und ich habe da so viele Lehrer gesehen, die einfach seit Schulende bis am Abend da waren zum Korrigieren, Kontrollieren, Vorbereiten“ (IP 12: 91).

Dieses Zitat bringt zum Ausdruck, dass durch die praxisbezogenen Erfahrungen der Freiwilligen sich ihr Blick auf das Arbeitsfeld der Lehrer verändert hat. Dies kann auch verallgemeinert werden, wobei durch persönliche Erfahrungen das jeweilige Handlungsfeld meist besser verstanden und die Arbeit darin geschätzt werden kann.

Abschließend kann gesagt werden, dass noch viele weitere persönliche Veränderungen in den Befragten stattgefunden haben, da jede einzelne Situation bei einem Menschen etwas bewirkt.

Persönlicher Sinn der Arbeit im FSJ:

Im Anschluss an die Frage nach den persönlichen Veränderungen, wurde der Frage nach dem persönlichen Sinn der Arbeit im FSJ nachgegangen. Diese Frage wurde vom Großteil der Freiwilligen dahingehend beantwortet, dass sie den Sinn ihrer Arbeit darin sahen, sich Sicherheit in der Jobwahl bzw. der Wahl ihrer Ausbildung verschafft zu haben. Die interviewten Freiwilligen bekamen durch das FSJ die Möglichkeit sich Orientierung und einen Einblick in das soziale Arbeitsfeld zu verschaffen, um sich dann dafür oder dagegen entscheiden zu können (vgl. IP 4: 87; IP 5: 75; IP 6: 85; IP 12: 83). Gesprächspartnerin 2 gab diesbezügliche an: „Mein primäres Ziel war es, herauszufinden, ob der Sozialbereich wirklich das Richtige für mich ist und wie es mir in der Arbeit mit Jugendlichen geht“ (IP 2: 70). Des Weiteren spürten die Freiwilligen durch den Umgang mit den AdressatInnen einen weiteren Sinn in ihrer Arbeit. Dabei war es für die Freiwilligen zu Beginn erstmals wichtig die Menschen kennenzulernen. In Hinblick darauf sprach Freiwillige 9 von dem Gefühl, „(...) dass man für die Leute etwas tun kann, also Ansprechpartner sein“ (IP 9: 74). Daraus entstand für sie das

Gefühl, dass sie Menschen durch einfache Gespräche viel Freude bereiten kann. Weitere bedeutsame Aspekte in Hinblick auf die Sinnhaftigkeit werden nachfolgend dargestellt:

„Für mich hat es einfach den Sinn gehabt, in Bezug auf die Kinder. Ich habe schon das Gefühl gehabt, dass ich etwas Gutes mache. Also nicht im Sinn der Barmherzigkeit, sondern einfach, dass ich Kindern, die es eh sowieso nicht so leicht haben im Leben einfach aufgrund dessen, dass sie Fremduntergebracht sind, (...) ihnen einfach ein Stück normaler Leben gebracht habe, weil ich von außerhalb gekommen bin“ (IP 1: 71).

„(...) die Jugendlichen ein kleines Stück auf ihrem Weg zu begleiten, für sie da zu sein und ihnen zu helfen, das Beste daraus zu machen – und schön ist, dass man dafür so viel von ihnen zurückbekommt“ (IP 2: 70).

Die Freiwilligen haben den Sinn im FSJ auch darin gesehen, die verschiedenen Einrichtungen in ihrer Arbeit zu unterstützen und sie durch ihre Anwesenheit zu entlasten. Sie waren sehr darum bemüht Arbeiten zu übernehmen, welche ihnen zugeteilt wurden und für welche sonst keiner Zeit hatte. Dazu äußert sich Gesprächspartnerin 5 in folgendem Ausmaß:

„(...) dadurch, dass ich einfach für die Leute die Zeit gehabt habe auch zum Reden, weil ich bin mir halt einfach auch sicher, dass ich dadurch, dass ich Freiwillige war, haben sie sagen können ‚Du setzt dich jetzt einfach einmal eine Stunde hin und redest mit ihnen oder spielst was mit ihnen‘. Was halt eine Schwester teilweise schwer machen kann oder ein Pfleger, weil die müssen halt zehn Leute im Schnitt, das ist noch ein guter Schnitt, (...) betreuen. (...) das war halt auch was, was mir einfach in dem Jahr gefallen hat, was mir einfach auch viel gebracht hat. Ich mag mich mit den Leuten beschäftigen (...)“ (IP 5: 77).

Auch Interviewpartnerin 16 sprach in Bezug auf die Entlastung davon, „(...) dass sie sehr ausgelastet sind im Team und dass ich dann diejenige war, die dann oft noch irgendwelche Sachen mit den Kindern machen hat können“ (IP 16: 73). Die Freiwilligen sahen den Sinn ihrer Arbeit auch darin, den jeweiligen Menschen „(...) die größtmögliche Freude zu bereiten“ (IP 13: 66). Eine weitere persönliche Veränderung in Bezug auf den Sinn ihrer Arbeit wurde dahingehend erwähnt, dass die Freiwilligen sehr viele Erfahrungen in dem jeweiligen Handlungsfeld sammeln konnten. Infolgedessen äußerten sich die Freiwilligen wie folgt:

„Für mich persönlich, naja es war nicht wirklich dem Menschen helfen, ich weiß nicht, das ist irgendwie eine Floskel was man so leicht sagt, aber einerseits, dass ich die Erfahrungen dazulerne und später dann eben auch mit dem Studium, das ich mit dem Weiterarbeiten kann, eigentlich das hauptsächlich“ (IP 3: 77).

„Also für mich war es eher so einfach den Bereich kennenzulernen und auch zu schätzen muss ich sagen“ (IP 4: 87)

„Ich bin einige Erfahrungen reicher geworden“ (IP 8: 71).

„Und auch so Dinge wie, also mir sind dann relevante Dinge für mein Studium aufgefallen, zum Beispiel, dass die Portionen viel zu groß sind und dass das Frühstück eigentlich viel zu süß ist und das Essen teilweise anderes konzipiert sein sollte“ (IP 9: 74).

„(...) ich habe einfach das Gefühl, das ich mich in dieser Zeit echt viel selber irgendwie voll weiterentwickelt habe in meinen Sichtweisen. Eben auch solche Arbeiten und auf die Welt“ (IP 13: 77).

Es zeigt sich, dass sich die Ergebnisse zu dieser Frage immer wieder überschneiden und nicht klar einer Bezeichnung zugeordnet werden können. So zeigt sich auch hier, dass die Freiwilligen einerseits Erfahrungen für ihren späteren Berufsweg erfahren haben, andererseits aber auch, dass Erfahrungen immer wieder mit dem Sinn der Arbeit in Verbindung gebracht werden können.

Veränderung der Denkweise:

Abschließend wurden die Freiwilligen dazu befragt, ob sich ihre allgemeine Denkweise, durch eine bestimmte Situation während des FSJ, verändert hat. Bezüglich dessen gaben einige Freiwillige an, dass sie ihre Denkweise in Bezug auf bestimmte Einrichtungen oder Arbeitsfelder geändert haben, andere sprachen davon, dass sie keine Veränderungen ihrer Denkweise wahrnehmen (vgl. IP 1: 78; IP 4: 92; IP 7: 89; IP 12: 90; IP 13: 70).

Eine ganz besonders wichtige und bedeutsame Veränderung der Sichtweise zeigt sich darin, dass Freiwillige 3 gelernt hat, den Menschen, und nicht seine Beeinträchtigung zu sehen. Dabei war es wichtig „(...) sie so kennenzulernen, wie sie sind und nicht die Behinderung zu sehen“ (IP 3: 83). Gesprächspartnerin 5 sprach in Bezug dessen davon, dass sie ihre Meinung hinsichtlich des Spaßfaktors in Einrichtung geändert hat, weil „(...) es einfach auch in einem Heim viel Spaß geben kann“ (IP 5: 82). Interviewpartnerin 13 hat ihre Denkweise dahingehend verändert, dass sie „(...) jeden Menschen irgendwie, der das macht, irgendwie auch voll schätzen [kann]“ (IP 13: 72).

Die Freiwilligen haben auch ihr Bild in Hinblick auf Kindesabnahmen verändert, da sie während des FSJ damit zu tun hatten. Interviewpartnerin 6 gab diesbezüglich Folgendes an:

„(...) Kindesabnahmen, warum werden Kinder den Eltern abgenommen? (...) was ich wirklich mitbekommen habe, dass das unfassbar oft vorkommt und wahrscheinlich noch wesentlich öfter vorkommen müsste, wenn man teilweise mitbekommt, wie es daheim noch zu geht mit den Kindern, die noch daheim sind und so. Also das habe ich überhaupt nicht geahnt, welche Ausmaße das annimmt. Ich habe immer so die Meinung gehabt, wenn Kinder daheim abgenommen werden, das ist immer gemein, weil das Kind braucht die Bindung zu den Eltern und das ist ganz, ganz wichtig. Und das ist es mit Sicherheit auch, aber ich habe auf jeden Fall auch gelernt, dass es nicht immer das Einzige ist, was ihnen gut tut und nicht immer so wichtig ist, wie man es vielleicht gerne hätte. Dass oft vielleicht die Distanz oder der Abbruch dann zum Elternhaus wirklich schlimm ist und schwierig ist, aber weniger Folgen nach sich zieht, als wenn die Kinder dauerhaft dort bleiben“ (IP 6: 91).

Anhand dieser Erfahrung sind sich manche Freiwillige bewusst geworden, „(...) dass die Arbeit schon ziemlich wichtig ist, die man macht“ (IP 10: 88). Interviewpartnerin 9, welche in der Altenarbeit tätig war, sprach von einer Situation, die sie sehr geprägt hat und auch andere wachrütteln sollte:

„Manchmal hat es so Momente gegeben, wo ich mir gedacht habe, ob der Mensch vergessen hat, warum er diesen Beruf gewählt hat. Wo ich mir gedacht habe, ob der jetzt ein bisschen vergessen hat, dass es um einen Menschen geht oder um einen Menschen gehen sollte. Oder dass die Leute teilweise vergessen, dass sie in einem Team arbeiten. Sicher ist man schnell einmal vielleicht ein bisschen im Stress, aber man sollte halt wirklich schauen, dass man das nicht auf andere jetzt auch überträgt, weil das bringt einfach nichts. Manchmal habe ich halt gemerkt, dass die Leute halt nur dort arbeiten oder generell nur arbeiten, damit sie halt am Ende des Monats ein Geld haben, wo ich mir gedacht habe, nur das ist es ja nicht“ (IP 9: 70).

Durch diese Aussage wird zum Ausdruck gebracht, dass oft nicht mehr der Mensch selbst betrachtet und wertgeschätzt wird. MitarbeiterInnen sind oft schon so dem Arbeitsalltag verfallen und sehen zum Teil nur mehr die finanzielle Entlohnung am Ende des Monats. Dies geschieht bestimmt in vielen Einrichtungen, kommt jedoch in der Öffentlichkeit nicht zum Vorschein. In der Arbeit mit Menschen ist es besonders wichtig immer wieder auf den Umgang mit diesen zu achten.

Die Freiwilligen haben ihre Sichtweisen außerdem dahingehend verändert, dass sie mehr darüber nachdenken was autoaggressives Verhalten sowohl beim Betroffenen selbst auslöst, als auch für die anderen anwesenden Personen bedeutet. Aber nicht nur von autoaggressives Verhalten wurde gesprochen, sondern in diesen Zusammenhang passend kann auch das Thema der Vergewaltigung gesetzt werden. Interviewpartnerin 11 spricht infolgedessen davon:

„Man beschäftigt sich halt mit verschiedenen Problematiken (...) mit denen ich mich vorher kaum beschäftigt habe. Jetzt zum Beispiel mit dem Thema Vergewaltigung (...). Ich habe in der WG einen Jugendlichen gehabt, der selbst Täter war und das dann einmal von der Seite zu sehen, also auch irgendwie mit der Seite einmal zu arbeiten, nicht von Grund auf schon zu sagen ‚Ich arbeite nur mit der Seite, also mit der Opfer-Seite‘, sondern auch einmal mit der Täter Seite zu arbeiten. Und das verändert dann schon ein bisschen den Blickwinkel auch“ (IP 11: 91).

Auch das Bild über persönliche Grenzen und Vorurteile hat sich bei den Freiwilligen durch das FSJ verändert. Zudem würden Freiwillige mit dem heutigen Wissen und den Erfahrungen anders handeln, als damals im FSJ. Sie setzen sich auch heute noch damit auseinander, warum sie damals in gewissen Situationen, auf diese Art und Weise gehandelt haben (vgl. IP 1: 78; IP 12: 91).

Es kann gesagt werden, dass bereits durch die Forschung von L&R Sozialforschung (2008) sichtbar wurde, dass Freiwillige durch das FSDJ in ihrer Persönlichkeit reifen und selbstbewusster werden (siehe Kapitel 11.3.). Zu diesem Ergebnis kamen wir auch in unserer empirischen Untersuchung. Es wurde festgestellt, dass die Freiwilligen sich sowohl bewusst, als auch unbewusst durch das FSJ in ihrer Persönlichkeit verändern und weiterentwickeln.

14.5. Kompetenzen

In unserer Forschung wurde ebenfalls auf den Aspekt der Kompetenzen eingegangen. Wie schon in Kapitel 6 ausgeführt, ist das freiwillige Engagement ein unverzichtbarer Ort zur Entwicklung und Ausbau der Kompetenzen. Die Bundesjugendvertretung (2006) und Dux et al. (2009) betonen beispielsweise das Potential des informellen Lernsettings – freiwilliges Engagement (vgl. BJV 2006, S. 2ff.; Dux et al. 2009, S. 273). Insgesamt kristallisiert sich aus der behandelten Literatur heraus, dass neben wertvollen Erfahrungen und Kompetenzen für das weitere berufliche Leben, auch die Kompetenzen für das alltägliche, soziale Leben gefördert werden (siehe Kapitel 6 und 7.3.). Die empirischen Daten unserer Interviews gehen in die gleiche Richtung. Interviewpartnerin 1 spricht diesbezüglich von „(...) so [vielen] Kompetenzen, die man vielleicht sonst nicht bekommt (...)“ (IP 1: 47).

Kompetenzerwerb und Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen:

Zu Beginn wurde den Freiwilligen die Frage gestellt, welche Kompetenzen sie im Laufe des FSJ erworben haben und welche vorhandenen Kompetenzen sie weiterentwickeln konnten. Aus der Analyse der Interviews hat sich eine zusammenfassende Auflistung ergeben, welche im Folgenden übersichtlich dargestellt wird und mit den Aussagen der Interviews näherer Ausführung erfährt:

- **Selbstständigkeit:**

Die Selbstständigkeit hat sich für uns als eine Art Metakompetenz herausgestellt. Diese Dimension wurde in jeden der Interviews entweder direkt genannt (vgl. IP 1: 82; IP 7: 93; IP 10: 50; IP 11: 94) oder konnte für uns anhand eines Beispiels ausgemacht werden, wie dies beispielsweise bei Interviewpartnerin 10 der Fall war. Sie gab an, dass sie alleine mit den Kindern Wäsche waschen oder Kochen musste, obwohl sie es selbst noch nicht so oft gemacht hat (vgl. IP 10: 96). Des Weiteren war es ihre Aufgabe die Kinder mit dem Dienstauto zum Sport, zu Freunden oder in die Schule zu fahren (vgl. IP 10: 74). Bei diesen Aufgaben lag es an ihr, Eigeninitiative zu zeigen und sich selbständig mit den Inhalten zu beschäftigen und diese umzusetzen. Eine andere Interviewpartnerin sprach spezifisch an, dass sie sich selbständig überlegen konnte, was sie mit den AdressatInnen unternimmt oder arbeitet. Dabei wurde sie von Seiten der Einrichtung unterstützt selbständige Entscheidungen zu treffen (vgl. IP 15: 101).

- **Verantwortung übernehmen – Erwachsen werden:**

Im Rahmen des FSJ waren die Freiwilligen gefordert Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen. Mit der Verantwortungsübernahme geht einher, dass sich die Freiwilligen in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln und der Prozess des Erwachsenwerdens gefördert wird. So wird auch von Seiten der L&R Sozialforschung (2008) in Kapitel 11.3. geäußert, dass die Jugendlichen während des FSJ reifer, erwachsener und selbstbewusster werden (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 51). Diesen Gesichtspunkt führt Interviewpartnerin 10 ausführlich aus:

„(...) mir ist vorgekommen ich bin einfach erwachsener geworden, dadurch, dass ich eben auf die Kleinen schauen hab müssen und so viele Sachen übernehmen hab müssen, die eigentlich sonst die Mama macht. Vorher war es halt irgendwie so, ich habe noch daheim gewohnt und war irgendwie so, ja meine Mama hat vieles erledigt für mich und

so habe ich jetzt schauen müssen, dass sie die Wäsche waschen, obwohl ich das selbst fast noch nie gemacht habe und solche Sachen. Oder dass ich beim Kochen helfe, obwohl ich selbst noch nicht viel gekocht habe in meinem Leben und so bin ich halt irgendwie mit erwachsen geworden mit die Kinder und habe ihnen halt Sachen zeigen müssen oder bin mit dem Bus herumgefahren. Ich bin vorher noch nie mit so einem riesigen Bus gefahren und solche Sachen einfach, man wird irgendwie erwachsener habe ich das Gefühl“ (IP 10: 96).

Die Freiwillige musste sich in ihrem FSJ der Herausforderung stellen, die vielfältigen Aufgaben in einer Jugend Wohngemeinschaft zu bewältigen. Dabei betont sie, dass sie vieles selber noch nie gemacht hat und allein die Tätigkeit, Wäsche zu waschen oder zu kochen, herausfordernd für sie war. Dahinzukommend war es ihre Aufgabe dies gemeinsam mit Kinder und Jugendlichen zu machen. Für jemanden, der bereits einen eigenen Haushalt führt, sind diese Aufgaben leichter zu bewältigen. Wie dies beispielsweise bei Interviewpartnerin 7 der Fall war. Ihre Aufgabe war es ebenfalls mit den Jugendlichen zu kochen. Dies bereitete ihr keine Schwierigkeiten, da sie bereits zum Zeitpunkt des FSJ in einer eigenen Wohnung lebte (vgl. IP 7: 36; 47).

Bei Interviewpartnerin 10 ist nicht unschwer zu erkennen, dass die Herausforderung in eine Überforderung umschwenken kann. Doch genau dies kann ein Aspekt im Prozess des Aufwachsens sein. Überforderungen in Herausforderung umzuwandeln und die Herausforderungen zu bewältigen. Von Seiten des Vereines zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste wird betont, dass die Freiwilligen auch dazu motiviert werden selbständige Lösungen für Probleme zu finden. Bei Bedarf bieten die pädagogischen Seminare oder die AnsprechpartnerInnen beim Trägerverein Hilfestellungen an (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5; siehe Kapitel 9.1.5.).

Des Weiteren sehen Gesprächspartnerin 1 und 15 die Übernahme der Verantwortung für die AdressatInnen als sehr wichtig an. Als Beispiel nennen sie die Behördengänge, in denen sie sich für die Menschen einsetzen mussten:

„Es waren ja auch behördliche Gänge zu erledigen oder zum Zahnarzt zu gehen und das ist etwas anderes, wenn du für ein Kind Verantwortung hast, du machst es nicht mehr für dich, sondern für wen anders“ (IP 1: 82).

„Also das Beispiel Behördengänge, eben so Sachen, wo man halt einfach hingehen muss oder sich für Leute einsetzen, für Leute vielleicht ein bisschen Sprachrohr sein, übersetzen. Fallt mir einfach ganz leicht, was ich auf jeden Fall da immer wieder erproben und üben hab können“ (IP 15: 107).

Die Daten der Interviews geben Aufschluss darüber, dass durch die Übernahme von Verantwortung neue Erkenntnisse und vielfältige Erfahrungen gewonnen wurden. Wie schon von Dux und Rauschenbach (2010) in Kapitel 7.3. ausgeführt, bietet das freiwillige Engagement ein Setting, in dem viele Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden sind, die woanders nicht in dieser Vielfalt existieren.

- **Selbstbewusstsein:**

Für Freiwillige 1 ist die Kompetenz des Selbstbewusstseins „(...) was, dass du überall brauchen kannst“ (IP 1: 84). Interviewpartnerin 6 führt ihr gesteigertes Selbstbewusstsein darauf zurück, dass sie mit schwierigen Situationen zu tun hatte, in denen von ihr gefordert wurde, selbstbewusst zu agieren. So führt sie als Beispiel an, dass sie im Team ihre Meinung und Ansicht vertreten musste und hebt ihre Erkenntnis, dass es im Sozialbereich essentiell ist dies zu tun, hervor:

„Ich bin auf jeden Fall selbstbewusster geworden, gerade in schwierigen Situationen, dass ich mich nicht so leicht unterkriegen lasse und auch dazu stehe was meine Meinung ist. Auch gerade im Team war es lustigerweise oft so, dass ich Dinge ansprechen habe müssen, die ich nicht okay gefunden habe. Wo ich mir am Anfang irrsinnig blöd vorgekommen bin, weil was fällt mir ein, eigentlich da, als eine, ein bisschen längere Praktikantin, zu sagen, dass irgendetwas nicht passt. Aber da habe ich dann schon auch die Erfahrung gemacht, dass auch einfach dieser Blick von außen, der oft gut tut und da habe ich schon viel gelernt, dass das auch wichtig ist, dass man gerade in so einem Bereich, glaube ich, seine Meinung kundtut. Weil wenn man da immer mitläuft im Rad und das total gegen seinen Strich geht, glaube ich verzweifelt man daran“ (IP 6: 95).

Für Interviewpartnerin 8 ist ein selbstbewussteres Auftreten gegenüber den Vorgesetzten eine bedeutende neue erlernte Kompetenz (vgl. IP 8: 80). Auch von Seiten von Interviewpartnerin 1 wird „(...) ein sichereres Auftreten gegenüber Behörden“ (IP 1: 82) hervorgehoben, weiters betont sie: „(...) mein Auftreten, das hat sich einfach massiv geändert (...) und weiterentwickelt“ (IP 1: 82). „(...) sich auch Sachen zu trauen (...)“ (IP 16: 89) heißt es weiters von Interviewpartnerin 16. Anhand dieser Aussagen wird deutlich, dass sich das Selbstbewusstsein im Aspekt des Auftretens zeigt.

- **Geduld:**

Als weitere im FSJ erworbene bzw. weiterentwickelte Kompetenz nennen die Interviewtenehmerinnen die Geduld. Diese sehen sie als essentiell in der Arbeit mit den AdressatInnen Sozialer Arbeit an:

„Also ich glaube ich bin ein eigentlich recht geduldiger Mensch, habe aber wesentlich mehr Geduld noch lernen müssen in diesem Jahr. Also wenn man glaubt man ist eigentlich geduldig und dann sind Situationen, wo man nach fünf Minuten schon halb durchdreht und das wird dann immer länger, also da habe ich sicher viel dazugelernt, geduldig zu sein“ (IP 6: 97).

„Geduld. Leute, die sehr langsam sprechen und sehr gerne die Sätze lange weiterreden. Da habe ich meine Geduld noch weiter ausgebaut und gelernt, okay man muss manchmal noch mehr Geduld haben, als man sowieso hat“ (IP 14: 88).

Ebenso hebt Interviewpartnerin 4 hervor, dass der Arbeitsbereich, in dem sie während des FSJ tätig war, Geduld verlangt hat: „(...) Geduld auszuüben und auch so alles mit Ruhe anzugehen, weil dort einfach wirklich kein zeitlicher Stressfaktor vorhanden war. Da hat keiner, also die Kunden haben schon Termine gehabt, so um acht oder neun herum, da hast du wirklich gemütlich dahinarbeiten können“ (IP 4: 69). Diese ruhige und stressfreie Arbeitsweise empfindet die Freiwillige als sehr angenehm. Sie gibt weiters an, dass dieses Arbeitstempo im FSJ sie so geprägt hat, sodass sie auch in ihrer Arbeit als Fachsozialbetreuerin weiterhin mit viel Ruhe und Geduld mit den Menschen arbeitet (vgl. ebd.). Wie an dieser Aussage ersichtlich wird, sind die Erfahrungen der Freiwilligen im FSJ, bedeutsam für ihren weiteren Beruf.

- **Kreativität – Flexibilität:**

Im Kontext des FSJ wurde von den Freiwilligen gelernt sich kreativ, flexibel und spontan auf die Bedürfnisse der AdressatInnen einzustellen. Dies stellt auch nach Leisgang und Kehler (2006) sowie Woog (2004) eine sozialpädagogische Handlungskompetenz Sozialprofessioneller dar (vgl. Leisgang/Kehler 2006, S. 167; Woog 2004, S. 98). Jede Situation und jede/r AdressatIn muss individuell betrachtet werden. Man schöpft aus dem persönlichen Methodenrepertoire und dem Wissensbestand und bastelt sich einen kreativen Lösungsansatz. Die nachstehenden Zitate untermauern diese Thematik:

„(...) meine kreativen Kompetenzen irgendwie (...) also sie [Anm. d. V.: die hauptamtlichen MitarbeiterInnen] haben auch zu mir gesagt, (...) wenn du selber etwas machen willst, dann mach es einfach so. Zum Beispiel Schnitzen habe ich angefangen in dieser Zeit, das habe ich erworben das habe ich vorher nicht können, das habe ich vorher noch gar nicht versucht gehabt“ (IP 13: 79).

„(...) Aufgaben suchen, was man alles machen kann oder überhaupt Ideen, was man machen kann. Dass man Turnübungen ganz einfach weit runterbrechen kann. Dass man auch mit Menschen mit geistigen Behinderungen Pilates machen kann, man muss es einfach nur anders erklären, dann kann man mit allen, alles machen“ (IP 14: 92).

„Mir selber zu überlegen, was können wir jetzt tun, Aktivitäten von mir aus einzubringen oder mich selber zu melden, wenn eben jetzt vielleicht ein Problem da ist und nicht einfach jetzt irgendwie die Zeit abzusitzen, sondern zu sagen, vielleicht könnten wir was besser machen“ (IP 15: 101).

- **Umgang mit AdressatInnen – Empathie:**

Eine weitere genannte Kompetenz der Freiwilligen ist der Umgang mit AdressatInnen und der damit verbundene Ausbau der Empathie. So führt Interviewpartnerin 3 aus: „(...) im Menschen irgendwie versuchen den Hintergrund zu sehen und nicht das was man sieht“ (IP 3: 88). Gesprächspartnerin 2 spricht diesbezüglich auch von einer anfänglichen Unsicherheit in der Arbeit mit den AdressatInnen und dass sie im Laufe des FSJ gelernt hat mit ihnen umzugehen:

„Ich glaub einfach den Umgang mit Klienten würd ich sagen hauptsächlich. Das war so, dass man einfach sagtn man weiß, wie man das angeht. Am Anfang ist man da doch sehr verunsichert und hat keinen Plan und dass man weiß, wo die Grenzen sind oder was ist okay, was ist nicht okay im Umgang mit Klienten (...)“ (IP 2: 79).

Interviewpartnerin 5 hat ihr FSJ in einem Altersheim absolviert und berichtet über ihre Erfahrungen im Umgang mit dementen Menschen:

„(...) weil eben auf der Station recht viele dement waren, war das halt wirklich was, das täglich präsent war und dadurch, also da bin ich wirklich viel weitergekommen (...). Ja einen haben wir gehabt, dem ist meistens in der Nacht irgendwie eingefallen, er muss irgendwo hin, immer woanders hin. Und einfach zu schauen, wie kann ich den wieder beruhigen, dass der mir jetzt nicht abgeht, weil der wäre im Nachthemd wahrscheinlich zum Bahnhof marschiert. Und einfach, wie ich sie beruhigen kann, wie ich schauen kann, dass sie mir eben zum Beispiel nicht stationsflüchtig werden. Und einfach auch (...), wenn sie sich über irgendwas fürchterlich aufgeregt haben, das gab es ja auch oft, dass

sie dann nicht aggressiv geworden sind. Sie haben sich über irgendwas vielleicht aufge-regt, was ihnen wiedergekommen ist, wie man da mit ihnen einfach umgeht und das schafft, dass sie sich wieder beruhigen. Also das war schon was im Umgang mit demen-ten Menschen, was ich einfach vorher nicht gewusst habe oder halt auch nicht wirklich wissen habe können, dadurch, dass das sehr Altersheimspezifisch ist. Das war auf alle Fälle etwas, das ich im FSJ gelernt habe (...)“ (IP 5: 85).

Eindrücklich kann festgehalten, dass von Seiten der Freiwilligen ein empathisches Einfüh-lungsvermögen nötig war, damit sie mit den dementen Menschen arbeiten und auf sie Ein-wirken konnte. Interviewpartnerin 7 hebt ebenfalls die Kompetenz des Umgangs mit den AdressatInnen, in ihrem Fall mit Jugendlichen, als eine der wichtigsten erworbenen Kompe-tenzen hervor:

„Also ich würde sagen, dass ich auf Menschen eingehen kann und gut zuhören kann und mich auch reinfühlen kann in denjenigen. Das habe ich beim FSJ schon gemerkt, wenn man sich dann intensiv mit den Jugendlichen hingestellt hat und drei Stunden geredet hat, habe ich schon gemerkt, dass ich froh war, dass mir das schon immer relativ leicht gefallen ist. Und dass merke ich aber jetzt auch, wir haben ja gerade Praktikum gehabt, dass ich das jetzt schon sehr gut kann finde ich. Oder dass man einfach so das Gefühl, wie man mit den jeweiligen Menschen individuell reden sollte oder was der braucht, also das zu spüren“ (IP 2: 81).

Wie aus dem Interview ersichtlich wird, kann die Empathie als eine essentielle Fähigkeit in einem sozialen Berufsfeld, eher weniger erlernt werden, sondern sie muss bereits in einem Menschen vorhanden sein und versteht sich als eine bereits mitgebrachte Voraussetzung. Auch aus Interview 12 kann diese Interpretation herausgelesen werden:

„(...) die Empathie Fähigkeit, weil die war bei mir schon immer ziemlich stark vorhan-den und jetzt in dem Jahr ist sie sicher um einiges stärker geworden, weil man sich doch in die Schüler hineinversetzt und sich immer fragt wie es denen gerade geht und auf was sie Lust haben könnten, das hat sich sicher verbessert“ (IP 12: 101).

Resümierend wird aus der Analyse der Kompetenz des Umgangs mit AdressatInnen sichtbar, dass ein gewisses Einfühlungsvermögen, ein Ansatz von Empathie, bereits vorhanden sein muss und in weiter Folge diese durch Erfahrung erweitert werden kann. Eine empathische Einstellung der Sozialprofessionellen kann dem Kompetenzprofil der (beruflichen) Haltung zugeordnet werden und stellt eine Grundlage bei der Arbeit mit den Menschen dar (vgl. Kreft 2008, S. 414; siehe Kapitel 6.2.).

Reflektiert äußern sich Gesprächspartnerin 1 und 2 über einen veränderten Umgang mit Menschen nach dem FSJ:

„Mit anderen Menschen in Gruppen, mit meine FH Kollegen und so. Einfach auch aufgrund der Geduld, die ich jetzt mehr erlernt habe. Im FSJ habe ich einfach so viele unterschiedliche Persönlichkeiten kennengelernt und mit dem einen habe ich können, mit dem anderen nicht. Früher war das für mich immer so ein bisschen schwierig, ich mag den nicht, wollte ich nicht sagen, also der ist mir unsympathisch. Ich habe die Schuld immer bei mir gesucht, aber es gibt einfach Leute auch Kinder, die dir einfach nicht sympathisch sind, das habe ich auch im FSJ gelernt. Das ist einfach so, du kannst es nicht ändern. Es ist unangenehm und nervig, aber du kannst es nicht ändern. Hauptsächlich das mit den Kindern, dass ich nicht jedes Kind gern haben muss und dass einfach Situationen oder gewisse Charaktereigenschaften von Kindern mich genauso nerven können und dürfen, das habe ich gelernt. Also bin ich einfach gelassener geworden“ (IP 1: 88).

„Ich merke jetzt in meinem Studium und auch in meinem Privatleben, das es mir leichter fällt auf Menschen zuzugehen und mich auf sie einzulassen. Jeder Mensch ist anders, hat unterschiedliche Bedürfnisse und benötigt individuelle Hilfen, das habe ich im FSJ besonders gemerkt und in meinem letzten Praktikum berücksichtigt“ (IP 2: 87).

Interviewpartnerin 2 erwähnt weiters, dass sie den im FSJ erlernten Umgang mit den AdressatInnen auch in einem weiteren Praktikum angewandt hat.

- **Abgrenzung (Trennung von Privatem und Beruflichem):**

Des Weiteren wurde die Kompetenz, sich zwischen Privatem und Beruflichem abzugrenzen, genannt. Die folgenden Aussagen der Freiwilligen unterstreichen diesen Aspekt und heben zudem die damit verbunden Emotionen hervor:

„Grenzen setzen, die eigenen Grenzen kennen, das war auch so ein Teil, wo ich selber erst einmal, wo ich mich schwer getan habe am Anfang und jetzt aber wahnsinnig wichtig ist, gerade mit Jugendlichen“ (IP 7: 99).

„(...) die Abgrenzung, also, dass man da das Private und Berufliche trennt und auch nicht unnötig zu viel versucht irgendwem, irgendwie zu helfen. Und eben, dass man nicht zu viel nach Hause trägt (...). Auch Dinge zwischen Personal und mir, dass ich Kritik nicht zu persönlich nehme“ (IP 9: 83).

„(...) habe mich abgrenzen gelernt. Ich war vorher, ich meine ich bin es noch immer, eine, die sehr leicht Sachen in sich reinlässt (...), sagen wir, nah am Wasser gebaut bin. Und das habe ich dort unten [Anm. d. V.: bei der Einrichtung] mehr, sozusagen, ruhig, also Ruhe zu bewahren war für mich nie ein Problem, aber auch tatsächlich die Ruhe zu

tragen und sozusagen ruhig zu bleiben, nicht gleich den Tränen nahe zu kommen. Das ist um einiges besser geworden muss ich sagen (...)“ (IP 14: 56).

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Abgrenzung bei den genannten Interviewpartnerinnen neu erlernt wurde, da sie vorher noch nicht im Sozialbereich gearbeitet haben bzw. einer anderen Arbeit nachgegangen sind. Des Weiteren wird ersichtlich, dass sich die Abgrenzung neben der Arbeit mit den AdressatInnen auch auf das Personal bezieht. Die Probleme mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen in der Arbeit zu lassen und sie nicht persönlich zu nehmen.

- **Organisatorische Kompetenzen:**

Als weiteres Beispiel sprechen Gesprächspartnerin 1 und 3 ihre verbesserten Kompetenzen im Bereich der Organisation an. Dabei betonten sie, dass sie diese Kompetenz im Laufe des FSJ verbessern wollten und es ihnen auch gelang:

„Selbstmanagement. Ich war früher ein bisschen schusseliger und ich habe meine Termine nicht immer im Kopf gehabt. Ich habe auch nicht wirklich brav Kalender geführt und das hätte ich aber gebraucht. Das habe ich mir während dem FSJ vorgenommen und dann auch strikt durchgesetzt (...)“ (IP 1: 86).

„Ja organisatorisch (...), weil wir ja selber unsere Pläne geschrieben haben und die Termine ausgemacht haben und vorher (...) bin ich immer zu spät gekommen und habe jeden Termin verpasst. Da habe ich mich voll bemüht quasi, weil ich auch selbst gewusst habe, dass ich das verbessern möchte und habe das irgendwie als Chance gesehen quasi, dass ich das selbst organisieren darf, dass ich mich da verbessern kann und jetzt ist es echt, also ich glaube es ist echt besser geworden“ (IP 3: 99).

Als weitere neu erworbene bzw. erweiterte Kompetenzen sind folgende nennenswert:

- **Durchsetzungsvermögen** (vgl. IP 2: 79; IP 7: 99; IP 12: 96)
- **Haushaltskompetenzen, wie Kochen oder Wäsche waschen** (vgl. IP 5: 85; IP 7: 95; IP 10: 96; IP 16: 89)
- **Kommunikation** (vgl. IP 5: 87)
- **Offenheit** (vgl. IP 3: 90; IP 13: 77)
- **Teamarbeit** (vgl. IP 7: 93)

Nutzen der Kompetenzen in anderen Lebensbereichen:

Bezüglich der im FSJ erworbenen oder weiterentwickelten Kompetenzen wurde von uns des Weiteren nach dem Transfer dieser Kompetenzen in andere Lebensbereiche, wie etwa in den Familien- oder Freundeskreis, in die Ausbildung oder in die Arbeit, gefragt. Dux et al. (2009) betonen in Kapitel 7.3.2., dass es schwierig ist klar zu sagen, welche Kompetenzen man dem freiwilligen Engagement zu verdanken hat und welche nicht (vgl. Dux et al. 2009, S. 227). In der Forschung von Dux et al. (2009) wurden Erwachsene und Jugendliche zum Transfer ihrer im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen auf andere Bereiche des Lebens befragt. Während die Erwachsenen die Kompetenzen klar benennen und eindeutig dem FSJ zuschreiben konnten sowie den Einfluss des Engagements für ihr weiteres berufliches Leben reflektiert beschrieben haben, war dies den Jugendlichen nicht im gleichen Ausmaß möglich (vgl. ebd., S. 181). Doch im Gegensatz zu den Forschungsergebnissen von Dux et al. (2009) konnten die Freiwilligen aus unserer Forschung die Kompetenzen eindeutig dem FSJ zuschreiben und äußern, wie sehr ihnen das FSJ beim Kompetenzerwerb und der Kompetenzentwicklung geholfen hat. Sie können in vielfältiger Weise sowie in unterschiedlichen Kontexten von diesen profitieren und viele Aufgaben fallen ihnen aufgrund des FSJ leichter. Aus der Analyse der Interviews haben sich diesbezüglich drei Bereiche ergeben, in denen ein Kompetenztransfer stattfindet: Der Bereich der Ausbildung, der Arbeit sowie der Alltagskontext mit dem Familien- und Freundeskreis. Auf diese wird nun im Folgenden näher eingegangen:

- **Ausbildung:**

Die Übertragung der Kompetenzen in den Bereich der Ausbildung, wurde häufig von den Freiwilligen geäußert:

„Generell die Kompetenz des Auftretens habe ich bei der FH anwenden können oder kann ich generell im Leben anwenden“ (IP 1: 84).

„Ja was ich voll merke ist, dass es voll viel geholfen hat für die FH. Vor allem während dem Seminar immer die ganzen Sachen, was wir dort gelernt haben, die helfen jetzt während dem Studium schon viel weiter. Sagen wir so man hört da viele Sachen zum zweiten Mal, die man während dem Seminar schon mal gehört hat und dann denkt man sich, he das weiß ich schon“ (IP 10: 100).

„Also ja in der Ausbildung eigentlich ganz viel, weil eben einfach Geriatrie, also Altersheim, alte Menschen ein eigener Fachbereich bei uns in der Ausbildung ist. Also da habe ich mich eigentlich dann wirklich im Praktikum relativ leicht getan, teilweise auch im

Neuropraktikum, weil da eben so ein bisschen ältere Schlaganfälle zum Beispiel waren (...). Also da die Kompetenz, die habe ich gut ausbauen können (...)" (IP 5: 91).

Durch die Frage, inwieweit die Freiwilligen von den im FSJ erworbenen Kompetenzen, in einem weiteren Studium oder einer Ausbildung profitieren konnten, wurde dem Aspekt der Ausbildung mehr Tiefgang verliehen. Die erweiterte Verbindung von Theorie und Praxis wurde dabei von mehreren Interviewpartnerinnen genannt:

„Also einfach die Verbindung irgendwie von dem Theoretischen zum Praktischen zu haben, weil das klingt sonst immer alles ganz weit weg und kann man sich einfach nichts darunter vorstellen und so hat man dann doch vielleicht schon ein Gespür dafür, ach ja stimmt, das hat da gut funktioniert oder das hat einen Sinn“ (IP 6: 103).

„(...) viel praktische Kompetenzen (...), was mir dann auch weiter total viel gebracht hat im Studiengang. Weil wenn wir viele Sachen gelernt haben, theoretisch haben viele nichts damit anfangen können oder haben das Studium dann als langweilig oder so bezeichnet und ich habe, das dann irgendwie so verbinden können mit der praktischen Arbeit und habe damit schon was anfangen können“ (IP 11: 94).

„Es hat mir auf jeden Fall geholfen, bei den Inhalten, die wir [Anm. d. V.: im Rahmen der FH] hören, ein bisschen einen Untergrund zu haben, ein bisschen was umlegen zu können, ja genau, das habe ich da gesehen. Auch wenn es eine andere Sparte von Arbeit ist oder auch generell in einem Büro einmal das gesehen zu haben, was da läuft, was es einfach so gibt an Strukturen oder einfach Bescheide gelesen haben und sowas, einfach schon Sachen gesehen haben. Habe ich auf jeden Fall ganz oft im Studium gemerkt, die Leute, die halt daneben sitzen oder aus einem ganz einem anderen Feld halt kommen und sich immer denken, wovon redest du jetzt genau? Das war auf jeden Fall sehr hilfreich. Und bin halt einfach froh, dass ich mir halt immer schon ein bisschen Verbindungen machen habe können von Sachen, die ich schon gesehen habe“ (IP 15: 105).

Die Verbindung der theoretischen Inhalte und dem praktischen Background des FSJ wird aus diesen Aussagen deutlich. Ferner macht sich die Interviewpartnerin 11 einen Vorteil gegenüber den anderen Studierenden, die kein FSJ gemacht haben, aus und gibt diesbezüglich weiters an:

„Und dadurch, dass ich das eben vorher auch schon gearbeitet habe, habe ich dann auch sagen können ich will fix in dem Bereich bleiben und viele, die die Arbeit vorher noch nicht gehabt haben, haben im Studium dann gesagt, vielleicht ist es doch nicht das Richtige. Und durch das FSJ habe ich aber schon gewusst, dass es das Richtige war (...)" (IP 11: 94).

Anhand dieser Aussage wird deutlich, dass das FSJ das Potential beinhaltet herauszufinden,

was der persönlich richtige berufliche Weg ist. L&R Sozialforschung (2008) haben in der Evaluation zum FSDJ festgestellt, dass sich der Weg in den Sozialbereich zu gehen für 64,2 % als richtige Entscheidung herausstellte (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 58; S. 79; siehe Kapitel 11.1.).

Das FSJ gab den Freiwilligen auch zunehmend Sicherheit und sie konnten ihre Erfahrungen im Kontext ihrer Ausbildung anwenden:

„Jetzt studiere ich Soziale Arbeit. Total ich merke die Vorerfahrung auch jetzt beim Praktikum, da war nicht mehr die komplette Unsicherheit, wie gehe ich jetzt mit Menschen um, auch wenn es eine ganz andere Zielgruppe war. Ich habe jetzt mit Erwachsenen gearbeitet, aber es war trotzdem, ich habe schon einen Plan gehabt, wie läuft eine Einrichtung ab überhaupt, wie ist das ganze Konzept“ (IP 2: 85).

„Aber im Speziellen, dass ich behaupten kann, dass ich schon gearbeitet habe, dass ich die Erfahrung habe. Das ist definitiv vorteilhaft und hat mir schon weitergeholfen (...)“ (IP 14: 98).

- **Arbeit:**

Der zweite Bereich ist jener der Arbeit, in dem die Freiwilligen von den Kompetenzen aus dem FSJ profitieren konnten:

„Im Praktikum habe ich es jetzt auch gemerkt, wenn ich mit KlientInnen unterwegs war, da habe ich mir einfach viel leichter getan. Weil ich einfach selbstsicherer war und einfach ein besseres Bild gehabt habe und mir selber bewusst war, was brauch ich, was kann ich, was tue ich“ (IP 1: 88).

„Ich arbeite in einem Verein, wo auch zum Beispiel Jugendliche ihre Sozialstunden ableisten können, die aufgrund von Delikten, angefangen von Ladendieb, bis hin zum, weiß nicht, schwere Körperverletzung, Sozialstunden ableisten können und da habe ich sicher auch im Umgang mit denen was dazugelernt (...)“ (IP 6: 99).

„(...) überhaupt tue ich mir jetzt in meiner Arbeit aufgrund vom FSJ viel leichter (...)“ (IP 7: 101).

So betonen die Gesprächspartnerinnen, dass sie sich in der Arbeit bzw. im Praktikum aufgrund der, im FSJ gemachten Erfahrungen, leichter tun.

Auf den Aspekt der Reflexion wird während des FSJ besonders in den pädagogischen Seminaren eingegangen (siehe Kapitel 9.1.5.). Die Fähigkeit zur Reflexion hebt Interviewteilnehmerin 15 besonders hervor und spricht dabei den Unterschied zwischen ihrem Handeln und dem Handeln ihrer ArbeitskollegInnen, die nicht im Sozialbereich arbeiten und deren Handeln alltagsgeleitet ist, an. Wie schon Hamburger (2003) in Kapitel 6.6. ausgeführt hat, liegt der Unterschied zwischen alltäglichen und sozialpädagogischen Handeln in der Dimension der Selbstreflexion:

„Also auf jeden Fall Reflexionsfähigkeit. Einfach was ich da halt einfach gelernt habe, was ich da geübt habe, merke ich jetzt, dass es mir sehr viel hilft. Ich arbeite eben bei einer Sache auch mit, wo ich es immer wieder merke, dass sind halt Menschen, die gar nicht im Sozialbereich arbeiten. Also das ist ein Sommercamp, das wir da gestalten und da habe ich es ganz, ganz eindrücklich gefunden, wie wir da halt dann im letzten Jahr am letzten Abend oder kurz vorm Heimgehen irgendwie dann noch eine Runde machen wollten. Zuerst beschwerten sich alle über den Job und dann sitzen wir da und niemand kann sich irgendwie äußern und es ärgern sich einfach alle nur. Wo ich mir dann schon denke, ist schon gut, das auch gelernt zu haben, weil dann kann man halt was anfangen damit. Dann sind halt für mich irgendwie Lösungen gefunden worden, für alle, die sich nicht melden, halt nicht“ (IP 15: 103)

- **Alltag – Familie – Freunde:**

„(...) und jetzt halt auch später dann auch mit meiner Oma, die ist leider auch dement geworden einfach so der Umgang mit ihr jetzt, wie ich mit ihr umgehen. Ich glaube das hat schon einen Einfluss genommen“ (IP 5: 91). So betont Interviewpartnerin 5, dass ihre Kompetenz des Umgangs mit dementen Menschen, auch in ihrer Familie zum Tragen kam und sie von ihrem FSJ viel über diese Krankheit gelernt hat. Infolgedessen wird der nächste Bereich des Transfers der Kompetenzen ausgeführt, die Übertragung und Anwendung in den Alltag und in den Familien- und Freundeskreis. Den Umgang mit Menschen in privaten Umfeld führen weitere Freiwillige aus:

„Ja ich glaube, dass das alltäglich ist. Einfach den Umgang mit Mitmenschen, egal ob beeinträchtigt oder nicht“ (IP 8: 84).

„Vom Fachlichen glaube ich, so der Umgang gerade mit schwierigen Kindern sozusagen, dass wird, egal wo man einmal beruflich mit Kindern zu tun hat oder auch bei den eigenen Kindern, dass man da einfach mehr Ruhe hat und einfach schon viel erlebt hat, wodurch es mit anderen oder in anderen Situationen, glaube ich, leichter wird“ (IP 16: 93).

Die Geduld sehen die Freiwilligen, wie bereits erörtert, als wichtige Kompetenz an, die sie im FSJ erworben bzw. erweitert haben. Diese kommt ihnen ebenfalls im Privatleben zugute (vgl. IP 1: 84; IP 2: 83, IP 12: 103). So führt Interviewpartnerin 1 aus:

„Ja, also ich bin geduldiger worden. Ich bin auch jetzt nicht der geduldigste Mensch, aber ich war viel ungeduldiger. Das habe ich einfach gemerkt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, wenn du ungeduldig bist, das ist an der falschen Stelle, das passt nicht. Da bin ich geduldiger geworden und das bin ich jetzt auch im Privatleben. Also gegenüber meiner Familie und meiner Freunde“ (IP 1: 84).

Zuhören, die Meinung äußern benennen Interviewpartnerin 2 und 13:

„Ich habe es nach dem FSJ schon stark gemerkt und jetzt noch mehr, dass es mir oft passiert, wenn man dann so Gesprächstechniken kennenlernt oder aktives Zuhören (...), dass man das dann automatisch auch im Privatbereich macht“ (IP 2: 83).

„Früher war das so, ich halte es lieber für mich und was könnte der andere sagen, wenn ich das sage und (...) ja, wenn ich mich dazu äußere und so. Und da bin ich jetzt ein wenig so, dass ich sage was Sache ist, weil das musst halt bei ihnen [Anm. d. V.: Menschen mit Beeinträchtigung] auch (...) klipp und klar sagen, was Sache ist und das geht und so und nicht weiter. Das habe ich ein bisschen aufs eigene Leben, so Freundschaften, Familie auch ein wenig übertragen können“ (IP 13: 81).

Eine andere Kompetenz sieht Freiwillige 16 als sehr wichtig und vor allem praktisch für ihr gesamtes weiteres Leben an, das Kochen:

„(...) sowas wie das Kochen oder so, dass man halt einfach für viele Leute gekocht hat, das ist auf jeden Fall etwas, was einem ein Leben lang was bringen wird, wenn man irgendwie in großen Runden unterwegs ist und da zum Kochen ist, ist es einfach kein Problem das umzusetzen“ (IP 16: 93).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Ziel der Trägervereine, Kompetenzen während des FSJ zu erwerben bzw. zu erweitern (siehe Kapitel 11.3.) vollends erfüllt wird. Gleich wie Dux et al. (2009) in ihrer Studie zum Kompetenzerwerb junger Menschen herausgefunden haben, welchen bedeutenden Einfluss das freiwillige Engagement auf den Erwerb und Ausbau der Kompetenzen hat (siehe Kapitel 7.3.2.), haben auch wir in unserer Forschung den Effekt des FSJ auf die Kompetenzen der jungen Freiwilligen ausmachen können.

14.6. Zusammenarbeit

Die Dimension der Zusammenarbeit stellt sowohl einen weiteren Bestandteil des Freiwilligen Sozialjahres dar, als auch unserer Forschung. In den Kapiteln 3.2. sowie 9.2.1. des theoretischen Teiles dieser Masterarbeit, wurden die Potentiale und Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt eingehend diskutiert. So stellt sich im empirischen Teil die Frage, wie sich die Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen MitarbeiterInnen und den Freiwilligen aus dem FSJ gestaltet? Dies wird im Folgenden versucht aufzuzeigen.

Zusammenarbeit mit hauptamtliche MitarbeiterInnen:

Das Bild der Zusammenarbeit zwischen den Hauptamtlichen und den Freiwilligen war größtenteils geprägt von fachlicher sowie emotionaler Unterstützung, einer engen Zusammenarbeit sowie einer vollständigen Integration in das Team:

„Die haben alle immer gefragt: ‚Wie geht es dir?‘ ‚Passt alles?‘ ‚Gibt es irgendwas was du ändern willst?‘ Aber auch bei den ganzen Supervisionen, die haben mich komplett eingebunden. Ich hab überall mitreden dürfen, ich habe Regeln aufstellen dürfen für die WG“ (IP 2: 92).

„Ich konnte die Mitarbeiter immer alles fragen und das auch zum hundertsten Mal, wenn ich mir unsicher war. Das hat mir viel geholfen und mir Sicherheit gegeben. Außerdem wusste ich, dass ich nichts machen musste, was ich mir nicht zutraute“ (IP 2: 98).

„Unterstützend in der Weise, dass sie mich oft gefragt haben, wie es mir geht und was ich mir zumute, ob ich das selber machen kann oder ob ich überhaupt selber was übernehmen möchte. Und eine, die hat mich dann hin und wieder mal einfach vor die Klasse hingestellt und gesagt: ‚Du machst, das jetzt.‘ Was mich ab und zu mal sehr verwirrt hat, aber im Nachhinein habe ich das als sehr unterstützend gefunden, weil sie mich einfach, sozusagen zu meinem Glück gezwungen hat und es war sehr hilfreich“ (IP 12: 124).

Für Interviewpartnerin 1 war die Zusammenarbeit im Team sehr harmonisch, sie bezeichnete sie als „eingespielt“ (IP 1: 105). Auf die Frage, ob sie einmal das Gefühl gehabt hat, nur die Freiwillige zu sein und anders behandelt wird, als die hauptamtlichen MitarbeiterInnen, gab sie an, dass es in ihrem Team nie der Fall war und sie als vollständiges Teammitglied anerkannt wurde: „(...) so nach zwei, drei Monate war ich so integriert. Ich meine natürlich, ich habe nicht alle Kompetenzen und Entscheidungsfreiheiten gehabt, weil ich war ja nur Freiwillige im Prinzip, aber ich habe mich nie als eine behandelt gefühlt (...)“ (IP 1: 107).

In ähnlicher Weise war Interviewpartnerin 14 vollends ein Mitglied des Teams und diente als Sprachrohr der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen, da diese lediglich 25 bis 35 Stunden pro Woche angestellt waren und sie im Gegensatz 38,5 Stunden in der Woche in der Einrichtung war:

„Ja, ich war voll eingebunden. Ich habe alle Sachen lesen, mithören dürfen. Ich war bei der Supervision dabei, ich war bei den Konferenzen, bei den zwei wöchentlichen Teambesprechungen, wo auch reflektiert worden ist und geplant, was steht sonst noch alles an. Ich war bei der Weihnachtsfeier dabei. Also ich bin voll eingebunden worden. Ich bin da oft gefragt worden: ‚Du was ist da vorgefallen?‘ Weil ich war die, die eigentlich jeden Tag dort war und es waren ein Haufen Leute, die haben nur 35 Stunden gehabt, 30 Stunden, 25 Stunden. Und ich habe halt 38,5 Stunden gehabt und war damit einfach immer da. (...) ich war eigentlich das Sprachrohr und habe mich auch gefreut“ (IP 14: 105).

Interviewpartnerin 10 spricht auch davon, dass sie das Angebot der hauptamtlichen MitarbeiterInnen, sich bei diversen Problemen bei ihnen zu melden, in Anspruch nahm und die MitarbeiterInnen eine Unterstützung für die Freiwillige waren:

„Ja es war schon wichtig, sie haben mir viel gezeigt am Anfang und haben auch immer gesagt ich soll zu ihnen kommen, wenn jetzt irgendwas nicht passt oder wenn ich irgendwelche Probleme habe. Das habe ich auch ein paar Mal gemacht. Glaube ich, dass ich einfach reingegangen bin ins Büro und gesagt habe: ‚Magst du mir helfen?‘, wenn ich jetzt überfordert war oder irgendwas. Oder wenn sich zwei gestritten haben und ich habe gar nicht mehr gewusst, wie ich sie auseinander bringen soll, also sie waren schon eine Unterstützung“ (IP 10: 118).

In der Fachliteratur wird bei Badelt und More-Hollerweger (2007) ebenfalls auf die positiven Aspekte der Zusammenarbeit hingewiesen. So können die Hauptamtlichen die Freiwilligen auf der einen Seite mit ihrem Fachwissen zur Seite stehen und ihnen in komplexen Situationen, Handlungs- bzw. Lösungsstrategien liefern, die auf praktischen Erfahrungen und theoretischen Wissensbeständen beruhen. Auf der anderen Seite können die Freiwilligen, die Hauptamtlichen bei der Arbeit unterstützen (vgl. Badelt/More-Hollerweger 2007, S. 519f.; siehe Kapitel 3.2.).

Weiters betonen Interviewpartnerin 2 und 6, dass sie von Seiten der anderen MitarbeiterInnen, als auch von Seiten der betreuten Kinder, als vollwertiges Teammitglied angesehen wurden und sie keine PraktikantInnenrolle inne hatten, die nicht vollständig ins Team oder in Arbeitsabläufe integriert wird:

„Ich bin nicht wirklich, wie sonst Praktikanten oder so behandelt worden (...) wo man sagt man bekommt nur blöde Arbeiten, sondern du darfst wirklich mitarbeiten. Die Kinder und Jugendlichen haben mich auch wirklich als Betreuer angesehen. Und dadurch habe ich auch Dinge gemacht, was sonst nur Betreuer machen (...)“ (IP 2: 49).

„Ich habe von Anfang an bei den meisten Teambesprechungen dabei sein dürfen, ich bin echt über alles informiert geworden. Ich habe Zugang zu allen Daten bekommen, sowohl online, als auch in den ganzen Ordnern in den ganzen Dokumenten, es war jetzt nicht so, dass man das Gefühl hat, man ist irgendwie eine bessere Putzkraft, sondern wirklich eingeweiht. Und es waren auch immer Leute da, zu denen ich gewusst habe, ich kann kommen, wenn ich was nicht weiß und die mir auch den Rücken stärken, wenn ich Entscheidungen getroffen habe. Keine Ahnung, der darf jetzt noch eine Stunde länger draußen bleiben, weil er halt brav war. Dass, das dann nicht so war, du hast das nicht zu erlauben, sondern, dass sie dir wirklich den Rücken gestärkt haben und natürlich das auch deine Autorität den Kindern gegenüber fördert, als wenn die dann merken, wenn die was sagt, ist es egal, weil der andere sagt es anders. Also es war wirklich ein gutes Team und ist man auch gut aufgenommen worden (...)“ (IP 6: 107).

Bei der Aussage von Interviewpartnerin 6 wird sichtbar, dass die Beziehung zwischen ihr und den hauptamtlichen MitarbeiterInnen eine Rolle auf die Beziehung der Freiwilligen zu den betreuten Kindern einnahm. Akzeptieren die Hauptamtlichen ihre Entscheidungen und Regeln nicht, könnte sich dies auch auf die Kinder abfärben. Es kristallisiert sich des Weiteren zunehmend heraus, dass das FSJ auch für Einrichtungen das Potential beinhaltet, einen Freiwilligen als Teammitglied aufzunehmen, da diese für einen längeren Zeitraum in der Einrichtung bleiben, als dies häufig bei PraktikantInnen der Fall ist.

Die Freiwilligen machten die Unterstützung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen auch darin fest, dass ihnen das Vertrauen geschenkt wurde, frei zu arbeiten und selbständige Entscheidungen zu treffen:

„Ich habe nach den ersten drei Monaten meine ganzen Entscheidungen selber treffen dürfen, also ich war sehr eingebunden in das Team. Also ich bin nicht wie eine Praktikantin behandelt worden, sondern schon wie ein Teammitglied. Das einfach noch eingeschult wird, aber die Entscheidungen selber treffen kann“ (IP 1: 67).

„Und auch das von den Kollegen so viel Vertrauen gekommen ist, dass wir alleine mit den Patienten arbeiten dürfen und dass wir auch einmal selbst quasi überlegen dürfen und vielleicht einen Vorschlag machen, was man mit dem Patienten machen könnte und das dann anerkannt geworden ist. Ja einfach das Vertrauen von allen“ (IP 3: 73).

Interviewpartnerin 11 hat das FSJ ohne Erwartung ihrerseits gestartet und wurde zunehmend

überrascht, welche wichtigen Aufgaben sie übernehmen durfte:

„Ich muss sagen ich bin eigentlich mehr oder weniger blind reingegangen in das Ganze. Habe mir dann aber, also so wie es beim Praktikum halt normal ist, das ich einfach so kleine Hilfsarbeiten machen werde, nichts Großes, aber es war dann schlussendlich ganz anders. Ich habe wirklich größere Aufgaben auch bekommen und ja bin überrascht geworden“ (IP 11: 54).

Ferner wurde in Bezug auf den Träger des FSJ vielfach eine positive Zusammenarbeit geäußert. Interviewpartnerin 6 gibt beispielsweise an: „(...) also in jedem Belangen hat man zur Organisatorin laufen können und einmal jammern und schimpfen, also das ist auf jeden Fall wirklich super gemacht bei dem Ganzen, das man wirklich immer wen hat, der sich zuständig fühlt für Sorgen und Beschwerden“ (IP 6: 113). So betont Interviewpartnerin 15 die gute Zusammenarbeit und Vernetzung des Trägervereines und der Einrichtung bei einem Problem:

„Ich habe jetzt nicht ein Problem an sich beim Arbeiten gehabt. Bei mir war es eher, dass mir eben die Arbeit an sich dort nicht so gepasst hat, weil es eben zum Großteil putzen war und wie das halt dort so gelaufen ist, das war eher so das Ding, damit umzugehen. Dann haben wir natürlich auch geschaut, ob ich wo anders hingehen kann (...) und dann war ich auch kurz davor, das zu machen und dann habe ich mir einfach gedacht, nein, ich war dann halt doch schon so lange in einer Einrichtung und wollte dann doch dortbleiben. Aber da ist immer ganz viel passiert in den Seminaren, wenn einfach sowas ist“ (IP 15: 134).

Die Betreuerin vom Trägerverein hat gemeinsam mit Interviewpartnerin 15 und der Leiterin der Einrichtung ein Gespräch aufgesucht, bei dem die Probleme angesprochen wurden und versucht wurde eine passende Lösung für alle Parteien zu finden (vgl. IP 15: 139). Auch die pädagogischen Seminare waren für Interviewpartnerin 15 ein passender Rahmen ihr Problem anzusprechen (vgl. IP 15: 134). Hier zeigt sich die pädagogische Betreuung und Begleitung von Seiten des Trägervereines, die einen Bestandteil des FSJ ausmacht (siehe Kapitel 9.1.5.).

Insgesamt werden bei der Analyse der positiven Stimmen der Zusammenarbeit zwischen den interviewten Freiwilligen und den Hauptamtlichen, die von Heimgartner (2004) definierten Richtlinien der Zusammenarbeit gut ersichtlich (siehe Kapitel 3.2.). Bei allen Freiwilligen, die eine positive und gute Zusammenarbeit angaben, waren folgende Kriterien zutreffend:

- Die Tätigkeiten der Freiwilligen waren von einer freien, selbstbestimmten Arbeitsweise geprägt – „Autonomie in der Entscheidung über Umfang und Art der Aufgaben für Ehrenamtliche“ (Heimgartner 2004, S. 139)
- Die Freiwilligen konnten an Supervisionen, Teambesprechungen teilnehmen sowie Informationen über die AdressatInnen einsehen – „Recht auf Information“ (ebd.)
- Die Hauptamtlichen ermöglichten den Freiwilligen eigene Entscheidungen zu treffen und sowie sich aktiv an Entscheidungen des Teams zu beteiligen – „Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht“ (ebd.)
- Die Freiwilligen wurden vollständig in das Team integriert – „Akzeptanz und Anerkennung durch Hauptamtliche“ (ebd.)
- Bei den Freiwilligen wurde das Gefühl geäußert auf gleicher Ebene, wie die hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu sein – „kollegialer Umgang“ (ebd.)

Die Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen KollegInnen gestaltete sich nicht bei allen Gesprächspartnerinnen als positiv. Sie beinhaltet auch die Dimension einer problembelastenden, konfliktreichen Zusammenarbeit mit wenig Unterstützung der Freiwilligen von Seiten der Hauptamtlichen.

Interviewpartnerin 15 gab an, von einigen BetreuerInnen nur als Freiwillige behandelt worden zu sein, die nicht vollständig im Team integriert war. Es war zum Beispiel nicht erwünscht, dass sie bei den Teamsitzungen dabei war oder sie erledigte Aufgaben, die die BetreuerInnen nicht machen wollten (vgl. IP 15: 116-118). Die Freiwillige betonte hingegen, dass es auch BetreuerInnen gab, die sie gefördert haben. Von Seiten der AdressatInnen hat sie jedoch immer das Gefühl gehabt, dass sie als vollständige Betreuungsperson wahrgenommen wird:

„Allgemein schon, aber das war eben ganz unterschiedlich. Manche Betreuerinnen haben mich einfach voll gefördert und andere halt machen lassen, was sie halt irgendwie gerade nicht übernehmen wollen. So von den KlientInnen her gar nicht. Das hat schon sehr gepasst. Wenn sie ein Anliegen gehabt haben dann sind sie einfach hergekommen“ (IP 15: 118).

Die Rolle als Freiwillige war bei den Interviewpartnerinnen 9, 10 und 13 geprägt von einem Gefühl, von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen anders behandelt worden zu sein:

„Also für was die anderen nicht mehr Zeit gehabt haben, habe ich erledigt und du bist natürlich schnell für was eingeteilt worden, so Praktikantenmäßig. (...)“ (IP 9: 36).

„Während sie immer die Teamübergabe gehabt haben, zwischen Nachtdienst und Tagdienst und da sind sie zeitweise mal eine Stunde im Büro gewesen und ich mit allen Kindern alleine, das war am Anfang auch voll überfordernd. Also da hat man schon einen Unterschied gemerkt, also zwischen Betreuer und Praktikant so auf die Art“ (IP 10: 110).

„Ein paar sind schon ein bisschen in die Richtung, die nutzen dich schon ein bisschen aus und sagen halt du sollst das machen (...). Eine von der Haushaltsgruppe, die hat mich für Aufgaben eingeteilt, wo ich gedacht habe, wer macht das, wie komme ich dazu das ich das mache“ (IP 13: 88).

Bei der Ausführung von Interviewpartnerin 13 kommt der Aspekt des Ausnutzens deutlich zu tragen.

Interviewpartnerin 9 hat ihr FSJ in einem Senioren- und Pflegewohnhaus gemacht und war die erste Freiwillige aus einem FSJ dort. Infolgedessen war das FSJ bei den MitarbeiterInnen nicht bekannt und nach Aussagen von Interviewpartnerin 9 konnten sie nichts damit anfangen und verstanden den Sinn ihrer Arbeit nicht: „(...) sie haben nicht ganz verstanden, warum jetzt extra wer kommt, der eigentlich mit den Leuten reden will“ (IP 9: 36). Der Pflegeaspekt stand für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen im Vordergrund, worin sie die Freiwillige nur bedingt unterstützen konnte. Interviewpartnerin 9 betont zudem, dass die Stimmung zu den MitarbeiterInnen eher angespannt war und sie lieber mit den SeniorInnen zusammen war (vgl. IP 9: 36). „(...) ich war halt so ein bisschen die Komische, ist mir vorgekommen“ (IP 9: 36) fügt die Freiwillige noch hinzu.

Ebenfalls berichtete Gesprächspartnerin 7 von einem eher schwierigen Verhältnis zu den anderen MitarbeiterInnen, zu denen sie keinen persönlichen Anschluss fand und nicht wusste, wie sie sich verhalten sollte:

„Naja, eher schwierig, (...) die Kolleginnen, die waren halt immer so in ihrem Packerl zusammen und sind im Dienstzimmer gesessen und haben getratscht und ich bin dann immer alleine gewesen in der Gruppe und habe mir gedacht, ja was mache ich jetzt? Setzt dich dazu zu den Kollegen, quasi so du gehörst dazu? Aber wirft dann auch irgendwie ein blödes Bild auf mich. Oder bleibst du in Gruppe und distanzierst dich eher von den Kollegen? Und das war dann halt irgendwie schwierig. Und immer wenn ich dann

halt so ein bisschen Anschluss finden wollte beim Team, war das halt irgendwie so, ja es war schwierig (...) (IP 7: 104).

Bei der Zusammenarbeit, die einen eher negativen Charakter einnimmt, wird deutlich, dass die Richtlinien der erfolgreichen Zusammenarbeit nach Heimgartner (2004) nicht bzw. nicht vollständig vorhanden sind und somit auch keine erfolgreiche Zusammenarbeit zustanden kommen konnte. In Kapitel 14.7. werden die Probleme mit den ArbeitskollegInnen weiter ausgeführt.

Zusammenarbeit mit den Freiwilligen:

Die Möglichkeit in der Einrichtung, gemeinsam mit anderen Freiwilligen aus dem FSJ, zu wohnen, beinhaltet das Potential sich inhaltlich auszutauschen sowie freundschaftliche Kontakte zu knüpfen, wie an den Aussagen der Interviewpartnerinnen deutlich wird:

„Also wir waren ca. 15 und die meisten haben auch wirklich dort gewohnt in diesen Dienstwohnungen und wir haben uns da am Abend immer getroffen und zusammengesetzt. Und das war auch, also da hat man auch nochmal die neuen Leute kennengelernt und auch ein bisschen gehört was in der Pflege passiert und gemeinsam zusammensitzen und ein bisschen tratschen (...)“ (IP 3: 106).

„(...) so nach der Arbeit, um einfach sich einmal auszureden. Okay, so passt es. Wenn wirklich einmal was vorgefallen ist, das man sich es auch von der Seele redet, für das war es auch super“ (IP 4: 109).

„Der Kontakt zu den anderen Freiwilligen war auf jeden Fall so unterstützend, dass man sich austauschen kann und man merkt, dass andere ähnliche Probleme haben (...) dass man einfach gute Kontakte hat und dort schon Freundschaften entstehen (...)“ (IP 16: 109).

Aus der Analyse der Interviews ist fällt auf, dass die Freiwilligen ausschließlich betonen, sich mit anderen Freiwilligen über die Arbeit in der Einrichtung und etwaige Probleme ausgetauscht haben. Die Vermutung liegt darin, dass die Peergroup – die anderen Freiwilligen – sich in der gleichen Situation befinden, selber noch nicht bzw. nicht viel gearbeitet haben und keine Erfahrungen im sozialen Bereich haben. Die Peergroup fungiert somit als wertvolles Instrument des Austausches von emotionalen und bewegenden Gefühlen.

Interviewpartnerin 14 gibt an, dass sie sich neben den anderen Freiwilligen aus dem FSJ, auch mit den KollegInnen in der Einrichtung über Fachliches gut austauschen konnte. Sie

verweis jedoch darauf, dass sie es sehr gut fand die Meinungen und Einschätzungen zweier gegensätzliche Positionen zu einzuholen:

„Ich meine, ich habe auch viel mit den Kollegen dort unten gesprochen, wenn mich etwas betroffen hat. Aber es hat dann auch gut getan mit wem anderen darüber zu sprechen, weil es einfach eine andere Sichtweise ist. Ich habe eine Kundin gehabt, die hat ewig lange nicht mit mir gesprochen, weil sie prinzipiell nicht mit Frauen spricht, die sie nicht kennt. Mit Männern schon, aber ich bin ja sozusagen eine Konkurrenz und deswegen hat sie mich komplett ignoriert gehabt. Das hat mich am Anfang extrem irritiert und fertig gemacht. Besonders wenn ich dann mit ihr versucht habe zu sprechen und sie mit einem anderen sozusagen die Antwort für mich gibt. Also das war ganz komisch. Das haben mir die Kollegen dort unten das alles eh erklärt, wie das ist und warum das so ist. Das war dann trotzdem irritierend. Das hat dann einfach gut getan so zum Beispiel mit den anderen vom FSJ auch darüber zu sprechen, weil es einfach eine andere Sichtweise ist“ (IP 14: 69).

Ebenfalls gestaltete sich die Zusammenarbeit mit den anderen Freiwilligen in den pädagogischen Seminaren sehr gut. So spricht Interviewpartnerin 1 von einem „Gemeinschaftsgefühl“ (IP 1: 57) und hat die Seminare wie ein „Heimkommen“ (ebd.) erlebt. Die Möglichkeit in den Seminaren Themen anzusprechen, die einem persönlich in der Einrichtung belasten, wurde von Seiten Interviewpartnerin 2 geäußert: „Wenn jemand von uns ein Problem in der Einrichtung hatte oder einfach überfordert war mit der Situation, überlegten alle gemeinsam was man ändern könnte, um die Situation wieder zu verbessern. (IP 2: 96). Den Aspekt des Austauschs spricht Gesprächspartnerin 7 an: „Sehr gut, also ja, vor allem in den Seminaren. Also wir haben uns ja nur in den Seminaren gesehen und getroffen und da haben wir schon immer unseren Spaß gehabt dann am Abend. Und natürlich der Austausch, wie geht es dir“ (IP 7: 112).

14.7. Probleme

In der siebten Kategorie wurden den Interviewpartnerinnen Fragen zu den Problemen im Freiwilligen Sozialjahr gestellt. Fast alle Freiwilligen gaben an, dass keine schwerwiegenden Probleme vorgefallen sind, welche sie dazu veranlasst hätten, das FSJ vorzeitig zu beenden oder nach akuter Hilfe zu rufen. Folgende Aussagen wurden in Bezug auf die Frage, ob Probleme auftraten genannt:

„Ich kann eigentlich nichts Schlechtes über das FSJ sagen. Selbst wenn irgendwelche schlechten Sachen im FSJ waren, gibt es tausende andere Sachen, die super gelaufen sind und toll gelaufen sind. (...) Ich würde es auch zehnmal wieder machen“ (IP 1: 60).

„So rückblickend muss ich ehrlich sagen, nein. Also für mich war es wirklich genau das Richtige, weil es hat, vom Klientel her gut gepasst, das Team war super und auch so die Einrichtung hat mir total getaugt und es war einfach wirklich für mich ein Superjahr“ (IP 5: 112).

„Nein, es war total problemlos. Also ich könnte jetzt im Nachhinein wirklich gar nichts Negatives darüber sagen, nur positives“ (IP 11: 119).

Diese Aussagen decken sich sehr mit den Aussagen der übrigen Gesprächspartnerinnen. Nachdem die allgemein gestellte Frage zu den Problemen meist mit einem klaren *Nein* beantwortet wurde, haben wir Fragen zu speziellen Bereichen gestellt, um so eine Möglichkeit zu schaffen an genauere Informationen bezüglich der Problembereiche zu kommen. Dabei hat es sich ergeben, dass die Gesprächsteilnehmerinnen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den ArbeitskollegInnen, beim Einstieg in die Arbeit sowie während der Arbeit kleinere Schwierigkeiten nannten, welche nachfolgend dargestellt werden.

- **Probleme mit den ArbeitskollegInnen:**

Etwa die Hälfte der interviewten Freiwilligen gab an, innerhalb des FSJ Schwierigkeiten mit den ArbeitskollegInnen gehabt zu haben. Unter anderem wurde erwähnt, dass es immer wieder Streitigkeiten und Unklarheiten unter den KollegInnen selbst gab. Dazu äußert sich Freiwillige 13:

„Also untereinander, unter den Kollegen in meiner Arbeit hat es schon so immer so ein bisschen Differenzen gegeben, aber die haben jetzt mich direkt nicht betroffen. Ich meine das kriegt man dann schon mit und ja man verändert dann so seine Sichtweise zwischen die Kollegen, wenn du einmal weißt was da für Sachen gesponnen werden“ (IP 13: 109).

Interviewpartnerin 1 sprach an, dass sie sich in einer Situation von einer Arbeitskollegin, die im anderen Team der Kinder- und Jugend WG tätig war, hintergangen fühlte:

„Ich hab in einer Situation von der anderen, ihrer Meinung nach, nicht richtig reagiert, sprich ich habe ein Kind, das einen totalen Trotzanfall gehabt hat, nicht bemuttert und verhätschelt, sondern gesagt, „ich mag das nicht, ich bin selber auch nicht so behandelt

worden‘. Und für sie war das nicht richtig, das hat sie mir aber nicht persönlich rückgemeldet, sondern das habe ich nachher im Nachhinein von anderen Teammitgliedern erfahren“ (IP 1: 105).

Eine weitere Interviewteilnehmerin brachte zum Ausdruck, dass manchmal auch der Versuch von den KollegInnen unternommen wurde, die Freiwilligen des FSJ auszunutzen, indem ihnen Arbeiten zugeteilt wurden, welche gar nicht in ihr Aufgabengebiet fielen oder für welche sie nicht zuständig waren (vgl. IP 13: 88). Diesbezüglich nimmt auch Gesprächsteilnehmerin 15 Stellung und ergänzt dazu, dass alle MitarbeiterInnen eine andere Arbeitsweise hatten und sie unterschiedlich behandelt haben:

„Also ganz unterschiedlich. Es waren fünf Betreuerinnen, wovon aber immer nur eine anwesend war und die arbeiten einfach alle ganz unterschiedlich (...). Die einen waren schon so, ‚Ja du kannst ja noch das Bad putzen, wenn du jetzt gerade nichts zu tun hast‘, was eigentlich sie selber machen müsste, ihr eigenes Bad (...) und andere, die sagen: ‚Ja, du sag einfach was du gerne machen willst, was dir Spaß macht, überlege dir was. Wenn du das oder das tun willst, dann sag es einfach und melde dich‘ “ (IP 15: 110).

Die Freiwillige gibt weiters an, dass es oft sehr schwer für sie war, den Anforderungen jeder einzelnen Betreuerin gerecht zu werden und sie so keine klare Linie verfolgen konnte, welche Tätigkeiten sie, wie ausführen soll.

„Ja es ist schon schwierig, wenn man sich dann halt einfach gar nicht darauf einstellen kann. Vor allem (...) wenn dann irgendwie Beschlüsse gefasst worden sind, in irgendeiner Teamsitzung und die eine macht dann das, die andere macht das und ich versuche irgendwie nach diesen zu arbeiten. Eine Betreuerin hat sich nach diesen Beschlüssen überlegt, nein, das macht sie nicht, zum Beispiel mit dem Geschirrspüler (...) heiß [abwaschen]. Was soll ich da jetzt tun? Die eine will, dass ich es heiß abwasche, die andere will es nicht. Also so Sachen, über die ich halt immer jeden Tag nachdenken muss. Was hat sie jetzt wieder gesagt.“ (IP 15: 114).

Eine andere Problemdimension der Zusammenarbeit ist, dass die Freiwilligen teilweise nicht zu hundert Prozent in das Team aufgenommen wurden (vgl. IP 7: 104; IP 9: 36). Interviewpartnerin 7 äußerte sich diesbezüglich folgendermaßen: „(...) ich habe mich mit den Kollegen sehr gut verstanden, wenn ich mit ihnen so geredet habe, aber in der Gruppe war es sehr schwierig, dass ich mich da irgendwie einfüge“ (IP 7: 106).

Ein weiterer Problembereich zeigt sich in der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen KollegInnen. Im Allgemeinen lässt sich durch die Interviews feststellen, dass die Zusammenarbeit gut funktioniert, kleinere Probleme allerdings immer wieder aufgetreten sind (siehe Kapitel 14.6.). So äußerten die Freiwilligen in Hinblick auf die Zusammenarbeit, dass sie zum Großteil nicht an den Teamgesprächen teilgenommen haben und es immer abhängig von den jeweiligen MitarbeiterInnen war, ob die Zusammenarbeit gut oder weniger gut, funktionierte (vgl. IP 10: 110; IP 13: 88; IP 15: 110-112). Interviewpartnerin 10 sprach in diesem Zusammenhang an, dass sie bei der Dienstübergabe nicht dabei sein durfte und mit den Kinder und Jugendlichen allein gelassen wurde, was sie anfangs überfordert hat (vgl. IP 10: 110). Durch diese Aussage entsteht ein Bild, welches den Unterschied von haupt- und ehrenamtlichen KollegInnen verdeutlicht. Heimgartner (2003) verweist auf eine vorzufindende Aufteilung der Tätigkeiten von Hauptamtlichen, die sich den notwendigen Aufgaben widmen, zu Freiwilligen, die sich mit zusätzlichen Tätigkeiten beschäftigen (vgl. ebd., S. 334f.). Diesbezüglich sehen Heimgartner (2003) sowie Müller-Kohlenberg et al. (1994) das Potential der Freiwilligen diese zusätzlichen Tätigkeiten, die auf alle Fälle genauso wichtig sind wie die notwendigen, zu übernehmen. Aufgrund mangels an zeitlichen Ressourcen können Hauptamtliche in vielen Einrichtungen, diese nur ungenügend ausführen. Die Hilfe eines/r Freiwilligen würde ihnen somit zugutekommen (vgl. Heimgartner 2003, S. 334f.; Müller-Kohlenberg et al. 1994, S. 148).

Bei unserer Forschung zeigt sich ein wechselseitiges Bild, da die Zusammenarbeit teilweise gut funktionierte, teilweise aber kleinere Schwierigkeiten mit sich brachte. Generell kann allerdings gesagt werden, dass keine der Gesprächspartnerinnen angab, dass die Zusammenarbeit überhaupt nicht funktionierte.

- **Probleme bei der Tätigkeit im FSJ:**

Auch anfängliche Schwierigkeiten im FSJ sind nicht ausgeschlossen. Weniger als die Hälfte der Befragten gab an, dass sie sich beim Einstieg in ihre Arbeit im FSJ überfordert gefühlt haben. Dies verdeutlichen auch nachfolgende Zitate:

„Die erste Woche würde ich sagen, war ich komplett damit überfordert zehn Stunden zu arbeiten (...)“ (IP 2: 107).

„Am Anfang war es sicher einfach schwierig, weil weder die Einrichtung, noch ich recht gewusst haben, was darf ich und was darf ich nicht“ (IP 6: 116).

„Mir ist nur vorgekommen, ich bin ein bisschen so ins kalte Wasser geworfen worden, also ich war eben in vielen Sachen am Anfang ein bisschen überfordert“ (IP 10: 130).

„Ich glaube da war es einfach so, dass ich lernen habe müssen mich einzuschätzen, was geht und was nicht geht (...)“ (IP 16: 118).

Aus diesen Aussagen wird deutlich, dass die Freiwilligen kein Problem mit den Rahmenbedingungen im FSJ hatten, sondern besonders zu Beginn des FSJ sich persönlich mit der Arbeit überfordert fühlten. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Freiwilligen vorher noch nie mit den AdressatInnen Sozialer Arbeit gearbeitet haben und sonst auch noch keiner längeren Beschäftigung im Arbeitsmarkt nachgegangen sind. Auch während der Arbeit gab es meist keine Probleme hinsichtlich der Rahmenbedingungen, sondern eher auf persönlicher Ebene. So äußerte Interviewpartnerin 1, dass auch sie ein Problem mit ihrer eigenen Person hatte:

„Mir ist persönlich ein Jugendlicher sehr nahe gegangen. Jedes Mal, wenn ich ihn gesehen habe, hätte ich fast einen Auszucker bekommen können, weil er einfach so eine Art hatte, die mir persönlich nicht zugesprochen hat“ (IP 1: 59).

Ein weiterer Faktor, welcher auf die persönliche Ebene zurückgeführt werden kann, ist jener, dass von manchen Freiwilligen die Anstrengung der Arbeit unterschätzt wurde (vgl. IP 1: 60; IP 2: 107; IP 9: 56; IP 13: 88).

Weitere Probleme waren:

- Unpassende Wohnmöglichkeit (vgl. IP 1: 60)
- Arbeitsaufträge (vgl. IP 15: 134)
- Anfängliche Ängste (vgl. IP 15: 63)
- Anstrengung (vgl. IP 12: 129)

Unterstützungsmaßnahmen bei Problemen:

Des Weiteren wurden innerhalb dieser Kategorie die unterschiedlichen Angebote an Unterstützungsmaßnahmen bei Problemen näher erforscht. Eine professionelle Begleitung und Betreuung der Freiwilligen wird auch in der Literatur als besonders wichtig hervorgehoben (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5; siehe Kapitel 9.1.5.). Alle Gesprächsteilnehmerinnen gaben an, dass die Unterstützung von Seiten der Organisation, sprich dem Trägerverein, mehr als positiv zu bewerten war. Interviewpartnerin 5 erwähnte bezüglich der Unterstützungsmaßnahmen: „(...) das war so geplant, dass einmal in zehn Monaten ein Besuch kommt (...) und (...) hat dann auch kurz gefragt, ob alles passt und so“ (IP 5: 114). In Hinblick darauf, wurde der Besuch von allen Freiwilligen als sehr positiv empfunden. Des Weiteren haben wir durch die Analyse der Interviews festgestellt, dass die Freiwilligen sich jederzeit beim Trägerverein, egal ob telefonisch oder per E-Mail, melden konnten und sofort, falls nötig, persönliche Unterstützung erhalten. Auch nachfolgende zwei Zitate belegen diese Ausführung:

„Wir haben auch immer die Möglichkeit gehabt uns zu melden, wenn irgendwas bei der Stelle nicht passt oder wenn irgendwas nicht hinhaut. Also es war jetzt nicht so nach dem Motto: ‚Jetzt geht einmal und nach drei Monaten sehen wir uns wieder.‘ (...) Also wir haben da schon Rückhalt und Unterstützung vom Verein selber gehabt“ (IP 5: 60).

„Wir haben auch die Telefonnummer gehabt und sie hat gesagt, wir können immer anrufen, wenn etwas ist. (...) Es haben andere in Anspruch genommen, das weiß ich, weil die einfach Probleme hatten“ (IP 14: 121).

Die jeweiligen Ansprechpersonen waren sehr darum bemüht, dass es einerseits den Freiwilligen in der Einrichtung gut geht, andererseits aber auch darüber, dass die Kooperation mit der jeweiligen Einrichtung funktionierte und alles reibungslos verlief. Gab es Probleme, egal in welcher Hinsicht, waren alle sofort darum bemüht, diese schnellstmöglich und auf besten Wege zu lösen. In Kapitel 14.6. wird ein solcher Vorgang bei Interviewpartnerin 15 genau beschrieben.

Neben der Unterstützungsangebote von Seiten des Trägervereines wurde diese auch von Seiten der jeweiligen Einrichtungen geboten. Wie bereits in Kapitel 9.1.5 ersichtlich, werden während des FSJ den Freiwilligen auch MentorInnen zur Seite gestellt. Die MentorInnen stehen den Freiwilligen auch während der vorgegebenen Gespräche, worin Reflexion stets

behandelt wird, zur Verfügung und können als Unterstützung dienen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 2). Dieser Ansatz der Theorie wurde empirisch belegt. In den Einrichtungen war es so, dass jede Freiwillige eine/n eigene/n AnsprechpartnerIn, sprich MentorIn, gehabt hat, der/die in jeglicher Hinsicht angesprochen werden konnte. Interviewpartnerin 1 gab in Bezug dessen an:

„(...) ich habe einen super FSJ Anleiter gehabt, der sich wirklich einmal in der Woche oder mehrmals in der Woche, wenn er da war, Zeit genommen hat, um mit mir zu reflektieren und der mir einfach geholfen hat da durch, wenn es Schwierigkeiten gegeben hat“ (IP 1: 59).

Interviewpartnerin 3 gab an, dass sie sich nie beim zuständigen Trägerverein melden musste, da es bei ihrer Einrichtung immer die Möglichkeit gab entweder mit den anderen zu sprechen oder mit der Ansprechperson (vgl. IP 3: 127). Die Gesprächsteilnehmerinnen sprachen weiters die Wohnmöglichkeit, die Verpflegung sowie den Fahrtkostenzuschuss als Aspekte der Unterstützungsmaßnahmen, seitens der Einrichtung, an (vgl. IP 2: 113; IP 3: 108; IP 13: 111; IP 14: 119). Im Hinblick auf die Unterstützungsmaßnahmen der Einrichtung kann abschließend gesagt werden, dass alle Einrichtungen stets darum bemüht waren zum Wohlergehen der Freiwilligen zu handeln und sie während des FSJ zu unterstützen.

Neben den Unterstützungsmaßnahmen des Trägervereines und der Einrichtung boten die pädagogischen Seminare eine weitere Möglichkeit des Austausches für die Freiwilligen. Die Gesprächsteilnehmerinnen gaben an, dass während der pädagogischen Seminare immer Raum und Zeit dafür war, vorhandene Probleme anzusprechen, um in der Gruppe gemeinsam nach Lösungen zu suchen (vgl. IP 1: 59; IP 7: 130; IP 10: 120; IP 15: 76).

Resümierend kann festgestellt werden, dass die Unterstützungsmaßnahmen von allen drei Seiten, dem Trägerverein, der Einrichtung und den pädagogischen Seminaren gegeben sind. Die zwei Problemfelder, welche innerhalb des FSJ aufgetreten sind, sind aus der Analyse der Interviews entstanden. Diese umfassen sowohl Probleme mit den ArbeitskollegInnen, als auch Probleme bei der Tätigkeit im FSJ. Auch in der Literatur wurde bereits darauf hingewiesen, dass Konflikte auch eigenständig gelöst werden können (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 5).

14.8. Beruflicher Werdegang

Mit der Kategorie Beruflicher Werdegang haben wir in unserer Forschung das Ziel verfolgt, herauszufinden, welchen beruflichen Weg die Freiwilligen nach ihrem Freiwilligen Sozialjahr eingeschlagen haben. Welche Ausbildung haben sie nach dem FSJ begonnen, in welcher Weise hat sie das FSJ in ihrer Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Ausbildung beeinflusst und konnten sich die Freiwilligen in ihrem FSJ überhaupt beruflich orientieren? Diese Fragen stellten wir uns sowie im Folgenden den Interviewpartnerinnen.

Ausbildung – Berufsweg:

Der Großteil unserer interviewten Freiwilligen hat nach dem FSJ ein Studium aufgenommen. Dieses wurde entweder an der Fachhochschule Joanneum in Graz oder in Bad Gleichenberg gestartet oder an der Karl-Franzens-Universität Graz. Weiters wurde das Kolleg für Sozialpädagogik in Graz und die Caritas Lehranstalt für Sozialberufe in Rottenmann absolviert. Die einzelnen beruflichen Wege der interviewten Freiwilligen werden nachfolgend übersichtlich dargestellt:

FH Joanneum Graz:

- Bachelorstudium Soziale Arbeit (IP 1, 2, 6, 10, 12, 15, 16)
 - Nach Abschluss: Betreuerin in einem Frauenhaus in Graz (IP 11)
- Bachelorstudium Physiotherapie (IP 3)
- Bachelorstudium Nachhaltiges Lebensmittelmanagement (IP 9)

FH Joanneum Bad Gleichenberg:

- Bachelorstudium Ergotherapie (IP 5)

Karl-Franzens-Universität Graz:

- Masterstudium Inclusive Education (IP 14)
- Lehramt Psychologie, Philosophie und Geschichte (IP 13)
- Bachelorstudium Molekularbiologie (IP 8)

Kolleg für Sozialpädagogik Graz:

- Betreuerin in einer Sozialpädagogischen Jugendwohngemeinschaft in Graz (IP 7)

Caritas Lehranstalt für Sozialberufe Rottenmann – Diplomfachsozialbetreuerin mit Schwerpunkt Behindertenarbeit:

- Diplomfachsozialbetreuerin im Behindertenbereich in Graz (IP 4)

Ähnlich wie in der Evaluation zum FSDJ aus dem Jahreszeitraum 2006/07, in der festgestellt wurde, dass nach dem FSDJ mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen eine Ausbildung im Sozialbereich absolvierten (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 58; 79), haben auch die Freiwilligen bei unserer Forschung zum Großteil den Sozialbereich als weiteren Ausbildungsweg gewählt (siehe Kapitel 11.1.; Tabelle 3). Laut den Daten vom Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste beginnen sogar 80 % der Freiwilligen im Anschluss an ihr FSJ eine Ausbildung im Sozialbereich (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2). Interviewpartnerin 13 erzählt diesbezüglich von einer Einheit in den Pädagogischen Seminaren, in der jede/r TeilnehmerIn von den persönlichen Zukunftsplänen berichtet hat: „(...) da ist mir echt aufgefallen, dass echt ein Großteil, also sicher 80 bis 90 %, machen eh irgendwas in die Richtung weiter dann (...)“ (IP 13: 116). Somit wird der Einfluss des FSJ für eine Ausbildung im Sozialbereich empirisch belegt.

Eine weitere Verbindung zwischen unserer Forschung und den in Kapitel 7.2. erörterten Studien zur Freiwilligenarbeit und zu den Freiwilligendiensten, zeigt sich im ungleichen Zugang zu einem freiwilligen Engagement. Aus der Analyse der Literatur ergibt sich der Fakt, je höher die Ausbildung der jungen Menschen, umso eher engagieren sie sich freiwillig. Eine ähnliche Richtung kann im FSJ ausgemacht werden. Rund 80 % der TeilnehmerInnen beim FSDJ im Zeitraum 2006/07, haben ihre Schulausbildung mit Matura abgeschlossen (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 71). In unserer Forschung weisen sogar alle Freiwilligen bei Beginn ihres FSJ die Matura als höchst abgeschlossene Ausbildung auf. Dies unterstreicht die Tatsache, dass Freiwilligenarbeit in erster Linie von Menschen mit einem hohen formalen Bildungsstatus aufgenommen wird (siehe Kapitel 7.2.). Wie diese Barrieren abgebaut werden können und wie der Zugang für alle Menschen, irrelevant welchen formalen Bildungsstatus sie inne haben, geebnet werden kann, bedarf es in Zukunft einer vermehrten Aufmerksamkeit von Seiten der Forschung.

Berufliche Orientierung – Einfluss des FSJ:

Auf die Frage, in welcher Weise das FSJ die Freiwilligen in ihrer Entscheidung bezüglich des Weiteren Weges beeinflusst hat und wie sich die berufliche Orientierung gestaltete, wird im weiteren Verlauf näher ausgeführt.

Das FSJ hilft den jungen Menschen eine Entscheidung hinsichtlich ihres weiteren Weges zu treffen. Die Freiwilligen sind sich nicht mehr unsicher in ihrer Entscheidung und fühlen sich bestätigt, den richtigen Weg zu gehen:

„Es hat mir bestätigt, dass der Sozialbereich genau das Richtige für mich ist und mich neugierig auf die verschiedensten Handlungsfelder im Sozialbereich gemacht“ (IP 2: 122).

„Ich wollte es, wie schon gesagt, davor studieren und habe dann durch das FSJ nur gewusst, dass es definitiv das ist, was ich studieren will und habe mich dann auch nur mehr für das beworben, weil ich gewusst habe, okay, das oder nichts. Ich war mir auf jeden Fall sicher, dass ich das machen möchte“ (IP 6: 133).

Im weiteren Verlauf geben unsere Interviewpartnerinnen an, dass sie sich mit Hilfe des FSJ für ein bestimmtes Handlungsfeld im Sozialbereich orientieren konnten und es ihnen zugleich gelang andere abzugrenzen:

„(...) dadurch, dass wir auch so viel machen haben dürfen, habe ich auch gesehen, was man jetzt (...) in dem Neurologie Bereich alles machen kann. Und das hat mich auch voll bestätigt und jetzt kann ich mir auch vorstellen, dass ich nach dem Studium auch in diesem Bereich arbeite. Weil es mir voll gefallen hat“ (IP 3: 135).

„Eben, dass ich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten will, das war mir da vorher schon ziemlich (...) zu 90 % klar. Und dann haben wir, aber auch einen Schüler gehabt mit Down Syndrom glaube ich, da habe ich gemerkt, dass ich mit Menschen mit Behinderungen, also mit psychischen Behinderungen, niemals arbeiten könnte und von dem her ist es auch schon mal positiv“ (IP 12: 157).

„Beeinflusst definitiv. Ich meine, ich wollte vorher schon in die Richtung mit Menschen arbeiten. Das war immer mein fixes Ziel und dass es Inclusive Education geworden ist, hat sicher mit dem FSJ was zu tun“ (IP 14: 126).

Von Interviewpartnerin 5 war es darüber hinaus der Wunsch, den therapeutischen Bereich kennenzulernen, um sich dahingehend berufliche Orientierung zu verschaffen. Weswegen

sie auch eine Einrichtung gewählt hat, in der dieser vorhanden ist. Von Seiten der hauptamtlichen MitarbeiterInnen wurde sie unterstützt Erfahrungen in der Physio- und Ergotherapie zu sammeln:

„Dadurch, dass es ein großes Heim war, haben sie eine Physio- und eine Ergotherapie gehabt. Ich habe dann auch eben die Möglichkeit gehabt, also ich habe gesagt, mich würde das interessieren und dann haben sie gesagt, ja gut passt, mach mit der Therapeutin unten was aus. Und dann habe ich eben einmal einen Tag zuschauen können, was sie so machen und das hat mir eigentlich so gut gefallen, dass ich gesagt habe, ja das will ich machen“ (IP 5: 119).

Interviewpartnerin 5 äußert weiters, dass sie sich ohne dem FSJ wohlmöglich nicht an der FH für den Studiengang Ergotherapie beworben hätte (vgl. IP 5: 125). Außerdem führt sie weiters aus: „Eigentlich habe ich vorher immer gesagt, naja Ergo nur mit der Hand, das ist ein bisschen langweilig und im Endeffekt hat mir das eben mehr gefallen“ (IP 5: 121). Die Tragweite des Einflusses, dass das FSJ ausübt, wird hier prägnant bestätigt.

Neben all den positiven Seiten des Sozialbereiches, lernt man im FSJ auch die schwierigen Seiten dieses Berufsfeldes kennen, wie Gesprächspartnerin 12 hervorhebt:

„Es hat mir gezeigt was ich wirklich machen will und dass ich mir das vorstellen kann und dass es mir Spaß macht. Es hat mir zwar auch auf der anderen Seite gezeigt, wie schwierig es wirklich sein kann oder wie hart, aber das es trotzdem sich rentiert zu machen“ (IP 12: 155).

Interviewpartnerin 13 berichtet davon, dass sie ihre bereits getroffene und sichere Entscheidung an einer Fachhochschule zu studieren revidierte und das FSJ sie dazu veranlasst hat ein Lehramtsstudium an der Karl-Franzens-Universität zu beginnen. Doch nicht nur das Interesse für eine andere Fachrichtung war ausschlaggebend, sondern auch die im FSJ gewonnene Erfahrung, freie Entscheidungen zu treffen. Die Freiwillige hat sich gut in einem freien Kontext zurechtgefunden, was sie vor dem FSJ nicht gedacht hätte:

„Also es hat mich insofern beeinflusst, dass ich das andere ausschließen habe können, was mir wiederum eine andere Tür geöffnet hat (...). Das war dann auch für mich so, dass ich mir zuerst gedacht habe, ich möchte unbedingt auf einer FH studieren, weil ich da meinen fixen Stundenplan habe, da komme ich nicht aus. Irgendwie durch das FSJ hast schon viel Freiheiten so dazu gekriegt und da denkst du dir, nein eigentlich will ich

mir die nicht nehmen lassen, ich gehe lieber studieren. (...) die Fächer, die ich genommen habe [Anm. d. V.: Psychologie, Philosophie und Geschichte], sind eigentlich alle Sachen, wo ich voll dahinter stehe und wo ich auch sage, das möchte ich gerne auch anderen Leuten weitergeben (...)“ (IP 13: 116).

Für Gesprächspartnerin 15 war das FSJ ein entscheidender und motivierender Faktor, dass sie ihr Studium überhaupt aufgenommen hat: „(...) die Motivation, die halt auf jeden Fall gekommen ist dadurch, jetzt wirklich ambitioniert zu studieren“ (IP 15: 105). Wie in Kapitel 7.3.3. behandelt, erhalten die jungen Menschen in einer Freiwilligenarbeit berufliche Orientierung und können besser benennen, ob ihnen das Berufsfeld gefällt oder nicht. Dies war bei Interviewteilnehmerin 15 der Fall. Im weiteren Verlauf kam heraus, dass sie durch das FSJ motiviert wurde dem Studium der Sozialen Arbeit an der FH nachzugehen.

Eine weitere Dimension, welche die Freiwilligen geäußert haben, der in der Fachliteratur allerdings nur wenig Beachtung geschenkt wird, ist jene, dass sich während des FSJ bei den Freiwilligen genauso andere Berufsbilder herauskristallisieren können. Bei Interviewpartnerin 4 hat das FSJ einen besonderen Einfluss genommen. Bevor sie das FSJ gestartet hat, hat sie sich für das Bachelorstudium Ergotherapie an der FH Gleichenberg beworben und wurde abgelehnt. Zur Überbrückung des Wartjahres bis zur nächsten Bewerbung und zum Sammeln von Erfahrungen im ergotherapeutischen Bereich, hat sie das FSJ in einer Einrichtung gestartet, die neben dem Vollzeitbetreuten Wohnen für Menschen mit Behinderung ebenfalls einen eigenen Therapiebereich anbietet (IP 4: 26; 32). Während des FSJ hat die Freiwillige daher den Behindertenbereich kennengelernt und ihn für sich gefunden:

„Weil es mir an sich ja auch wirklich getaugt hat. Dann hat es eh so einen Tag gegeben, da habe ich immer einen Kunden wo hingebacht, bin dann zurückgegangen in die WG und habe mir gedacht, das wäre es ja eigentlich auch der Bereich. Und da war ich so selber von mir überrascht, weil ich habe ja eigentlich gedacht, dass ich Ergotherapie mache. Du bewirbst dich wieder zu Ergotherapie und Plan B, dann doch irgendwo für die Ausbildung in dem Bereich. Und das hat sich dann im Laufe des Jahres wirklich so gewandelt, dass Plan B zu Plan A geworden ist“ (IP 4: 128).

Der Berufswunsch hat sich im Laufe des FSJ für Interviewpartnerin 4 gewandelt, wie sie weiter ausführt:

„Ja, es hat sich dadurch verändert, in welche Richtung es weitergeht und dass der Sozialbereich was für mich ist. Ich hätte mir jetzt nie gedacht, dass ich jetzt in dem Bereich

wirklich arbeiten werde, weil vor dem FSJ habe ich mit Menschen mit Behinderung einfach nichts am Hut gehabt. Da war zum ersten Mal wirklich ein Kontakt da“ (IP 4: 40).

Für Interviewpartnerin 8 hat sich durch das FSJ indes ein völlig anderer beruflicher Weg ergeben, als der in den Sozialbereich. Sie verweist dennoch auf den positiven Effekt des FSJ sich darüber im Klaren geworden zu sein:

„(...) nach dem FSJ habe ich so ein wenig die Nase voll gehabt vom sozialen Bereich. Das war eben quasi ja trotzdem ein bisschen Austesten, ob es mir taugen würde. Und es hat mir auch voll gefallen und ich könnte es mir auch vorstellen und mein Problem ist, ich kann mich in keinem Beruf irgendwie länger sehen, sei es naturwissenschaftlich oder sozial oder sonst irgendwas. Dann habe ich eben trotzdem irgendeine Richtung einschlagen müssen und da war dann halt die Liebe zur Naturwissenschaft größer“ (IP 8: 123).

Ebenfalls ging Gesprächspartnerin 9 nach dem FSJ nicht in Richtung des Sozialbereiches. Im Gegensatz zu Interviewpartnerin 8 wusste sie bereits vor dem FSJ, was sie nach dem FSJ weiter studiert. Reflektiert begründet sie ihre persönliche Intention sich gegen den sozialen Bereich zu entscheiden:

„Es war eine schöne Arbeit und ich weiß, dass ich das gut machen kann und ich engagier mich auch anderweitig (...) für soziale Dinge oder für Menschenrechte. Aber ich habe gewusst, es gibt Leute, die das noch besser können, als ich. Also ich studiere Nachhaltiges Lebensmittelmanagement und da habe ich dann auch gesagt, okay mit beidem kann ich was besser machen, aber ich habe gewusst mit Menschen zu arbeiten ist für sich selber noch anstrengender. Lebensmittel kannst du besser abgrenzen, es ist nicht so psychisch. So war es dann auch gut, dass ich gesagt habe, ja, schöne Arbeit, aber nicht hundertprozentig“ (IP 9: 47).

Wie aus den Interviews 8 und 9 ersichtlich, bietet das FSJ somit auch eine Orientierung, welcher berufliche Weg es nicht sein soll.

Bei der Evaluation des FSDJ von L&R Sozialforschung (2008), haben acht Befragte angegeben, dass sie auch nach dem FSJ noch nicht wissen, in welche berufliche Richtung sie gehen werden (vgl. L&R Sozialforschung 2008, S. 58; S. 79). Im Gegensatz dazu äußerten alle unsere interviewten Freiwilligen, sich nach dem FSJ ihres beruflichen Weges sicher zu sein und sie sich während des FSJ hinsichtlich weiterer Ausbildungen informieren konnten. Folgende Aussagen untermauern diesen Gesichtspunkt:

„(...) ich habe nach dem FSJ einfach gewusst, das ist genau das, was ich machen will. Mir war es auch wichtig, so sehr wie mir die Jugendarbeit gefallen hat, mir war es wichtig, dass ich noch alle anderen Bereiche (...) anschauen kann und mich dann entscheiden kann. Deshalb wollte ich unbedingt Soziale Arbeit studieren“ (IP 2: 120).

„Ja jetzt habe ich nach dem Jahr eben (...) Lehramt Psychologie, Philosophie und Geschichte angefangen und ja bin eigentlich sehr zufrieden mit der Entscheidung, also ich glaube es war das Richtige für mich“ (IP 13: 114).

Durch unsere durchgeführte Untersuchung hat sich ergeben, dass das FSJ eindeutig die jungen Menschen dabei unterstützt Entscheidungen betreffend der beruflichen Zukunft zu treffen. Neben der Bestätigung für eine Intention eines bestimmten, kann das FSJ ebenso dazu verhelfen, zu erkennen, was man nicht will. Außerdem kann ein Wandel von einem Beruf zu einem anderen erfolgen. Auch Walzel (2011) unterstreicht die hohe Bedeutung des freiwilligen Engagements auf die berufliche Orientierung, das Sammeln von beruflichen Erfahrungen und infolgedessen auf die Berufswahl (vgl. ebd., S. 519; siehe Kapitel 7.3.3.).

14.9. Abschluss

In der letzten Kategorie wurden abschließende Fragen zum Freiwilligen Sozialjahr gestellt. Dabei wurde unter anderem erforscht, ob man durch die Teilnahme am FSJ eher im Sozialbereich tätig wird oder nicht. Darüber hinaus wurden die Freiwilligen dazu befragt, ob sie nach Beendigung des FSJ noch Kontakte zu anderen Freiwilligen oder der Einsatzstelle haben. Abgeschlossen wurde das Interview mit der Frage nach einem Verbesserungsbedarf am FSJ.

Weitere Tätigkeit im Sozialbereich:

Zu Beginn werden die Ergebnisse der Frage dargestellt, ob man durch die Teilnahme am FSJ eher im Sozialbereich tätig wird oder nicht. Diesbezüglich wurden die Freiwilligen dahingehend befragt, welches Gefühl und welche Ansichten sie diesbezüglich vertreten. Betreffend dazu führten fast alle Interviewteilnehmerinnen an, dass sie es sich gut vorstellen können, dass man durch die Teilnahme am FSJ eher im sozialen Bereich tätig wird, als wenn man dieses nicht gemacht hat. Nachfolgende Zitate zeigen einen Auszug zu diesen Ergebnissen:

„Ich denke, wenn du dich entscheidest für ein FSJ, hast du das sowieso im Hintergedanken, dass du gerne was mit Menschen machen würdest, weil sonst würdest du das, glaube ich, nicht tun“ (IP 1: 120).

„Auf jeden Fall. Also ich glaube, (...) es kommt drauf an in welchem Bereich man ist und wie viel man arbeitet, weil ich habe Kolleginnen gehabt, die haben am Tag nur drei oder vier Stunden gearbeitet und sind dann nicht so wirklich in den Arbeitsalltag gekommen“ (IP 2: 12).

„Aber ich glaube schon, der Großteil hat dann das gemacht, was er dadurch irgendwie erfahren hat, was er machen möchte wie Krankenschwester oder einfach etwas Soziales“ (IP 3: 142).

Gesprächsteilnehmerin 3, welche sich der Meinung anschließt, dass man durch das FSJ eher im Sozialbereich tätig wird, begründete dies darin, dass viele das FSJ machen, um eine Bestätigung in ihrer Wahl zu erhalten. Interviewpartnerin 7 ist derselben Ansicht und betont: „Ich glaube, wenn man das FSJ macht, dann hat man schon ein bisschen die soziale Kompetenz in sich, weil ich glaube, sonst macht man es eher weniger. Und ich glaube, dass das dann dadurch nur gestärkt werden kann“ (IP 7: 142). Auch Interviewpartnerin 11 ist derselben Ansicht, und äußerte sich dazu in dem Ausmaß, dass „(...) das schon sehr beeinflusst, wenn einem das wirklich taugt“ (IP 11: 113). Darüber hinaus sprachen Interviewpartnerin 10, 11 und 13 davon, dass viele Freiwillige sich durch das FSJ in ihrer Wahl, was ihren späteren Ausbildungsweg betrifft, eine Bestätigung holten sowie aus diesem Anlass heraus sich für den Sozialbereich entschieden haben. (vgl. IP 10: 149; IP 11: 139; IP 13: 127). Auch der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste spricht davon, dass durch die praktischen Erfahrungen, welche die Freiwilligen im FSJ machen, die Entscheidung über ihren weiteren Ausbildungsweg fundierter ist. Des Weiteren bringt das FSJ die positiven Aspekte mit sich, dass TeilnehmerInnen einen reflektierenden Blick auf das Berufsfeld der Sozialen Arbeit haben und ihre Ausbildungen meist nicht abbrechen (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2).

Anhand der gewonnenen Ergebnisse aus den Interviews sowie dem theoretischen Inhalt vom Trägerverein Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste kann festgestellt werden, dass sich die Ansicht des Trägervereines auch in der Empirie widerspiegelt.

Trotz einer Vielzahl an Freiwilligen, die die Vermutung geäußert haben, dass man durch die Teilnahme am FSJ eher im Sozialbereich tätig wird, gab es auch Freiwillige, die diese Vermutung nicht teilten. Interviewpartnerin 3 ist in Hinblick darauf zwiegespalten und weist darauf hin: „Ja eigentlich kenne ich schon viele Beispiele die danach gesagt haben: ‚Es war zwar ganz cool, aber ich möchte, das trotzdem nicht mein Leben lang machen.‘ Also es sind viele dann Lehramt Studium oder generell etwas Technisches studieren gegangen“ (IP 3: 142). Freiwillige, die sich weder einem *Ja* noch einem *Nein* anschlossen, gaben folgende Antworten auf diese Frage:

„Aber so im Prinzip zu sagen, wenn jemand ein FSJ gemacht hat, der geht dann in den Sozialbereich oder entscheidet sich für den Sozialbereich, könnte ich jetzt nicht sagen“ (IP 5: 130).

„Also so wie ich das bei uns mitkriegt habe, in unserem Jahrgang war das total unterschiedlich, also von (...) ja unbedingt (...) bis hin zu: ‚Es war echt nett, aber länger als ein Jahr sicher nicht und ich werde jetzt Bürokauffrau‘, also echt in beide Richtungen ganz extrem“ (IP 6: 138).

Eine weitere Freiwillige, welche in diesem Zusammenhang befragt wurde, äußerte sich in dem Ausmaß: „(...) es ist für viele auch eine Entscheidungshilfe und ich glaube, dass viele einfach positiv in dem bestätigt werden“ (IP 1: 120). Auch Interviewteilnehmerin 6 sprach davon, dass das FSJ für sie eine gute Orientierungs- und Entscheidungshilfe darstellte:

„(...) für die meisten ist es einfach eine gute Orientierungshilfe und spart halt auch Zeit (...), weil wenn ich jetzt etwas anfangen zu studieren, was dann wieder nichts ist, habe ich ein ganzes Jahr verschlampert und so mache ich das und weiß, okay passt Sozialbereich oder nein definitiv nicht“ (IP 6: 138).

Das FSJ diene für die Freiwilligen auch als Orientierungshilfe, um sich einerseits in ihrer Wahl für den sozialen Bereich Bestätigung zu holen, andererseits dazu, um zu sehen, dass dieser Bereich definitiv nichts für die jeweilige Freiwillige ist. Nachfolgendes Zitat verdeutlicht dieses Bild: „Es gibt Leute, die sagen: ‚Ja es bestätigt meine Erfahrung, ich möchte dort bleiben‘, aber es gibt auch Leute: ‚Jetzt war ich neun Monate dort, das will ich nicht mehr machen‘ “ (IP 14: 133).

Abschließend lässt sich auf Grundlage der Ergebnisse der Befragten feststellen, dass die Freiwilligen sehr differenzierte Antworten bezüglich dieser Frage von sich gaben und keine klare

Festlegung erfolgte, ob die Teilnahme am FSJ für eine weitere Tätigkeit im Sozialbereich oder dagegen spricht. Es zeigt sich ein Bild des Für und Wider. Des Weiteren lässt sich aufgrund der Empirie sagen, dass 14 der interviewten Freiwillige sich nach dem FSJ für den Sozialbereich entschieden und nur zwei Freiwillige einen anderen Weg einschlugen. In diesem Zusammenhang wird von Gesprächsteilnehmerin 8, welche mit dem Bachelorstudium Molekularbiologie und Interviewpartnerin 9, welche das Studium Nachhaltiges Lebensmittelmanagement begonnen hat, gesprochen. Dies kann auch in der Kategorie Beruflicher Werdegang (Kapitel 14.8.) nachgelesen werden.

Kontakt mit der Einsatzstelle und zu anderen Freiwilligen:

Im Anschluss daran wurde erforscht, ob die Freiwilligen auch nach Beendigung des FSJ einen Kontakt zu ihrer jeweiligen Einsatzstelle und zu den anderen Freiwilligen haben. Alle befragten Freiwilligen gaben an, auch nach Beendigung des FSJ, in irgendeiner Weise Kontakt mit anderen Freiwilligen zu haben. Diesbezüglich betont Gesprächsteilnehmerin 6 folgendes: „Nicht zu allen natürlich, weil wir doch viele waren, aber zu denen mit denen ich mich am besten verstanden habe schon noch, da ich auch mit einigen zusammen studiere“ (IP 6: 140). Es zeigte sich, dass der Kontakt entweder durch ein gemeinsames Studium vorhanden ist oder soziale Netzwerke, wie Facebook, die Möglichkeit bieten den Kontakt zu halten. Diesbezüglich sprachen ein paar Interviewteilerinnen davon, dass der Kontakt zwar über soziale Netzwerke vorhanden ist, dieser aber auf sehr platonischer Ebene stattfinden würde (vgl. IP 1: 123; IP 4: 145; IP 7: 144). Des Weiteren nannten die Interviewpartnerinnen auch, dass sie sich in der Freizeit treffen, um auf diese Weise die Freundschaften aufrecht zu erhalten und zu (vgl. IP 3: 144; IP 10: 153). Interviewpartnerin 8 und 11 erwähnen, dass sie mit jener Freiwilligen noch in Kontakt sind, mit der sie während des FSJ zusammen gewohnt haben (vgl. IP 8: 133; IP 11: 142). Interviewpartnerin 14 sprach in diesem Zusammenhang an: „Wir treffen uns auch meistens einmal im Jahr noch, nachdem wir auch österreichweit verstreut sind, ist das halt einmal im Jahr ungefähr, dass es zusammenpasst“ (IP 14: 107). Zu dieser Aussage passend, äußert Gesprächsteilnehmerin 1 folgendes: „Also ich bin noch immer in Kontakt mit den Freiwilligen. Mit manchen intensiver, mit anderen ein bisschen loser, aber wir freuen uns schon alle so darauf, wenn wir uns wiedersehen“ (IP 1: 123).

Im Hinblick auf die Frage zum Verhältnis zu den Einsatzstellen wurde bei der Forschung herausgefunden, dass sich die Angaben der Freiwilligen splitten. Einerseits wurde davon gesprochen, dass der Kontakt zu den jeweiligen Einsatzstellen schon noch vorhanden ist, andererseits aber auch davon, dass er nach Beendigung des FSJ noch vorhanden war, mit der Zeit aber immer mehr an Abstand zugenommen hatte. Eine weitere Interviewpartnerin sprach davon: „Von einer Teamkollegin bekomme ich heute noch Glückwünsche zu Ostern und zu Weihnachten, also in der Beziehung habe ich vielleicht noch einen kleinen Kontakt“ (IP 1: 91). Eine Freiwillige gab an, dass sie persönlich großen Wert auf den Fortbestand des Kontaktes mit der Einrichtung legt. Durch den anhaltenden Kontakt und die regelmäßigen Besuche, konnte sie feststellen, dass sich die Einrichtung mit der Zeit verändert hat (vgl. IP 2: 129). Außerdem war nicht nur der Kontakt zur Einrichtung für die Freiwilligen von Bedeutung, sondern auch der Kontakt zum Team und den jeweiligen AdressatInnen (vgl. IP 1: 91; IP 3: 144; IP 11: 79). Abschließen lässt sich diese Frage mit folgendem Zitat:

„Nein nicht wirklich, also mit einer einzelnen Betreuerin ein bisschen einen Kontakt, aber so das Besuchen, was man sich zuerst vornimmt, ist irgendwie nicht dazu gekommen. Ich habe es schon probiert, aber es ist dann nicht wirklich was zurückgekommen und dadurch war das auch irgendwie so, dass ich mir irgendwann gedacht habe, ich mag nicht mehr sozusagen. Ich habe es irgendwie schade gefunden, weil ich mir die Zeit genommen habe den Kontakt aufzunehmen und es kommt einfach nichts zurück. Aber ich glaube, dass es nicht irgendwelche speziellen Hintergründe gehabt hat, sondern einfach untergegangen denk ich mir“ (IP 16: 136).

Resümierend kann gesagt werden, dass es immer auf die jeweiligen Freiwilligen und die Einsatzstellen ankommt, ob ein Kontakt auch in naher Zukunft noch vorhanden ist oder nicht. Durch die Forschung kam heraus, dass es verschiedene Seiten bezüglich des Kontakthaltens gibt. Einerseits gibt es Freiwillige, welche stark daran interessiert sind den Kontakt zu halten und es ihnen auch gelang, andererseits die Freiwilligen, welche auch den Versuch anstrebten den Kontakt zu halten, dieser aber von Seiten der Einrichtung nicht erwidert wurde. In manchen Fällen war es auch so, dass weder die Einrichtung noch die Freiwillige an einem fortbestehenden Kontakt Interesse hatte.

Verbesserungsbedarf an das FSJ:

Die letzte Frage des Interviews richtete sich daran, ob die Freiwilligen einen Verbesserungsbedarf an das FSJ haben. Die Freiwilligen betonten diesbezüglich, dass sie im Großen und

Ganzen sehr zufrieden waren mit den Rahmenbedingungen des FSJ. Sie äußerten dennoch ein paar Ideen für Bereiche, welche ihrer Ansicht nach, einer Verbesserung bedürfen.

Einen ersten Verbesserungsbedarf sah Freiwillige 4 darin, dass viele Stellen in Graz schon vor dem Beginn des FSJ besetzt waren (vgl. IP 4: 147). Diese Gesprächsteilnehmerin sprach in diesem Zusammenhang meist von Stellen, welche keine Unterkunftsmöglichkeiten geboten haben. Dies wurde von ein paar Freiwilligen kritisiert, da durch die frühzeitige Besetzung der Stellen nicht alle Freiwilligen die gleiche Option auf die Auswahl der Einsatzstellen hatten (vgl. IP 4: 147; IP 14: 30).

Neben diesem negativen Aspekt wurde ein weiteres Manko einer Freiwilligen dahingehend angesprochen, dass bis zum Jahr 2011/2012 die jeweiligen Einsatzstellen im ersten Seminar nur anhand von Mappen, welche von früheren Freiwilligen angefertigt wurden, vorgestellt wurden. Im selben Zeitraum erfolgte die Zuteilung zu den jeweiligen Einsatzstellen (vgl. IP 14: 140; IP 15: 163). Interviewpartnerin 7, welche ihr FSJ auch im Jahr 2011/2012 gemacht hatte, gab folgendes an:

„Weil ich war wirklich ein bisschen unterfordert und hätte schon ein bisschen mehr gebraucht, wo ich etwas tun kann. Und von dem her glaube ich, dass es wichtig wäre, dass man da doch jeden Einzelnen anschaut, wie weit bist du, was kannst du, was traust du dir zu und dann eben demjenigen Vorschläge macht“ (IP 7: 147).

Ab dem Jahr 2012/2013, in dem auch Gesprächspartnerin 15 ihr FSJ absolvierte, war es dann so, dass der Trägerverein zuerst ein Vorstellungsgespräch führt, in dem man sein gewünschtes Handlungsfeld angibt und danach eine Zuteilung zu einer Einsatzstelle erfolgt. Bei einem Kennenlernetag kann man dann abwägen, ob einem die Einrichtung gefällt oder nicht (vgl. IP 15: 163). Da sich die Interviewpartnerin erst bei der letzten Gelegenheit für das FSJ anmeldete, war aufgrund dieser Vorgangsweise der Einteilung der Stellen, keine Auswahlmöglichkeit für die Freiwillige vorhanden: „(...) deswegen war für mich dann nichts mehr frei, was ich halt schon ärgerlich gefunden habe“ (ebd.). Die Freiwillige kritisiert an dieser Vorgehensweisen, dass nicht alle Freiwilligen die gleichen Chancen auf die zur Verfügung stehenden Einsatzstellen haben. Ein konkreter Verbesserungsvorschlag wird von der Freiwilligen nicht genannt, lediglich eine Idee dazu, um dieses Problem womöglich zu verbessern:

„Andererseits ist es halt schwierig. Das in der Woche vorher zu machen, finde ich auch nicht spannend, weil dann mit wohnen und alles. Würde ich auf jeden Fall nicht sagen, dass es besser ist. Es hätten halt alle die gleichen Chancen. Was dann irgendwie so mir

eingefallen wäre, die Alternative wäre halt eine frühere Deadline zu machen. (...) Also vielleicht gibt es da noch irgendwas, was man anders machen könnte, irgendwie mit der Zuteilung der Stellen“ (IP 15: 163).

Neben dem Verbesserungsbedarf an der Zuteilung der Einrichtungen, sprach eine weitere Interviewteilnehmerin davon die generelle Anzahl der Einrichtungen in den jeweiligen Bereichen anzuheben:

„(...) eine Spur mehr wäre schon toll gewesen, weil es waren zum Beispiel im Altenbereich drei Einrichtungen insgesamt, eine in Wien, eine in Linz und eine in Salzburg. (...) Im Behindertenbereich waren es auch nicht so viele, da waren fünf, sieben. (...) Also in der Hinsicht hätte ich mir mehr Auswahl gewünscht, aber es war okay“ (IP 14: 30).

Neben der Auswahl der Bereiche, welche vom Trägerverein bereits angeboten wurden, wäre es für Interviewpartnerin 2 und 9 spannend gewesen Erfahrungen in anderen Bereichen zu machen. Gesprächsteilnehmerin 2 sprach in Bezug darauf davon, dass sich ihr Interesse auch an die Obdachlosenarbeit gerichtet hätte, diese aber in der Steiermark von keinem Trägerverein unterstützt wurde (vgl. IP 2: 131). Auch Gesprächsteilnehmerin 9 fand es schade, „(...) dass es den Bereich Flucht eigentlich nicht so gegeben hat oder vielleicht nur in der Steiermark nicht“ (IP 2: 131).

Ein weiteres Manko, welches von mehreren Freiwilligen angesprochen wurde, waren die Fahrtkosten (vgl. IP 1: 125; IP 2: 131; IP 8: 135). Diesbezüglich wird allerdings nicht von den Fahrtkosten zu den jeweiligen Einsatzstellen oder Seminare gesprochen, welche bereits in der Kategorie Rahmenbedingungen - Wohnen während des FSJ behandelt wurden, sondern der hier genannte Verbesserungsbedarf richtet sich an jene Fahrtkosten, welche die Kosten für die Heimfahrten der Freiwilligen decken sollen. Dazu äußert sich Interviewpartnerin 2 wie folgt:

„Natürlich wegen den Freifahrten, wegen dem Top Ticket. Das gibt es jetzt ja seit heuer [Anm. d. V.: die Interviewpartnerin hat das FSJ im Jahr 2013/2014 gemacht], also wie wir fertig geworden sind. Die letzten zwei, drei Monate ist das dann gekommen, aber dann war es nur so, dass keine Stelle, wenn man wohin gegangen ist und das beantragen wollte, haben alle gesagt, nein, das kriegen nur Schüler. Es hat sich keine Stelle ausgekannt und das ist eben einfach das, was ich sehr schwierig finde. Weil wenn man das jetzt in Kärnten macht, dann geht das nicht, weil dann müsstest du, wenn dann für beide Bundesländer ein Top Ticket kaufen und dann wäre der Intercity Bus trotzdem nicht

dabei. Das finde ich einfach, dass das wirklich geregelt werden soll und das es unkompliziert ist und es auch wirklich für alle möglich ist, dass man dort einfach hingehet und das beantragt, egal in welchem Bundesland man ist und fertig“ (IP 2: 131).

Die Freiwillige sprach zudem davon, dass die Fahrtkosten von Kärnten nach Hause sehr hoch waren und sie ihr ganzes Geld vom FSJ dafür gebraucht hat. Auch Interviewpartnerin 1 äußerte sich diesbezüglich im ähnlichen Ausmaß (vgl. IP 1: 125). Einen möglichen Verbesserungsvorschlag liefert Gesprächsteilnehmerin 8:

„Was das Ganze natürlich attraktiver machen würde, ist genauso wie bei den Zivis und bei den Wehrdienstleistenden die ÖBB-Card, dass man einfach durch Österreich fahren kann. Von mir aus nur durch das Bundesland, aber es ist, glaube ich, auch weniger Aufwand weil, wenn du dann zum Seminar fährst, dann musst du trotzdem wieder Fahrtkostenabrechnung machen und das würd wegfallen. Ich glaube, das würde das ganze um einiges attraktiver machen“ (IP 8: 135).

Einen möglichen Ansatz zur Verbesserung dieser Schwierigkeit sahen die Interviewpartnerinnen darin, dass Freiwillige vom FSJ, dieselben Ermäßigungen wie zum Beispiel Studenten oder Grundwehrdiener erhalten sollten. Der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste betont diesbezüglich, dass Freiwillige die Möglichkeit haben, das Jugendticket für öffentliche Verkehrsmittel, zu erwerben (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 4). Wie aus den Aussagen der IP 1 und 2 deutlich wird, gilt dieses Jugendticket (Top Ticket) nicht über eine Bundeslandgrenze hinweg und es kommen noch immer große Kosten auf die Freiwilligen, welche ihr FSJ in einem anderen Bundesland machen, zu.

Um das FSJ in weiterem Ausmaß noch attraktiver zu machen, sprach eine Freiwillige auch davon, dass die Entlohnung höher sein sollte (vgl. IP 9: 125). Interviewpartnerin 10 äußerte sich in Bezug darauf wie folgt: „Wir haben 225 Euro netto bekommen (...). Aber ich finde es halt generell ein bisschen wenig für das, dass man eigentlich wirklich ordentlich mitarbeitet, 34 Stunden“ (IP 10: 155).

Eine andere Freiwillige äußerte diesbezüglich auch, dass sie glaubt „(...) es wäre attraktiver für junge Leute, wenn man mehr bekommen würde im Monat“ (IP 9: 125). Auch der Trägerverein Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste spricht davon, dass das wöchentliche Stundenausmaß der Freiwilligen bei 34 liegt und dieses entweder unter der Woche oder

auch am Wochenende abgeleistet werden kann (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015c, S. 2). Bezüglich der Höhe des monatlichen Taschengeldes kann man der Literatur entnehmen, dass dieses bei € 225,- liegt (vgl. Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste 2015b, S. 2).

Abschließend kann man den Interviews aller Freiwilligen entnehmen, dass die Freiwilligen, im Großen und Ganzen sehr zufrieden, mit ihrem FSJ waren:

„Für mich hat es voll gepasst und ich wüsste auch nicht, was ich da verbessern möchte, wenn es so läuft wie bei mir dann kann man es glaub ich gar nicht besser erwischen“ (IP 3: 146).

„Für mich war es stimmig und ich habe es auch gut gefunden, dass man die Möglichkeit gehabt hat zu sagen, wenn es mit der Stelle nicht passt“ (IP 5: 134).

„Hat alles gut gepasst“ (IP 11: 144).

„Ich habe es echt positiv empfunden“ (IP 12: 164).

15. Resümee und Ausblick

Das freiwillige Engagement stellt für Menschen allen Alters einerseits einen Ort der Entwicklung in jeglicher Hinsicht und sozialen Integration dar und ist andererseits eine wichtige Säule der Gesellschaft und Wirtschaft in Österreich sowie in der gesamten Welt. Das Freiwillige Sozialjahr bietet speziell für junge Menschen eine einzigartige Möglichkeit und einen besonderen Raum sowohl zur persönlichen Weiterentwicklung und Festigung, als auch zur Bildung und zum Ausbau der Kompetenzen. Für junge Menschen, unabhängig davon, ob sie weiterhin im Sozialbereich arbeiten wollen oder nicht, sind die gemachten Erfahrungen im Freiwilligen Sozialjahr für ihr gesamtes Leben wertvoll.

In unserer empirischen Erhebung wurde versucht das Freiwillige Sozialjahr aus Sicht der Freiwilligen detailliert zu beleuchten, um herauszufinden wie sie dieses Jahr erlebt haben und welche Bedeutung es für sie einnimmt.

Bei Betrachtung der Kategorie der Rahmenbedingungen wurde ersichtlich, dass der Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste sowie die Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV) als Trägervereine des FSJ innerhalb dieser Forschung fungieren. In der Empirie zeigt sich, dass die Resonanzen aus dem Umfeld sich zum Großteil als sehr positiv bewährten, was auch die Freiwilligen in ihrem Tun und Handeln bestärkte. Bezüglich des FSJ zeigt sich sowohl in der Theorie, als auch der Empirie, dass die Trägervereine für die Freiwilligen immer zur Verfügung waren und ihnen im gesamten Verlauf des FSJ stets mit Rat und Tat zur Seite standen. Durch die Tätigkeit innerhalb des FSJ und den Arbeitsalltag lässt sich feststellen, dass die Freiwilligen einen guten Einblick in das praxisbezogene soziale Arbeitsfeld erhalten haben. Durch die unterschiedlichen Aufgaben in den jeweiligen Einrichtungen und dem Agieren im Handlungsfeld konnte eine (Weiter-)Entwicklung der Freiwilligen festgestellt werden. Es kann zudem festgehalten werden, dass die Freiwilligen durch das selbstständige Wohnen, in den von der Einrichtung zur Verfügung gestellten Wohnmöglichkeiten, in ihrer Selbstständigkeit enorm gefordert waren und sie dadurch auch an Reife dazugewonnen haben (siehe Kapitel 14.1.).

Die Ergebnisse der Interviews zu den Motiven und Zielen im FSJ zeigen den enorm hohen Stellenwert dieses für die Freiwilligen auf. Ein Hauptmotiv bezüglich der Beweggründe ein

FSJ zu machen und das damit verbundene Ziel, liegt im Sammeln von Erfahrungen für ein Studium bzw. für eine Ausbildung, für den Beruf sowie für das Leben insgesamt. In der empirischen Untersuchung wird aufgezeigt, dass das FSJ das Potential beinhaltet, diesen Erwartungen der Freiwilligen nachzukommen. Dies zeigt sich darin, dass alle Interviewteilerinnen nach dem FSJ sicher waren, welchen beruflichen Weg sie weiter einschlagen werden. Das FSJ offeriert die Möglichkeit ein Arbeitsfeld und den gewünschten Beruf in allen Facetten kennenzulernen, um in Folge leichter abzuwägen, ob es das Richtige für sie ist und ob das gewünschte Studium bzw. die Ausbildung die richtige oder die falsche Wahl ist. Für uns wirft sich somit die Frage auf, ob mit Hilfe eines FSJ, ein möglicher Studienabbruch bzw. ein Studienwechsel verhindert werden kann? Die Möglichkeit der Überbrückung eines Wartjahres wird als weiteres Motiv von unseren Interviewpartnerinnen genannt. Den Freiwilligen ist es sehr wichtig ihr Wartjahr sinnvoll zu nutzen. Denn wenn sie schon daran gebunden sind zu warten, möchten sie sich persönlich weiterentwickeln und wiederum persönliche sowie berufliche Erfahrungen sammeln. Hier findet sich eine Überleitung zum letzten bedeutenden Motiv sowie Ziel der Freiwilligen, sich persönlich weiterzuentwickeln (siehe Kapitel 14.2.). Die theoretischen Analysen zum freiwilligen Engagement betonen ebenfalls die unverwechselbare Wirkung dieses für den Menschen in zahlreichen Aspekten.

In Hinblick auf die pädagogischen Seminare kann zusammenfassend gesagt werden, dass diese nicht nur in der Theorie einen sehr hohen Stellenwert einnehmen, sondern auch die Freiwilligen sich darüber in einem sehr positiven Ausmaß äußern. Des Weiteren zeigt diese Kategorie das Ergebnis, dass den Freiwilligen durch die pädagogischen Seminare viel Zeit für das Kennenlernen der unterschiedlichen Handlungsfelder Sozialer Arbeit und zur Reflexion über ihre Arbeit im FSJ gegeben wurde. Bezüglich den Inhalten der pädagogischen Seminare wurde herausgefunden, dass diese sehr breitgefächert sind und für alle Freiwilligen sehr passend und stimmig waren. Ergänzend wurde festgestellt, dass innerhalb der pädagogischen Seminare das Ziel verfolgt wurde, sich mit Aspekten wie Kommunikation und Persönlichkeitsbildung auseinanderzusetzen, da diese im FSJ von besonderer Bedeutung sind. Durch die Seminare und die gemeinsamen Aktivitäten entstand bei den Freiwilligen, welche alle im gleichen Alter waren und auf ähnliche Erfahrungen im FSJ zurückblicken konnten, ein Gefühl von Wohlbefinden. Sie haben sehr viel Zeit miteinander verbracht und sich demnach auch gegenseitig unterstützt. All die genannten Perspektiven zeigen sich sowohl in der Theorie (siehe Kapitel 9.1.5), als auch in der Empirie wieder. Abschließend lässt sich sagen, dass innerhalb der pädagogischen Seminare einerseits stets Zeit für Anliegen der Freiwilligen

war, andererseits aber auch das fachliche Know-how, das in der Arbeit im FSJ wichtig war, nicht außer Acht gelassen wurde (siehe Kapitel 14.3.).

Hinsichtlich der persönlichen Veränderungen nannten die Freiwilligen folgende Schlagwörter: Selbstständigkeit, Selbstsicherheit, Reife, Offenheit, Geduld, Abgrenzung, Wertschätzung sowie das Gefühl des Erwachsenwerdens. Durch die persönlichen Veränderungen der Freiwilligen hat sich nicht nur ihre allgemeine Denkweise bezüglich der Handlungsfelder verändert, sondern sie haben auch gelernt Situationen von mehreren Blickwinkeln aus zu betrachten und nicht vorschüssige Urteile zu treffen. Resümierend kann gesagt werden, dass eine persönliche Veränderung in der empirischen Forschung sichtbar werden konnte. Neben den persönlichen Veränderungen wurde auch die Erkenntnis gewonnen, dass der Sinn des FSJ für die Freiwilligen darin liegt, sich Sicherheit in der Wahl der Ausbildung zu verschaffen (siehe Kapitel 14.4.).

Bezüglich der Dimension der Kompetenzen wurde in unserer Forschung sichtbar, welches Ausmaß an unterschiedlichen Kompetenzen die Freiwilligen ausbauen und neu erwerben konnten. So nannten die Freiwilligen folgende Kompetenzen: Selbstständigkeit, Verantwortung für andere übernehmen, Selbstbewusstsein, Geduld, Kreativität und Flexibilität im Handeln, der Umgang mit den Menschen in Kombination mit einem emphatischen Einfühlen, Abgrenzung von Privatem und Beruflichem, organisatorische Kompetenzen, Durchsetzungsvermögen, Haushaltskompetenzen (z.B.: Kochen, Wäsche waschen), Kommunikation, Offenheit und Teamarbeit. Es war den Freiwilligen auch möglich die Kompetenzen in andere Lebensbereiche zu übertragen, wie z.B. in die Ausbildung, die Arbeit und in den Alltag. Vor allem konnten sie von einem selbstbewussteren Auftreten und einer verbesserten Verbindung von Theorie und Praxis profitieren. Insgesamt wird deutlich, dass mit der Entwicklung der Kompetenzen eine Veränderung der Persönlichkeit einhergeht und die selbst noch sehr jugendlichen Freiwilligen, sich im Rahmen des FSJ zu jungen Erwachsenen entwickelt haben (siehe Kapitel 14.5.).

Bei der Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen KollegInnen in der Einrichtung wurde insgesamt von den Freiwilligen geäußert, dass das Verhältnis gut bis sehr gut war, sie vollends in das Team integriert waren und sie diesbezüglich viele Aufgaben übernommen haben, die mit einer freien Arbeitsweise verbunden waren. Alle Freiwilligen, die in den Interviews von Problemen mit den MitarbeiterInnen sprachen, gaben an, einen Lösungsweg für sich gefunden zu haben und Unterstützung von Seiten anderer Freiwilliger in der Einrichtung selbst

oder in den pädagogischen Seminaren, erfahren haben. Insgesamt wird aus den Gesprächen deutlich, dass die Probleme mit den MitarbeiterInnen in der Einrichtung, die Freiwilligen in ihrer Persönlichkeit gestärkt haben. Die Zusammenarbeit mit den anderen Freiwilligen, entweder in der Einrichtung oder in den Seminaren, wurde von allen interviewten Gesprächspartnerinnen als durchwegs positiv gesehen. Von keiner Seite wurden negative Aspekte der Zusammenarbeit mit ihnen geäußert. Insgesamt wurde sie als unterstützend bezüglich des Arbeitskontextes sowie der emotionalen Ebene angesehen (siehe Kapitel 14.6.). Das gleiche Bild zeigt sich insgesamt in Österreich. Die Freiwilligenarbeit ist geprägt von einer positiven Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt, wie die Studie von Public Opinion (2014) in Kapitel 3.2. deutlich macht.

Betreffend der Kategorie Probleme wurde ermittelt, dass keine schwerwiegenden Probleme während des FSJ aufgetreten sind. Innerhalb dieser gab es von Seiten der Freiwilligen keine zu nennen, welche sie dazu veranlassten, ihr FSJ frühzeitig zu beenden. Erwähnte, kleinere Auseinandersetzungen waren: Probleme mit ArbeitskollegInnen, Probleme bei der Tätigkeit im FSJ, Gefühl der Überforderung sowohl beim Einstieg, als auch während der Arbeit, unpassende Wohnmöglichkeiten und anfängliche Ängste. Diese konnten allerdings meist sofort bereinigt werden, ohne Unterstützungen von Seiten des Trägers oder der Einrichtung zu benötigen. Ein besonderes Instrument der Unterstützung waren andere Freiwillige und die pädagogischen Seminare. Insgesamt kann gesagt werden, dass Probleme nur in einem sehr geringen Ausmaß auftreten, da die Trägervereine sehr darum bemüht waren, das FSJ für die Freiwilligen so reibungslos wie möglich zu gestalten (siehe Kapitel 14.7.).

Die Freiwilligen äußerten weiters, dass sie sich durch das FSJ Sicherheit in ihrem weiteren beruflichen Weg verschaffen konnten. Auch wenn ihr Weg sie nicht in den Sozialbereich verschlug, wussten sie dennoch wie ihre weiteren Schritte aussehen werden. Abseits vom Lerndruck, der besonders in der Abschlussklasse sehr hoch ist, gibt das FSJ ein Jahr Zeit, um sich in Ruhe hinsichtlich einer Ausbildung Orientierung zu verschaffen und Informationen einzuholen. Eindrücklich hat sich die berufliche Orientierungsfunktion des FSJ, wie sie auch von den Trägervereinen propagiert wird, aus der Analyse der Interviews ergeben (siehe Kapitel 14.8.).

Ein möglicher Verbesserungsbedarf in Hinblick auf das FSJ, wurde von den Freiwilligen in folgenden Bereichen genannt: Fahrtkosten für Heimfahrten, Verteilung der Einsatzstellen und größere Anzahl an Einrichtungen. Offen bleibt die Frage, ob man durch die Teilnahme

am FSJ eher im Sozialbereich tätig wird oder nicht, da auch die empirische Untersuchung diesbezüglich sehr zwiegespalten war. Abschließend kann gesagt werden, dass die Freiwilligen untereinander zum Großteil noch in Kontakt miteinander stehen, hingegen der Kontakt zu den Einsatzstellen im Laufe der Zeit abgenommen hat und zum Großteil gar nicht mehr vorhanden ist (siehe Kapitel 14.9.).

Je nachdem wie Jugendliche aufgewachsen sind, wie sie erzogen wurden, von welchen Einflüssen sie umgeben waren und welche Erfahrungen und Situationen sie geprägt haben, entwickelt sich ihr Engagement sich freiwillig für eine Sache einzusetzen. Um Barrieren des Zuganges zur Freiwilligenarbeit abzubauen, kann unserer Ansicht nach die Schule einen wesentlichen Beitrag leisten und vermehrt Jugendliche für eine Freiwilligenarbeit motivieren. Denn die Fähigkeit des informellen Lernortes – freiwilliges Engagement, wurde in dieser Masterarbeit in aller Deutlichkeit hervorgehoben und es soll ein Anliegen an jeden sein, junge Menschen diese Möglichkeit zu unterbreiten. Denn die gesammelten Erfahrungen im FSJ werden die Freiwilligen ihr Leben lang begleiten. Das FSJ sieht sich als Förderstätte freiwilligen Engagements und leistet zum Ausbau dessen einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Es trifft insgesamt den Nerv der Zeit, in der Hilfe für Menschen ohne dem Zutun von freiwilligen und engagierten Menschen wichtiger denn je ist.

Wir möchten unsere Masterarbeit mit ausgewählten Aussagen der interviewten Freiwilligen schließen, in denen sie einerseits den Wert und die Bedeutung des FSJ für sie persönlich herausheben und andererseits das Potential des Freiwilligendienstes zur Entwicklung des Menschen in allen Aspekten und Dimensionen akzentuiert wird:

„Es war wirklich wahnsinnig schön. Wenn die A. [Anmerkung d. V.: Freundin der Interviewpartnerin und Freiwillige im FSJ] heute darüber reden, dann könnten wir eh wieder anfangen zu weinen, so schön war es. Bei dem Thema werden wir immer ein bisschen sentimental, weil es einfach eine wahnsinnig schöne Zeit war“ (IP 1: 57).

„Ich fühl mich schon wieder so gut, wenn ich über das FSJ rede“ (IP 1: 126).

„(...) vorher war ich eher ein bisschen verschlossen Neuem gegenüber und jetzt ist es eigentlich anders. Also man möchte mehr sehen und mehr erleben und keine Ahnung, man ist halt offener dem Ganzen gegenüber“ (IP 3: 90).

„Im Alltag hab ich immer wieder erzählt, ja das und das habe ich so gelernt und das und das haben wir dort so gemacht. Ich war da schon ein bisschen stolz auch und wollte das einem jeden erzählen, was ich dort gelernt habe (...)“ (IP 7: 97)

„Es war so ein guter Schritt nach der Schule, jetzt nicht komplett irgendwie unangenehm, so raus ins Leben, weil ich die Schritte für mich gewählt habe“ (IP 9: 72).

„Ich finde es ist auch gut, dass du vorher neun Monate schon Erfahrung hast, bevor du eine Ausbildung machst, weil du es einfach dann siehst, wie es wirklich ist“ (IP 14: 133).

„Also so prinzipiell der Einsatz war da einfach schon sehr gut und sehr wichtig. Generell (...) weiß ich einfach, okay das ist halt jetzt nichts, dass einen wirtschaftlichen Aspekt hat, aber wo man irgendwie Menschen auch tatsächlich ein bisschen unterstützen kann. Also von dem her, für mich einfach Sinn macht. (...) so die Grundlage ist halt für mich einfach wichtig, da was zu tun, dort zu arbeiten. Also von unten anzufangen und wenn das passt, kann man sich über andere Sachen Gedanken machen. Mir ist es ganz wichtig da was zu tun“ (IP 15: 90).

16. Verzeichnisse

16.1. Literaturverzeichnis

ASBÖ (Arbeiter-Samariter-Bund Österreich) (Hrsg.) (2015): Freiwilliges Sozialjahr (FSJ) beim Samariterbund. In: <http://www.samariterbund.net/soziales/freiwilliges-sozialjahr/> [18.05.2015]

audiotranskription.de (Hrsg.) (2015): f4transkript. In: <http://www.audiotranskription.de/f4.htm> [27.09.2015]

B-JFG (Bundes-Jugendförderungsgesetz) (2000): Bundesgesetz über die Förderung der außerschulischen Jugenderziehung und Jugendarbeit. BGBl. I Nr. 126/2000. Ausgegeben am 29. Dezember 2000. In: <http://www.bmfi.gv.at/dam/jcr:d7582787-7518-4c61-a376-faff9db2a371/bundesgesetzblatt-jugendfoerderung.pdf> [30.03.2015]

Badelt, Christoph/More-Hollerweger, Eva (2007): Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In: Badelt, Christoph/Meyer, Michael/Simsa, Ruth (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 4., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 503-531.

Beher, Karin (2004): Die Ausgangslage und der Forschungsrahmen. In: Beher, Karin/Gragert, Nicola (Hrsg.): Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Tageseinrichtungen für Kinder, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendamt. Abschlussbericht – Band 1. Dortmund, München: Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund, S. 7-24. In: http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/Aufgabenprofile/Band_1.pdf [3.06.2015]

Beher, Karin/Gragert, Nicola (Hrsg.) (2004): Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Tageseinrichtungen für Kinder, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendamt. Abschlussbericht – Band 1. Dortmund, München: Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund. In: http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/Aufgabenprofile/Band_1.pdf [3.06.2015]

BJV (Bundesjugendvertretung) (Hrsg.) (2006): Positionspapier Anerkennung von non-formaler Bildung. Wien: BJV. In: http://www.bjv.at/cms/wp-content/uploads/2014/07/bjv_positionspapier_nonformalebildung_2006_neu.pdf [26.03.2015]

BJV (Bundesjugendvertretung) (Hrsg.) (2010): Positionspapier Freiwilliges Engagement. Wien: BJV. In: http://www.bjv.at/cms/wp-content/uploads/2014/06/bjv_position_freiwilliges-engagement_2010_neu.pdf [26.03.2015]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK. In: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf> [21.05.2014]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2015a): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2._freiwilligenbericht.pdf [2.05.2015]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2015b): Anerkannte Träger des Freiwilligen Sozialjahres. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/0/5/CH2175/CMS1402907415292/liste_anerkannte_trae-ger_freiwilliges_sozialjahr2014.pdf [15.05.2015]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2015c): Freiwilliges Sozialjahr. In: <http://freiwilligenweb.at/index.php?id=CH3003&PHP-SESSID=598pbt7h9l89f4tkicpqn1p7q6> [27.05.2015]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2015d): Freiwilliges Sozialjahr – FAQ's. In: <http://freiwilligenweb.at/index.php?id=CH3099&PHP-SESSIONID=598pbt7h9l89f4tkicpqn1p7q6> [27.05.2015]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (2015e): Rahmenbedingungen. In: <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH3098&PHP-SESSIONID=r6ic1fl7dfsmecumfk6943hkv7> [27.05.2015]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (o.J.a): Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft 2011. Österreichisches Arbeitsprogramm. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/ejf2011-nationales_arbeitsprogramm.pdf [15.12.2014]

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.) (o.J.b): Freiwilliges Engagement in Österreich. Was Freiwillige leisten. Wie Freiwillige und Gesellschaft profitieren. Wie das BMASK freiwilliges Engagement unterstützt. Wien: BMASK. In: http://bmsk2.cms.apa.at/cms/freiwilligenweb/attachments/1/1/1/CH1049/CMS1413275465572/2013_10_09_broschuere_freiwilligesengagementinoesterreich_web_-_final.pdf [1.11.2014]

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Frauen) (Hrsg.) (2015): Konsultationsdokument. Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. Entwicklung einer nationalen Strategie zur Umsetzung der Ratsempfehlung vom 20.12.2012 (2012/C 398/01). Wien: BMBF. In: http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:80040e0d-b49b-4724-8618-2439725ffef7/Konsultation_Validierung_Inf_Nonf_Lernen.pdf [30.08.2015]

BMFJ (Bundesministerium für Familien und Jugend) (Hrsg.) (2015a): Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit in Österreich. Ein Überblick. Wien: BMFJ. In: <http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:fbd242b6-c139-4e15-a125-208e8a43bb55/Au%C3%9Fer-schulische%20Kinder-%20und%20Jugendarbeit%20in%20%C3%96sterreich.pdf> [1.10.2015]

BMFJ (Bundesministerium für Familien und Jugend) (Hrsg.) (2015b): Freiwilligenarbeit. In: <http://www.bmfj.gv.at/jugend/jugendarbeit/freiwilligenarbeit.html> [8.04.2015]

BMWFJ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (Hrsg.) (2011): 6. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der – Wissenschaft (Teil A) – Jugendarbeit (Teil B). Wien: BMWFJ. In: <http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:b3f6a6ed-53a8-4da2-b93a-2b50f56c8acf/Teil%20A%20und%20B.pdf> [5.07.2015]

Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarbeitete Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag. In: <http://link.springer.com/book/10.1007/978-3-540-33306-7> [02.11.2013]

Brlica, Nina/Stelzer-Orthofer, Christine (2015): Rechtliche Rahmenbedingungen. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 66-74. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2._freiwilligenbericht.pdf [2.05.2015]

Busian, Anne/Pätzold, Günter (2002): Berufspädagogische Handlungskompetenz – neue Anforderungen an die Akteure? In: Otto, Hans-Uwe/Rauschenbach, Thomas/Vogel, Peter (Hrsg.): Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz. Opladen: Leske + Budrich, S. 223-238.

Cedefop (The European Centre for the Development of Vocational Training) (Hrsg.) (2014): Terminology of European education and training policy. Second Edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications Office of the European Union. In: http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf [30.08.2015]

Deutsches Kinderhilfswerk e. V. (2007): Vita gesellschaftlichen Engagements. Eine Studie zum Zusammenhang zwischen früherer Beteiligung und dem Engagement bis ins Erwachsenenalter. In: http://www.jugendnetz-berlin.de/de-wAssets/docs/07engagement/dkhw_studie_engagement.pdf [7.05.2015]

Diakonie Österreich (Hrsg.) (2015a): Freiwilliges Sozialjahr der Diakonie. Spring ins Leben. In: http://diakonie.at/sites/default/files/info_block/download/folder_spring-ins-leben_web.pdf [18.05.2015]

Diakonie Österreich (Hrsg.) (2015b): Über Uns. In: <http://diakonie.at/ueber-uns> [18.05.2015]

Dohmen, Günther (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn: BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung). In: http://www.werkstatt-frankfurt.de/fileadmin/Frankfurter_Weg/Fachtagung/BMBF_Das_informelle_Lernen.pdf [29.09.2015]

Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J. (2009): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH. In: <http://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91984-3> [25.03.2015]

Düx, Wiebken/Rauschenbach, Thomas (2010): Informelles Lernen im Jugendalter. In: Neuber, Nils (Hrsg.): Informelles Lernen im Sport. Beiträge zur allgemeinen Bildungsdebatte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien, S. 53-77. In: <http://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92439-7> [2.05.2015]

Engels, Dietrich/Leucht, Martina/Machalowski, Gerhard (2005): Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V.. Köln, Berlin: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik. In: http://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-2244/evaluierungsbericht_fw.pdf [11.12.2014]

Enquete-Kommission (Hrsg.) (2002): „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. In: http://www.kulturrat.de/dokumente/studien/enquete_be.pdf [22.05.2015]

Erpenbeck, John/v. Rosenstiel, Lutz (2003): Einführung. In: Erpenbeck, John/v. Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschl Verlag, S. IX-XL.

Europäische Kommission (Hrsg.) (2007): Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. Ein europäischer Referenzrahmen. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. In: <http://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/publikationen/schlueselkompetenzen-durch-lebenslanges-lernen.1202/> [2.05.2015]

FreiwG (Freiwilligengesetz) (2012): Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement. BGBl. I Nr. 17/2012. Ausgegeben am 27. März 2012. In: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2012_I_17/BGBLA_2012_I_17.pdf [6.01.2015]

Friesl, Christian/Kromer, Ingrid/Polak, Regina (Hrsg.) (2008): Lieben-Leisten-Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich. Wien: Czernin Verlags GmbH.

Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (Hrsg.) (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In: <http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dsb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/freiwilligen-survey-langfassung.pdf> [24.04.2015]

Hamburger, Franz (2003): Einführung in die Sozialpädagogik. Stuttgart: Kohlhammer.

Hamburger, Franz (2011): Bürgerschaftliches Engagement im sozialen Bereich. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim, Basel: Juventa Verlag, S. 317-328.

Häfele, Eva (2011): Die außerschulische Jugendarbeit. In: BMWFJ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (Hrsg.): 6. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der – Wissenschaft (Teil A) – Jugendarbeit (Teil B). Wien: BMWFJ, S. 379-408. In:

<http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:b3f6a6ed-53a8-4da2-b93a-2b50f56c8acf/Teil%20A%20und%20B.pdf> [5.07.2015]

Heimgartner, Arno (2003): Der Charme der Ehrenamtlichkeit – Ein kommentierter Artikel. In: Lauermann, Karin/Knapp, Gerald (Hrsg.): Sozialpädagogik in Österreich. Perspektiven in Theorie und Praxis. Klagenfurt, Wien: Mohorjeva/Hermagoras, S. 330-352.

Heimgartner, Arno (2004): Ehrenamtliche bzw. freiwillige Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit. In: Europäische Hochschulschriften. Reihe 11. Band 916. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Heimgartner, Arno (2009a): Komponenten einer prospektiven Entwicklung der Sozialen Arbeit. Wien: LIT Verlag.

Heimgartner, Arno (2009b): Strukturelle Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 162-175. In: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf> [21.05.2014]

Heimgartner, Arno/Anastasiadis, Maria (2011): Entwicklungen und Problemfelder im freiwilligen Engagement. In: Anastasiadis, Maria/Heimgartner, Arno/Kittl-Satran, Helga/Wrentschur, Michael (Hrsg.): Sozialpädagogisches Wirken. Wien: LIT Verlag, S. 185-197.

Heimgartner, Arno (2014): Handlungsfelder der Sozialpädagogik. In: <http://freieswissenfueralle.files.wordpress.com/2015/01/03-heimgartner-handlungsfelder.pdf> [25.03.2015]

Hofer, Bernhard/Pass, Claudia (2015): Was ist Freiwilligenarbeit bzw. freiwilliges Engagement? In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK. S. 1-16. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2_freiwilligenbericht.pdf [2.05.2015]

Hoof, Matthias/Schnell, Tatjana (2009): „Sinn-volles Engagement. Zur Sinnfindung im Kontext der Freiwilligenarbeit“. Wege zum Menschen: 61, H. 5, S. 405-422. In: <http://www.vr-elibrary.de/doi/abs/10.13109/weme.2009.61.5.405> [20.03.2015]

IFES (Institut für empirische Sozialforschung) (2013): Freiwilligenarbeit in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012. Wien: BMASK. In: http://bmsk2.cms.apa.at/cms/freiwilligenweb/attachments/0/8/1/CH1074/CMS1413297489246/fw_erhebung_2012.pdf [2.05.2015]

Interkulturelles Zentrum – Österreichische Agentur „Erasmus+: Jugend in Aktion“ (Hrsg.) (2015): Förderungen in Erasmus+: Jugend in Aktion. In: <http://www.jugendinaktion.at/foerderungen-erasmus-jugendinaktion> [16.04.2015]

Jakob, Gisela (2013): Freiwilligendienste zwischen Staat und Zivilgesellschaft. In: <http://fes.de/buergergesellschaft/publikationen/documents/BB-40FreiwilligendiensteInter-net.pdf> [15.12.2014]

Klein, Ansgar (2011): Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim, Basel: Juventa Verlag, S. 29-40.

Klein, Ansgar/Weigel, Hans-Georg (2012): Einleitung. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hrsg.): Engagement und Erwerbsarbeit in Europa. Organisations- und Gesellschaftspolitische Herausforderungen und Modelle. Dokumentation zur Fachtagung am 26. und 27. Oktober in Oberschleissheim bei München, S. 5-7. In: http://www.b-b e.de/fileadmin/inhalte/PDF/publikationen/engagement_erwerbsarbeit_europa_2012.pdf [6.01.2015]

Knapp, Ulla/Metz-Göckel, Sigrid (2012): Frauendiskriminierung. In: Albrecht, Günter/Groenemeyer, Axel (Hrsg.): Handbuch soziale Probleme. Band 1, Band 2. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien, S. 549-571. In: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-94160-8_10 [6.06.2015]

Kocka, Jürgen (2006): Zivilgesellschaft und soziale Ungleichheit aus historischer Perspektive. In: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/17604/ssoar-2006-kocka-zivilgesellschaft_und_soziale_ungleichheit_aus.pdf?sequence=1 [10.03.2015]

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (2001): Weißbuch der Europäischen Kommission. Neuer Schwung für die Jugend Europas. In: http://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-13/whitepaper_de.pdf [15.04.2015]

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (2009): Entscheidung des Rates über das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/entscheidung_der_kommission.pdf [15.12.2014]

Kreft, Dieter (2008): Handlungskompetenz. In: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 6., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim, München: Juventa Verlag, S. 411-415.

Kuckartz, Udo (1999): Computergestützte Analyse qualitativer Daten. Eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken. WV-Studium, Band 178. Opladen, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

L&R Sozialforschung (2008): Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr“. Wien.

Leisgang, Winfried/Kehler, Holger (2006): „Soziale Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“. In: Soziale Arbeit, H. 5, S. 162-170.

Löffler, Roland (2015): Qualitätsstandards und Qualitätssicherung des freiwilligen Engagements. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 101-111. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2._freiwilligenbericht.pdf [2.05.2015]

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

Meyer, Peter C./Budowski, Monika/Bösch, Jakob (1993): Freiwillige Hilfe: Konzept, Wirkungen, Förderungsmassnahmen. In: Meyer, Peter C./Budowski, Monika (Hrsg.): Bezahlte Laienhilfe und freiwillige Nachbarschaftshilfe. Zürich: Seismo Verlag, S. 17-40.

More-Hollerweger, Eva (2009): Armutsbekämpfung und Ehrenamt. In: Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/Schenk, Martin (Hrsg.): Handbuch Armut in Österreich. Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag, S. 398-409.

More-Hollerweger, Eva/Sprajcer, Selma (2009): Strukturen des Freiwilligensektors. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 30-48. In: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf> [21.05.2014]

More-Hollerweger, Eva/Sprajcer, Selma/Eder, Eva Maria (2009): Einführung – Definitionen und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 1-12. In: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf> [21.05.2014]

More-Hollerweger, Eva/Hora, Katrin (2014): Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Wien: Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship. In: http://www.wu.ac.at/npo/competence/research/abgeschlforforsch/rahmenbedingungen_fuer_freiwiliges_engagement_in_oesterreich.pdf [22.01.2015]

More-Hollerweger (2015): Wirkungsmessung für freiwilliges Engagement und Freiwilligenorganisationen. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 138-143. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2._freiwilligenbericht.pdf [2.05.2015]

Müller-Kohlenberg, Hildegard/v. Kardorff, Ernst/Kraimer, Klaus (1994): Laien als Experten. Eine Studie zum sozialen Engagement im Ost- und Westteil Berlins. In: Colla-Müller, Herbert E./Eberle, Hans-Jürgen/Müller-Kohlenberg, Hildegard/Strang, Heinz (Hrsg.): Niedersächsische Beiträge zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Nieke, Wolfgang (2002): Kompetenz. In: Otto, Hans-Uwe/Rauschenbach, Thomas/Vogel, Peter (Hrsg.): Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz. Opladen: Leske + Budrich, S. 13-28.

Nieke, Wolfgang (2008): Kompetenzen. In: Coelen, Thomas/Otto, Hans-Uwe (Hrsg.): Grundbegriffe Ganztagsbildung. Das Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, S. 205-212. In: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-91161-8_20 [15.08.2015]

Notz, Gisela (1999): Die neuen Freiwilligen. Das Ehrenamt – Eine Antwort auf die Krise? 2. aktualisierte Auflage. Neu-Ulm: AG SPAK.

Olk, Thomas/Hartnuß, Birgit (2011): Bürgerschaftliches Engagement. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim, Basel: Juventa Verlag, S. 145-161.

ÖBFV (Österreichischer Bundesfeuerwehrverband) (Hrsg.) (2015): Die österreichischen Feuerwehren im Jahr 2014 – Ein Rückblick. In: <http://www.bundesfeuerwehrverband.at/aktuelles/details/article/die-oesterreichischen-feuerwehren-im-jahr-2014-ein-rueckblick/> [15.05.2015]

ÖRK (Österreichisches Rotes Kreuz) (Hrsg.) (2012): Bezahltes Freiwilliges Soziales Jahr: Rotes Kreuz bleibt skeptisch! In: <http://www.rotekreuz.at/news/datum/2012/11/16/bezahltes-freiwilliges-soziales-jahr-rotes-kreuz/> [24.05.2015]

ÖRK (Österreichisches Rotes Kreuz) (Hrsg.) (2013): Fragen und Antworten zum Erfolgsmodell Zivildienst. In: <http://www.rotekreuz.at/news/datum/2013/01/13/fragen-und-antworten-zum-erfolgsmodell-zivildienst> [24.05.2015]

ÖRK (Österreichisches Rotes Kreuz) (Hrsg.) (2015): Spenden Sie Zeit! In: <http://www.rotekreuz.at/mitarbeit/freiwillige-mitarbeit> [18.05.2015]

Pass, Claudia/Rammer, Alfred/Hofer, Bernhard (2015): Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 38-66. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2._freiwilligenbericht.pdf [2.05.2015]

Pauser, Erich (2015a): Freiwilligenarbeit. Wien: BMFJ. In: <http://www.bmfj.gv.at/jugend/jugendarbeit/freiwilligenarbeit.html> [8.04.2015]

Pauser, Erich (2015b): Informelles und non-formales Lernen. Wien: BMFJ. In: <http://www.bmfj.gv.at/jugend/jugendarbeit/informelles-und-non-formales-lernen.html> [4.05.2015]

Picot, Sibylle (2005): Freiwilliges Engagement Jugendlicher im Zeitvergleich 1999-2004. In: Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 202-257. In: <http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dsb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/freiwilligen-survey-langfassung.pdf> [24.04.2015]

Public Opinion (Hrsg.) (2011): Freiwilligenpotenziale der öö. Jugendlichen. Endbericht. Linz: Public Opinion GmbH - Institut für Sozialforschung.

Public Opinion (Hrsg.) (2014): Lage und Perspektiven von freiwilligem Engagement aus der Sicht österreichischer Freiwilligenorganisationen. Bericht der Onlinebefragung 2014. Linz: Public Opinion GmbH - Institut für Sozialforschung. In: http://www.public-opinion.at/word-press/wp-content/2014/09/bericht-onlinebefragung-zum-thema-freiwilligenarbeit-in-osterreich_langfassung.pdf [17.05.2015]

Rameder, Paul/More-Hollerweger, Eva (2009): Beteiligung am Freiwilligen Engagement in Österreich. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 49-72. In: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf> [21.05.2014]

Rauschenbach, Thomas (1992): „Freiwilligendienste - Eine Alternative zum Zivildienst und zum sozialen Pflichtjahr? : Formen sozialen Engagements im Wandel“. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 23 (1992), 4, S. 254-277. In: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaar-52654> [24.10.2014]

Rauschenbach, Thomas (2005): Ehrenamt. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik. 3. Auflage. München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag, S. 344-360.

Reifenhäuser, Carola (2013): Freiwillige führen, fördern, qualifizieren, begleiten und anerkennen. In: Reifenhäuser, Carola/Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 132-160.

Riepl, Barbara (2009): Freiwilliges Engagement und Jugendliche. In: BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: BMASK, S. 104-119. In: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/0/CH0016/CMS1245323761951/freiwilligenbericht.pdf> [21.05.2014]

Rustemeyer, Ruth (1992): Praktisch-methodische Schritte der Inhaltsanalyse: Eine Einführung am Beispiel der Analyse von Interviewtexten. Münster: Aschendorff.

SBOV (Soziale Berufsorientierung Vorarlberg) (Hrsg.) (2015a): Infopaket zum Freiwilligen Sozialjahr. Alles zum Freiwilligen Sozialjahr. In: <http://www.sozialesjahr.at/wp-content/uploads/2014/05/fsz-Infobroschuere.pdf> [18.05.2015]

SBOV (Soziale Berufsorientierung Vorarlberg) (Hrsg.). (2015b): Über SBOV: In: <http://www.sozialesjahr.at/sbov/> [24.05.2015]

Schenk, Martin (2000): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. In: Roessler, Marianne/Schnee, Renate/Spitzky, Christine/Stoik, Christoph (Hrsg.): Gemeinwesenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement. Eine Abgrenzung, S. 59-70. Wien: Verlag des österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH.

Schreier, Margrit (2013a): Qualitative Erhebungsmethoden. In: Hussy, Walter/Schreier, Margrit/Echterhoff, Gerald (Hrsg.): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2., überarbeitete Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, S. 222-244. In: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-34362-9_6 [02.11.2013]

Schreier, Margrit (2013b): Qualitative Analyseverfahren. In: Hussy, Walter/Schreier, Margrit/Echterhoff, Gerald (Hrsg.): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2., überarbeitete Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, S. 245-275. In: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-34362-9_7 [02.11.2013]

Schürmann, Lisa Katrin (2013): Motivation und Anerkennung im freiwilligen Engagement Kampagnen und ihre Umsetzung in Internet und Social Media. Wiesbaden: Springer Fachmedien. In: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-01753-8> [11.12.2014]

Statistik Austria (Hrsg.) (2008): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Wien: BMASK. In: http://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/struktur_und_volumen_der_freiwilligenarbeit_in_oesterreich%5B1%5D.pdf [1.11.2014]

Statistik Austria (2015): Statistisches Jahrbuch Österreichs – Kultur; Sport. In: http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=054405 [31.08.2015]

Stigler, Hubert/Reicher, Hannelore (Hrsg.) (2012): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Innsbruck, Wien: Studien Verlag.

Stricker, Michael (2011): Ehrenamt. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim, Basel: Juventa Verlag, S. 163-171.

Treptow, Rainer (2011): Handlungskompetenz. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. München: Reinhardt, S. 601-608.

Vandamme, Ralf (2012): Bürgerschaftliches Engagement und Teilhabe. In: Huster, Ernst-Ulrich/Boeckh, Jürgen/Mogge-Grotjahn, Hildegard (Hrsg.): Handbuch Armut und Soziale Ausgrenzung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien, S. 699-712. In: http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-19257-4_36 [11.04.2014]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015a): Freiwilliger Sommerein-satz in Österreich. In: http://www.fsj-at.org/.cm4all/iproc.php/Folder_FreiwSommer-eins%C3%A4tze.pdf?cdp=a [6.01.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015b): Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ). Allgemeine Informationen. In: <http://www.fsj-at.org/.cm4all/iproc.php/Allgemeine%20Informationen%20zum%20FSJ%20-2015.pdf?cdp=a> [6.01.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015c): Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ). Informationen und Rahmenbedingungen für Sozialeinrichtungen. Jahrgang 47 - 2014/2015. In: <http://www.fsj-at.org/.cm4all/iproc.php/Rahmenbedingungen%20f%C3%BCr%20neue%20FSJ-Einsatzstellen%20-%202015.pdf?cdp=a> [6.01.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015d): Infofolder Freiwilliges Soziales Jahr 2014. In: http://www.fsj-at.org/.cm4all/iproc.php/folder_fsj_final_lr.pdf?cdp=a [6.01.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015e): Rahmenbedingungen Sommereinsätze FSJ. In: <http://www.fsj-at.org/.cm4all/iproc.php/Rahmenbedingungen%20Sommereins%C3%A4tze%20FSJ.pdf?cdp=a> [6.01.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015f): Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste. Projekt Freiwilliges Soziales Jahr. In: <http://www.fsj-at.org/UeBER-UNS/> [06.01.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015g): Ziele. In: <http://www.fsj-at.org/ZIELE/> [6.05.2015]

Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Hrsg.) (2015h): Statistik. Jugendliche im Einsatz 2003-2015. Unveröffentlichtes Dokument.

Volkshilfe Oberösterreich (Hrsg.) (2015a): Freiwillige Mitarbeit. In: <http://www.volkshilfe-ooe.at/die-volkshilfe/jobs-und-freiwillige-mitarbeit/ehrenamt/> [18.05.2015]

Volkshilfe Oberösterreich (Hrsg.) (2015b): Volkshilfe Oberösterreich. In: <http://www.volkshilfe-ooe.at/> [18.05.2015]

Volkshilfe Oberösterreich (Hrsg.) (2015c): Volkshilfe Sozialjahr. In: <http://www.volkshilfe-ooe.at/die-volkshilfe/jobs-und-freiwillige-mitarbeit/sozialjahr/> [24.05.2015]

v. Spiegel, Hiltrud (2005): Methodisches Handeln und professionelle Handlungskompetenz im Spannungsfeld von Fallarbeit und Management. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, S. 589-602.

Walzel, Benedikt (2011): Bildung und Berufsorientierung in Kinder und Jugendorganisationen. In: BMWFJ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (Hrsg.): 6. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der – Wissenschaft (Teil A) – Jugendarbeit (Teil B). Wien: BMWFJ, S. 517-524. In: <http://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:b3f6a6ed-53a8-4da2-b93a-2b50f56c8acf/Teil%20A%20und%20B.pdf> [5.07.2015]

Woog, Astrid (2004): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit in Familien. In: Grunwald, Klaus/Thiersch, Hans (Hrsg.): Praxis Lebensweltorientierter Sozialer Arbeit. Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Weinheim: Juventa Verlag, S. 87-108.

Zimmer, Annette (2007): Vom Ehrenamt zum Bürgerschaftlichen Engagement. Einführung in den Stand der Debatte. In: Schwalb, Lilian/Walk, Heike (Hrsg.): Local Governance – mehr Transparenz und Bürgernähe? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, S. 95-108. In: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-90571-6_5 [20.03.2015]

Zürcher, Reinhard (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. In: BMUKK (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur): Materialien zur Erwachsenenbildung. Nr. 2/2007. Wien: BMUKK. In: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr2_2007_informelles_lernen.pdf

[4.05.2015]

16.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bezeichnung Ehrenamtliche/Freiwillige/Sonstige.	17
Abbildung 2:	Beteiligungsquoten und durchschnittliche Stunden pro Woche in den Bundesländern.	22
Abbildung 3:	Beteiligungsquoten in den Bundesländern	24
Abbildung 4:	Informelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen	25
Abbildung 5:	Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in Prozent.	39
Abbildung 6:	Motive für Freiwilligenarbeit in Prozent	56
Abbildung 7:	Motive gegen Freiwilligenarbeit in Prozent.	58
Abbildung 8:	Vergleich der Motive für ein freiwilliges Engagement.	61
Abbildung 9:	Anteil des informellen Lernens (orange) und formalen Lernens (weiß) im Laufe des Lebens	77
Abbildung 10:	Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement nach Bildungsabschluss	85
Abbildung 11:	Anteil der Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund im freiwilligen Engagement	86
Abbildung 12:	Beteiligungsquote des freiwilligen Engagements in Österreich nach Geschlecht. ...	88
Abbildung 13:	AkteurInnen und Akteursbeziehungen im FSDJ - Übersicht.	100
Abbildung 14:	Anzahl der TeilnehmerInnen am FSJ beim Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste	136

16.3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Österreichische Sportorganisationen 1986 bis 2014.	51
Tabelle 2:	Vergleich der Freiwilligensektoren aus den Jahren 2006 und 2012.	52
Tabelle 3:	Darstellung der Interviewteilnehmerinnen	139

16.4. Abkürzungsverzeichnis

ASBÖ	Arbeiter-Samariter-Bund Österreich
B-JFG	Bundes-Jugendförderungsgesetz (Bundesgesetz über die Förderung der außerschulischen Jugendberziehung und Jugendarbeit)
BJV	Bundesjugendvertretung
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Frauen
BMFJ	Bundesministerium für Familien und Jugend
BMSK	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
BSO	Bundes-Sportorganisation
Cedefop	The European Centre for the Development of Vocational Training
FreiwG	Freiwilligengesetz (Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement)
FSJ	Freiwilliges Sozialjahr
FSDJ	Freiwilliges Soziales Dienstjahr
FUJ	Freiwilliges Umweltschutzjahr
IFES	Institut für empirische Sozialforschung
ÖBFV	Österreichischer Bundesfeuerwehrverband
ÖIJ	Österreichisches Institut für Jugendforschung
ÖRK	Österreichisches Rotes Kreuz
SBOV	Soziale Berufsorientierung Vorarlberg

17. Anhang

17.1. Interviewleitfaden

Interviewleitfaden

Das Freiwillige Sozialjahr aus Sicht der Freiwilligen

- Interviewte: z.B. IP 1
 - Geschlecht: männlich/weiblich
 - Alter: derzeitiges Alter – nicht Alter zum Zeitpunkt des FSJ
 - Träger:
 - Einrichtung:
 - Zeitraum des FSJ:
 - derzeitige/r Ausbildung/Beruf:
 - Datum des Interviews:
 - Ort des Interviews:
 - Dauer des Interviews:
-
- Bedanken für die Gesprächsgelegenheit
 - Vorstellung der Interviewerinnen
 - Vorstellung des Themas und der Forschungsfrage
 - Dauer des Gespräches
 - Hinweis auf Anonymität und Aufzeichnung des Interviews

1. RAHMENBEDINGUNGEN

1. Welcher Trägerverein hat sie vermittelt, dass sie ein FSJ absolvieren konnten?
2. Wann bzw. in welchem Zeitraum haben Sie das FSJ gemacht?
3. Wie waren die Resonanzen aus Ihrem Umfeld, als sie gehört haben, dass Sie ein FSJ machen?
4. Wie gestaltete sich der Ablauf von der Kontaktaufnahme mit dem Trägerverein bis zu dem Zeitpunkt, an dem Sie ihr FSJ beginnen konnten?
5. In welcher Einrichtung haben Sie das FSJ gemacht und warum haben Sie diese gewählt? (Beweggrund/Motiv)
6. Haben Sie sich im Vorfeld mehrere Einrichtungen angeschaut? (Warum haben sie die anderen Einrichtungen nicht gewählt?)
 - 6.1. Wenn ja, wie waren Ihre Eindrücke von den Einrichtungen?
7. Wie war der Kennenlerntag in der Einrichtung für Sie persönlich?
8. Können Sie uns von Ihrem Arbeitsalltag im Rahmen des FSJ erzählen?

2. MOTIVE – ZIELE

9. Wie sind Sie zum Freiwilligen Sozialjahr (FSJ) gekommen? Was hat Sie bewegt ein FSJ zu machen?
10. Welche persönlichen Ziele haben Sie sich für das FSJ gesetzt?
11. Habe Sie das Gefühl Ihre Ziele erreicht zu haben? Wenn nein, was waren die Gründe dafür?
12. Was haben Sie sich persönlich vom FSJ erhofft – Welche Erwartungen an das FSJ hatten Sie?

3. PÄDAGOGISCHE SEMINARE

13. Wie gestalteten sich die verpflichteten pädagogischen Seminare (in Bezug auf Inhalte, Aufbau, Kontakt zu anderen Freiwilligen)?
14. In welcher Weise haben Sie die in den Seminaren vermittelten Inhalte in Ihrer Arbeit umgesetzt und wie haben sie Ihnen in der praktischen Arbeit geholfen? (Welchen Sinn hatten die Seminare für die Freiwilligen?)
15. In den pädagogischen Seminaren werden Inhalte, wie Kommunikation und Persönlichkeitsbildung genannt – Wie haben Sie diese Inhalte wahrgenommen? Waren sie hilfreich für ihre Arbeit?

16. In den Seminaren wurden auch andere Sozialeinrichtungen besichtigt – Wie war Ihr persönlicher Eindruck der jeweiligen Einrichtungen und was hat es Ihnen für Ihren Einsatz gebracht?

4. PERSÖNLICHE VERÄNDERUNGEN

17. Was waren bewegende Momente in der Arbeit? Können Sie diese beschreiben?
18. In welcher Weise haben Sie das Gefühl, dass Sie sich während bzw. nach Ihrer Arbeit im FSJ persönlich verändert haben?
19. Welchen Sinn hat Ihre Arbeit im FSJ für Sie persönlich gehabt?
20. Mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit verbindet man einen Wert und eine Würde, man wird gebraucht – Was hat dieses Gefühl mit Ihnen gemacht?
21. Haben Sie eine konkrete Situation erlebt, wodurch sich Ihre allgemeine Denkweise verändert hat?
- 21.1. Wenn ja, können Sie uns diese Situation und Ihre damit verbundenen Gefühle schildern?

5. KOMPETENZEN

22. Welche Kompetenzen haben Sie Ihrer Meinung nach im Rahmen des FSJ erworben?
23. Konnten Sie bereits vorhandene Kompetenzen weiterentwickeln?
24. Konnten Sie die erworbenen Kompetenzen in andere Lebensbereiche (Ausbildung, Familie, Freundeskreis, Arbeit) übertragen?
25. Welche Kompetenzen waren in der Berufswelt oder für eine Ausbildung nützlich?
26. In welchen Bereichen haben Sie das Gefühl, dass Sie sich aufgrund Ihrer geleisteten Tätigkeit innerhalb des FSJ leichter tun?

6. ZUSAMMENARBEIT

27. Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit mit den haupt- und ehrenamtlichen KollegInnen in der Einrichtung?
28. Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit mit anderen Freiwilligen aus dem FSJ?
29. In welcher Weise waren die Kontakte mit den haupt- und ehrenamtlichen KollegInnen in der Einrichtung und mit den Freiwilligen unterstützend?

7. PROBLEME

- 30. Welche Probleme gab es während des FSJ für Sie?
- 31. Wie sind Sie mit diesen Problemen umgegangen und wie haben Sie diese bewältigt?
- 32. Welche besonderen Probleme gab es...
 - 32.1....beim Bewerbungsverfahren?
 - 32.2....beim Einstieg in die Arbeit?
 - 32.3....bei der Arbeit im Laufe des FSJ?
 - 32.4....bei den Seminaren?
 - 32.5....in der Zusammenarbeit mit den haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen?
- 33. Welche Unterstützungsmöglichkeiten bei Problemen gab es von Seiten der Einrichtung und von Seiten des Trägervereines?

8. BERUFLICHER WERDEGANG

- 34. Welchen Berufsweg bzw. welche Ausbildung haben Sie nach Ihrem FSJ eingeschlagen?
- 35. In welcher Weise hat Sie das FSJ bei Ihrer Wahl beeinflusst?
- 36. In welcher Weise konnten Sie sich durch das FSJ berufliche Orientierung verschaffen?

9. ABSCHLUSS

- 37. Glauben Sie, dass man durch die Teilnahme am FSJ eher im sozialen Bereich tätig wird?
- 38. Haben Sie auch nach Beendigung des FSJ Kontakt zur Einsatzstelle und anderen Freiwilligen?
- 39. Gibt es von Ihrer Seite einen Verbesserungsbedarf an das FSJ?

17.2. Tabelle der Interviewteilnehmerinnen Gesamt

IP	Alter	Träger	Arbeitsbereich und Einsatzstelle im FSJ	Zeitraum des FSJ	derzeitige/r Ausbildung/Beruf	Datum	Ort	Dauer
IP 1	20	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Kinder- und Jugendarbeit: Kinder und Jugend WG	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (2. Semester)	18.05.2015	IP 1 Zuhause Graz Umgebung	60 Minuten
IP 2	21	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Jugendarbeit: Jugend WG	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (2. Semester)	28.05.2015	FH Joanneum Graz	37 Minuten
IP 3	20	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Linz	Behindertenarbeit: Ergotherapie, Physiotherapie und Logopädie	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Physiotherapie (2. Semester)	28.05.2015	FH Joanneum Graz	36 Minuten
IP 4	26	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Behindertenarbeit: Vollzeitbetreutes Wohnen	2008/09	Diplomfachsozialbetreuerin im Behindertenbereich (Graz) (Ausbildung: Caritas Lehranstalt für Sozialberufe Rottenmann – DiplomfachsozialbetreuerIn Schwerpunkt Behindertenarbeit)	01.06.2015	Café Tribeka	55 Minuten
IP 5	22	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Altenarbeit: Senioren- und Pflegewohnhaus	2011/12	FH Joanneum Bad Gleichenberg Bachelorstudium Ergotherapie (6. Semester)	01.06.2015	FH Joanneum Graz	44 Minuten
IP 6	22	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Kinder- und Jugendarbeit: Kinder und Jugend WG	2011/12	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)	03.06.2015	FH Joanneum Graz	36 Minuten
IP 7	27	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Jugend- und Behindertenarbeit: Ausbildungswerkstätte für Jugendliche mit Behinderung	2011/12	Betreuerin in einer Sozialpädagogischen Jugendwohngemeinschaft (Graz) (Ausbildung: Kolleg für Sozialpädagogik Graz)	03.06.2015	FH Joanneum Graz	32 Minuten
IP 8	21	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Linz	Behindertenarbeit: Vollzeitbetreutes Wohnen	2012/13	Karl-Franzens-Universität Graz Bachelorstudium Molekularbiologie (4. Semester)	03.06.2015	FH Joanneum Graz	36 Minuten

IP	Alter	Träger	Arbeitsbereich und Einsatzstelle im FSJ	Zeitraum des FSJ	derzeitige/r Ausbildung/Beruf	Datum	Ort	Dauer
IP 9	21	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienst Graz	Altenarbeit: Senioren- und Pflegewohnhaus	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Nachhaltiges Lebensmittelmanagement (2. Semester)	08.06.2015	IP 9 Zuhause Graz	56 Minuten
IP 10	21	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienst Graz	Jugendarbeit: Jugend WG	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)	10.06.2015	FH Joanneum Graz	42 Minuten
IP 11	24	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienst Graz	Jugendarbeit: Jugend WG	2011/12	Betreuerin in einem Frauenhaus (Graz) (Ausbildung: FH Joanneum Graz – Bachelorstudium Soziale Arbeit)	10.06.2015	FH Joanneum Graz	32 Minuten
IP 12	21	Soziale Berufsorientierung Vorarlberg	Schulkinder: Volksschule Schulassistentin	2013/14	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (2. Semester)	11.06.2015	FH Joanneum Graz	40 Minuten
IP 13	20	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienst Linz	Behindertenarbeit: Tageswerkstätte	2013/14	Karl-Franzens-Universität Graz Lehramt Psychologie, Philosophie und Geschichte (2. Semester)	11.06.2015	Wall Karl-Franzens-Universität Graz	38 Minuten
IP 14	25	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Behindertenarbeit: Tageswerkstätte	2011/12	Karl-Franzens-Universität Graz Masterstudium Inclusive Education (2. Semester)	23.06.2015	Wall Karl-Franzens-Universität Graz	36 Minuten
IP 15	21	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Behindertenarbeit: Voll- und Teilzeitarbeitnehmer Wohnen	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)	03.07.2015	FH Joanneum Graz	50 Minuten
IP 16	21	Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste Graz	Jugend- und Behindertenarbeit: Intensivbetreutes Wohnen für Jugendliche mit Behinderung	2012/13	FH Joanneum Graz Bachelorstudium Soziale Arbeit (4. Semester)	03.07.2015	FH Joanneum Graz	50 Minuten