

Kompetenzerwerb im Ehrenamt der verbandlichen Jugendarbeit

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades einer Magistra der Philosophie

an der Karl - Franzens - Universität Graz

vorgelegt von

Mona SARTORI

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter: Ao.Univ.-Prof. Mag.rer.nat. Dr.phil. Arno HEIMGARTNER

Graz, 2011

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benützt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ort

Datum

Unterschrift

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die mich bei der Anfertigung dieser Masterarbeit tatkräftig unterstützt haben, egal auf welche Art und Weise. Ohne euch hätte ich das niemals geschafft! Mein größter Dank gilt meinen Eltern, die mir das Studium ermöglicht und finanziert haben. Sie sind mir immer zur Seite gestanden und haben mich bestmöglichst unterstützt. Zudem möchte ich auch meinem Freund danken, der mich die ganze Zeit über immer wieder moralisch unterstützt hat, mich motiviert hat und aufgrund dieser Arbeit in den Ferien die meiste Zeit auf mich verzichten musste. Alle meine Verwandten haben, von Anfang an, an mich geglaubt, mir in jeder Situation den Rücken gestärkt und ein sehr großes Interesse an meiner Masterarbeit gezeigt. Aufgrund meiner eigenen Willenskraft, meinem Wunsch den Beruf der Sozialpädagogin ausüben zu wollen und mit Hilfe und Unterstützung meines gesamten Umfeldes bin ich erst soweit gekommen. Zu guter Letzt möchte ich meinen Dank auch an meinen Betreuer Herrn Dr. Heimgartner richten, dem ich dieses interessante Thema zu verdanken habe. Er hat mir immer wieder wertvolle Anregungen und Denkanstöße gegeben und mich mit meiner Arbeit sehr umsichtig begleitet.

DANKE!

Abstract

The paper 'acquisition of skills in voluntary association of youth work' deals with three major topics. The first chapter deals with the different academic views on competences and the different types of expertise. Several forms of expertise are detailed further, the main focus being on professional and methodical competence. Through voluntary work in organized youth work numerous skills are acquired that can be benefited from later in life. The voluntary work and its importance for the country, the economy and the whole society are covered next. Voluntary work is an important social factor, as without it the social net of benefits would collapse, as a lot of the necessary work couldn't be covered for by the public budget. The voluntary work in relation to Austria and in correlation to youths plays a great role. An important distinction between it and other areas in with voluntary work plays a great role is made. A short introduction to the youth organizations leads to the third chapter of organized youth work, being one of the most important and proven forms of youth work. The structure, the 'Steirischer Landesjugendbeirat', the member organizations of organized youth work and the youth organizations are detailed. A data ascertainment of voluntary workers concerning their acquired expertises concludes the paper.

Zusammenfassung

In dieser Arbeit 'Kompetenzerwerb im Ehrenamt der verbandlichen Jugendarbeit' werden drei große Themen behandelt. Das erste Kapitel befasst sich mit den verschiedensten Kompetenzmodelle und Arten. Nach einer allgemeinen Einführung werden ein paar ausgewählte und für diese Arbeit relevante Formen detaillierter bearbeitet. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Fach-, Sach- und Methodenkompetenz. Kompetenzen gewinnen immer mehr an Bedeutung und werden überall erworben. In der verbandlichen Jugendarbeit werden zahlreiche Kompetenzen erworben, die für das weitere Leben nützlich sind. Danach wird auf das freiwillige Engagement beziehungsweise das Ehrenamt eingegangen. Die verbandliche Jugendarbeit ist ein Ehrenamt, das durch die Freiwilligenarbeit immer wichtiger wird und an Bedeutung gewinnt. Für das Land und die Wirtschaft beziehungsweise die Gesellschaft ist die Aufrechterhaltung der Freiwilligenarbeit ein großer sozialer Faktor, da sehr viele der notwendigen freiwilligen Organisationen finanziell vom Land nicht abgedeckt werden könnten und das soziale Netz in sich zusammenbrechen würde. Das freiwillige Engagement in Bezug auf Österreich und im Zusammenhang mit Jugendlichen spielt eine wesentliche Rolle. Des Weiteren erfolgen wichtige Abgrenzungen zu anderen Bereichen, die mit Freiwilligenarbeit in Verbindung stehen. Eine kurze Einführung über die Jugendorganisationen leitet zum dritten Kapitel, der verbandlichen Jugendarbeit, über. Diese ist eine der wichtigsten und längst bewährtesten Form der Jugendarbeit. In diesem Kapitel werden die Struktur, die einzelnen Themenbereiche, der Steirische Landesjugendbeirat, die Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit und die Jugendverbänden genau ausgeführt. Eine Datenerhebung im praktischen Teil rundet die Arbeit ab. Freiwillig Tätige verschiedener Mitgliedsorganisationen werden nach ihren erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten befragt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
I	Theoretischer Teil	2
2	Kompetenzen	3
2.1	Kompetenz versus Qualifikation	6
2.2	Relevante Kompetenzen nach Gragert und Beher	8
2.2.1	Fach- und Sachkompetenz	8
2.2.2	Methodenkompetenz	8
2.2.3	Sozialkompetenz	9
2.2.4	Persönliche Kompetenz	10
2.3	Ergänzungen zu Gragert und Beher von Lenzen	11
2.3.1	Fachkompetenz	13
2.3.2	Methodenkompetenz	14
2.3.3	Sozialkompetenz	15
2.4	Relevante Kompetenzen nach v.Spiegel	15
2.5	Weitere Kompetenzmodelle	17
2.5.1	Kompetenzmodell für PädagogInnen nach Giesecke	17
2.5.2	Drei notwendige Kompetenzen für die Jugendarbeit nach Sturzenhecker	17
2.5.3	Einteilung der Kompetenzen nach Erpenbeck, Heyse und Rosenstiel	17
2.6	Weitere Arten von Kompetenzen	18
2.6.1	Berufliche Kompetenzen	18
2.6.2	Handlungsorientierte Kompetenzen	18
2.6.3	Interaktive Kompetenzen	19
2.7	Resümee	20
3	Freiwillige Arbeit / Ehrenamt	23
3.1	Freiwilligenarbeit vs. Erwerbsarbeit	23
3.1.1	Freiwilliges Engagement	23
3.1.2	Erwerbsarbeit	25
3.1.3	Resümee	25

3.2	Ehrenamtliche Arbeit	26
3.2.1	Definition und Abgrenzung	26
3.2.2	Ökonomisierung beziehungsweise ökonomischer Wert ehrenamtlicher Arbeit	28
3.2.3	Freiwilliges Engagement	31
3.3	Formelle vs. Informelle Freiwilligenarbeit	38
3.3.1	Formelle Freiwilligenarbeit	38
3.3.2	Informelle Freiwilligenarbeit	40
3.4	Freiwilliges Engagement und Jugendliche	41
3.5	Resümee und Ausblick	44
4	Verbandliche Jugendarbeit	46
4.1	Die Jugendorganisationen	48
4.2	Die verbandliche Jugendarbeit	49
4.2.1	Die Struktur der verbandlichen Jugendarbeit	49
4.2.2	Themenbereiche der verbandlichen Jugendarbeit	52
4.3	Steirischer Landesjugendbeirat	58
4.3.1	Projekte des Landesjugendbeirats	59
4.3.2	Mitgliedsorganisationen	59
4.4	Jugendverbände	60
4.5	Landesjugendreferat	63
4.6	Exkurs: Kompetenzentwicklung und biografische Nachhaltigkeit	64
II	Empirischer Teil	67
5	Datenerhebung	68
5.1	Forschungsfrage	68
5.2	Methode	68
5.3	TeilnehmerInnen / Stichprobe	69
5.4	Erhebungsinstrument	70
5.5	Durchführung und Ablauf	71
5.6	Auswertung	72
5.6.1	Einführung	72
5.6.2	Darstellung der Ergebnisse	80
5.7	Diskussion	105

III	Literaturverzeichnis	107
IV	Tabellenverzeichnis	111
V	Abbildungsverzeichnis	113
VI	Anhang	I

Kapitel 1

Einleitung

Die Entstehung dieses Themas basiert auf meinen persönlichen Interessen. Ich habe mich selbst in früheren Jahren des öfteren freiwillig engagiert, wobei nicht jede Tätigkeit von einer Institution ausging und auch nicht immer mit einer zu tun hatte. Da ich auch in meinem Umfeld mit vielen freiwillig engagierten Leuten zu tun habe, ist und war dieses Thema für mich schon lange von Bedeutung. Mich interessiert neben den praktischen Erfahrungen, die ich im Zuge der Freiwilligenarbeit sammeln konnte, auch der theoretische Hintergrund mit seinen Daten und Fakten. Meine freiwillige Tätigkeit und die meiner Bekannten hat jedoch nichts mit der verbandlichen Jugendarbeit zu tun. Dieser Bereich ist ein völliges Neuland vor der Bearbeitung gewesen. Die Idee mein Interesse an der Freiwilligenarbeit mit der Freiwilligenarbeit in der verbandlichen Jugendarbeit zu verknüpfen und daraus ein Masterarbeitsthema zu machen, kam von meinem Betreuer. In der verbandlichen Jugendarbeit werden alle Tätigkeiten ebenfalls auf freiwilliger Basis ausgeübt. Daher werden die beiden großen Themenbereiche 'verbandliche Jugendarbeit' und 'Freiwilligenarbeit' in eigenen Kapiteln ausführlichst behandelt. In diesem Zusammenhang darf das große Kapitel über Kompetenzen nicht vergessen werden. Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf erworbene Kompetenzen werden heutzutage immer wichtiger. Daher bezieht sich auch das Forschungsinteresse dieser Arbeit auf den Kompetenzerwerb. Es soll durch eine Datenerhebung herausgefunden werden, über welche Kompetenzen freiwillig Tätige in den verschiedenen Bereichen verfügen und welche sie anwenden. Die vorliegende Arbeit versucht die Wichtigkeit des Zusammenhangs dieser drei Themenschwerpunkte darzustellen. Der Grundgedanke dieser Arbeit ist die Klärung der Frage 'Welche Kompetenzen entwickeln ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der verbandlichen Jugendarbeit?'. Der theoretische Teil mit den drei Kapiteln zu den Kompetenzen, der Freiwilligenarbeit und der verbandlichen Jugendarbeit wird mit dem empirischen Teil durch eine Datenerhebung abgerundet. Dadurch versuche ich erworbene Kompetenzen und Funktionen von Freiwilligen in ausgewählten Institutionen in Graz zu erfassen. Der theoretische Teil dient als Basis, beziehungsweise als Grundlage für die empirische Arbeit. Zum Schluss der Arbeit werden in der Diskussion die wichtigsten Themenbereiche und Ergebnisse der Empirie und Theorie gegenübergestellt.

Teil I

Theoretischer Teil

Kapitel 2

Kompetenzen

Der Begriff der Kompetenz gewinnt immer mehr an Bedeutung.

Welche Kompetenzen sind in der Sozialen Arbeit von zentraler Bedeutung? Diese Frage kann nicht eindeutig beantwortet werden, denn die Antwort auf diese Frage fällt sehr umfangreich aus. Je nachdem welche Berufssparte man fragt, wird das Hauptaugenmerk der benötigten Kompetenzen verschieden ausgelegt:

„Mit dem Kompetenzbegriff rückt die Unbestimmtheit und Komplexität der beruflichen Umwelt, in der sich die Handelnden zu bewähren haben, in die Aufmerksamkeit“ (HEIMGARTNER 2009, S.113).

Um den Kompetenzbegriff richtig verstehen zu können, ist es wichtig, dass er rational verwendet wird. Der Kompetenzbegriff verbindet die personalen Möglichkeiten, wie Wollen, Wissen und Können mit den externen Bedingungen. v. Spiegel meint daher, dass Kompetenz demnach die Fähigkeit zur situationspezifischen Konkretisierung und Relationierung zwischen Person und Umwelt sei. Daraus folgt, dass eine Person aufgrund der Fähigkeiten und Kenntnisse handelt und in eine Situation eingebettet ist. Diese Situation wird aufgrund anderer Beteiligter und durch räumliche Gegebenheiten strukturiert (vgl. V. SPIEGEL 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.113). Aus diesem Grund bezeichnen Erpenbeck und v. Rosenstiel Kompetenzen als Dispositionen selbstorganisierten Handelns (vgl. ERPENBECK und V.ROSENSTIEL 2003 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.113).

Beschreiben Kompetenzen einen völlig neuen Aspekt oder ersetzt man mit einem neuen Begriff nur einen alten Sachverhalt?

Junge Menschen müssen heutzutage über vielfältige Kompetenzen verfügen, wenn sie gute Berufschancen haben wollen. In diesem Punkt sind sich VertreterInnen der Bildungswissenschaften, der Politik und der Wirtschaft einig. Uneinigkeit herrscht bei allen VertreterInnen, über welche Kompetenzen die jungen Menschen genau verfügen

sollen. Die pädagogische Tradition bevorzugt eher die allgemeinen Bildungsbedürfnisse und strebt einen breiten Fächerkanon an. Innerhalb dieses Fächerkanons werden möglichst auch überfachliche Kompetenzen gefördert. Die VertreterInnen von Wirtschaft und Politik schlagen eine andere Richtung ein und sind der Meinung, dass sich das Bildungssystem den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt und der Betriebe anzupassen und unterzuordnen hat.

Dieses Spannungsfeld zwischen den verschiedenen VertreterInnen ist nicht aus der Welt zu schaffen. Alle sollten gemeinsam an einem Strang ziehen und eine ausgewogene Lösung bei den fachlichen und überfachlichen Kompetenzen finden (vgl. BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.39).

Der Begriff der Kompetenz wird häufig mit Begriffen wie Können, Vermögen, Fertigkeit, Fähigkeit oder (Schlüssel-) Qualifikation in Verbindung gebracht, da diese Begriffe viele Ähnlichkeiten haben.

Trotz allem gibt es keine eindeutige Definition von dem Begriff Kompetenz. Er wird sehr unterschiedlich benützt. Es sind auch einige Überschneidungen mit ähnlichen Konzepten wie der Ressource oder der Bewältigung erkennbar (vgl. BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.40).

Eine Untergliederung für Kompetenzen ist 'soft skills'. 'Soft skills' haben die Aufgabe die Möglichkeit zu schaffen, mit gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen, sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben und als Bürger oder Bürgerin zurechtzukommen. Über die Bedeutung des Begriffs herrscht große Uneinigkeit und es bestehen uneinheitliche Vorstellungen bezüglich der Definition. Der Begriff der Kompetenz wird in den meisten Fällen nicht explizit formuliert. Sollte dem doch so sein, dann wird der Begriff auf Wissen und Können reduziert (vgl. BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.40).

Bieri-Buschor und Forrer verwenden in ihrer Studie folgende Definition von Kompetenz: „Kompetenzen entsprechen einem Potenzial, das nicht in jeder Situation in gleicher Weise umgesetzt wird. Es wird zwischen Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person auf der einen Seite und Handlungen respektive Verhalten in konkreten Situationen im Sinne von Performanz auf der anderen Seite differenziert. Die Person gilt auch dann als kompetent, wenn sie ausnahmsweise einmal nicht das erwartete Verhalten zeigt. Die Kompetenz stellt also eine Voraussetzung, aber keine Garantie für erfolgreiches Handeln dar“ (BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.42).

„Beim Erheben von Kompetenzen spielt der Unterschied zwischen Kompetenz und Handeln oder Verhalten (Performanz) eine wichtige Rolle. Kompetenzen können nur bedingt durch Aussenstehende erhoben werden, denn aus der Außenperspektive kann Kompetenz nur aus einer gewissen Regelmäßigkeit des Verhaltens und Erlebens erschlossen werden. Erst, wenn sich in mehreren Situationen ein bestimmtes Verhalten zeigt,

kann davon ausgegangen werden, dass dies etwas mit den Fähigkeiten einer Person zu tun hat und nicht auf die momentane Situation oder den Zufall zurückzuführen ist“ (BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.42).

Hoorn, Rindt und Stampfl beschreiben Kompetenzen auf drei Ebenen:

- Die erste Ebene ist die Stärkung der Selbstreflexion und der Kommunikationsfähigkeit:
Hierbei ist es wichtig die eigenen Bedürfnisse, Stärken und Schwächen einschätzen zu können.
- Die zweite Ebene beschäftigt sich mit der Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit:
Auf dieser Ebene werden Kompetenzen, die für das weitere Leben entscheidend sind, erworben.
Das sind auf der einen Seite Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit und Kritik bzw. Konfliktfähigkeit.
Auf der anderen Seite wird Bezug auf die eigene Arbeitsweise und die Zusammenarbeit mit anderen Menschen genommen.
- Die dritte Ebene handelt von der Integrations- und Engagementfähigkeit:
In diesem Fall ist die Rede von Verantwortungsbereitschaft, interkultureller Kompetenz oder die Bereitschaft sich selbst zu engagieren.
In der Realität sind diese drei Kompetenzebenen nicht immer eindeutig voneinander zu trennen. Es ist möglich, dass die eine oder andere Überschneidung auftritt und dass die Ebenen aufeinander aufbauen.

(vgl. HOORN et al. 2010, S.15)

Des Weiteren sprechen die drei Autorinnen von fünf Kompetenzdimensionen:

- * Die erste Kompetenzdimension ist die Kommunikations- und Reflexionsfähigkeit. Hierbei geht es um Kommunikationsfähigkeit und um die Fähigkeit zur Selbstreflexion.
- * Die zweite Dimension befasst sich mit der Bildungsfähigkeit: Darunter fallen die Bereiche Lernbereitschaft, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit.
- * Die dritte Dimension spricht von der Beschäftigungsfähigkeit. Diesbezüglich handelt es sich um Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Kritik beziehungsweise Konfliktfähigkeit.

- * Die vierte Kompetenzdimension ist die Integrationsfähigkeit. Dabei werden Kompetenzen, wie Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Interkulturelle Kompetenz bearbeitet.
- * Zu guter Letzt gibt es noch die Engagementbereitschaft. Sie bildet eine eigene Dimension von Kompetenzen.

(vgl. HOORN et al. 2010, S.16f)

2.1 Kompetenz versus Qualifikation

Kompetenzen stehen mit Qualifikationen in großem Zusammenhang. Bevor im Anschluss auf die einzelnen Kompetenzen genauer eingegangen wird, werden die beiden Begriffe erst einmal genauer beschrieben.

Der folgende Abschnitt soll dazu dienen, die zentralen Begriffe Kompetenz und Qualifikation miteinander zu vergleichen und Gemeinsamkeiten, sowie Unterschiede hervorzuheben. Ist ein gemeinsamer Nenner dieser beiden Begriffe zu finden, oder sind sie von Grund auf verschieden?

Der Begriff der Kompetenz ist, wie am Anfang dieses Kapitels bereits beschrieben, sehr weit gefächert und hebt sich speziell von dem Begriff der Qualifikation ab. Busian und Pätzold verstehen unter Kompetenz die reflektierte und kritische Anwendung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen in der Tradition des Bildungsbegriffes. Die Qualifikation bezieht sich eher auf die funktionierende und routinemäßige Erledigung von Aufgaben. Daraus ist schon sehr gut sichtbar, dass der Kompetenzbegriff einem Gegensatz vom Qualifikationsbegriff entspricht (vgl. BUSIAN und PÄTZOLD 2002 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.113).

Unter Kompetenzen versteht man Fähigkeiten und innere Voraussetzungen, um in einer Situation selbstorganisiert und angemessen handeln zu können (vgl. HOORN et al. 2010, S.9):

„Entscheidend ist die Anwendung dessen, was jemand kann und weiß. Dabei spielen auch grundlegende Einstellungen und Werte eine wichtige Rolle“ (HOORN et al. 2010, S.9).

Kompetenzen sind auch als innere Voraussetzungen, mit denen man Situationen meistern kann, zu verstehen. Sie sind im Gegensatz zu Wissen nicht theoretisch abprüfbar, sondern sie sind nur im praktischen Handeln zu erkennen. Da sich Kompetenzen nur im Handeln zeigen, können sie auch kaum theoretisch erfasst werden.

Kompetenzen werden in erster Linie im praktischen Tun erworben. Egal an welchem Ort man sich gerade befindet, man erwirbt immer irgendeine Art von Kompetenzen. So können in der Familie, bei Freizeitaktivitäten oder im freiwilligen Engagement zahlreiche Kompetenzen erlernt und erworben werden (vgl. HOORN et al. 2010, S.9):

„Der Erwerb von Kompetenzen ist ein wichtiger Teil von Bildung und Persönlichkeitsentwicklung. Kompetenzen dienen nicht ausschließlich einer Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, sondern sind wichtig für ein selbstbestimmtes und sozial verantwortliches Leben“ (HOORN et al. 2010, S.10).

Es reicht nicht aus, Kompetenzen als allgemeine Handlungsfähigkeit zu verstehen. Die Kompetenz soll als Fähigkeit angesehen werden, die es ermöglicht, in bestimmten Situationen passend zu handeln (vgl. HÖFLER 2002, S.10). Dadurch kann der Begriff Kompetenz als die „Fähigkeit, das individuelle Wissen, Können und Wollen in Relation zu bringen zu den konkreten Handlungserwartungen und Handlungsmöglichkeiten“ (HÖFLER 2002, S.10) verstanden werden.

„Qualifikationen werden meist funktional bestimmt und sind demnach Eigenschaften, die den Einzelnen befähigen, bestimmten, in diesem Zusammenhang beruflichen Anforderungen, zu entsprechen“ (TIMMERER 1995, S.1).

Diese Beschreibung von Qualifikationen genügt nicht wirklich, denn Hautfarbe, Alter oder Geschlecht als Eigenschaften einer Person können in der Bildungsforschung nicht zu Qualifikationen gezählt werden. Daher muss der Qualifikationsbegriff um ein wichtiges Kriterium erweitert werden und zwar indem Qualifikationen nur auf dem Weg des Lernens erworben werden können (vgl. TIMMERER 1995, S.1).

Qualifikationen sind situationsunabhängig. Damit ist gemeint, dass ein und dieselbe Person egal, ob sie schläft, isst oder sich bewegt, immer gleich qualifiziert ist. Qualifikationen haben nichts mit der momentanen Tätigkeit einer Person zu tun.

Kurz zusammengefasst kann man sagen, dass unter Qualifikationen Fähigkeiten und Potenziale zu verstehen sind, wobei bei dem Begriff der Qualifikation eine Zuordnung von konkreten Verhaltensweisen nicht zielführend wirkt. Die Befähigung zu einer bestimmten Verhaltensweise kann als Qualifikation bezeichnet werden, aber die Verhaltensweise selbst nicht (vgl. TIMMERER 1995, S.2).

Der klassische Qualifikationsbegriff der Pädagogik versteht Qualifikationen als die Zusammensetzung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen. Demnach setzt sich die Qualifikation aus allen fachlichen und überfachlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zur Erfüllung von Aufgaben zusammen (vgl. HÖFLER 2002, S.7).

„Qualifikationen können als ein Instrument angesehen werden, mit dessen Hilfe man sich Zugang zu einem beruflichen Tätigkeitsfeld verschaffen kann“ (HÖFLER 2002, S.7).

Jede Person muss über bestimmte Eigenschaften verfügen, wenn sie Arbeitsaufgaben in unterschiedlichen Situationen und unter sich ändernden Bedingungen lösen können will. Die Gesamtheit dieser Eigenschaften kann man als Qualifikation bezeichnen. Qualifikationen sind die personellen Handlungsvoraussetzungen, um eine angemessenbedeutungsvolle Aufgabe in gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitssituationen erbringen zu können (vgl. HÖFLER 2002, S.7).

Nun wird noch einmal kurz zusammengefasst was unter Qualifikation und was unter Kompetenz verstanden wird. Einige Gegenüberstellungen dieser beiden Begriffe soll den Unterschied zum Schluss verdeutlichen.

Während Qualifikation die objektive Seite der Tätigkeit einer Person beschreibt, wird der Kompetenz die subjektive Tätigkeit einer Person zugeschrieben. Der Kompetenzbegriff dient der Beschreibung der Anlagen, Fähigkeiten und Bereitschaften, die eine Person besitzt, um eine Tätigkeit ausführen zu können. Daher werden Kompetenzen als Handlungsvoraussetzungen auf Seiten des Individuums verstanden (vgl. HÖFLER 2002, S.10).

Zum Schluss dieses Unterkapitels wird der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Kompetenz noch einmal betont:

„Während das entscheidende Begriffsmerkmal von Kompetenz die Verfügbarkeit und die angemessene Anwendung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen darstellt, ist unter Qualifikation die Verwertbarkeit und Anwendbarkeit, ihr Bezug auf Handlungen und Aktivitäten in konkreten Situationen zu verstehen. Qualifikation steht für die Fähigkeit, sich ständig neuen Anforderungen anzupassen und kann als spezifische Ausprägung von Kompetenz gesehen werden, die sich auf bestimmte Arbeitsplatzanforderungen bezieht“ (HÖFLER 2002, S.11).

Diese Begriffsbestimmungen sind ein guter Ausgangspunkt, um nun in den folgenden Unterkapiteln an den Details der Kompetenzen anzuschließen.

2.2 Relevante Kompetenzen nach Gragert und Beher

2.2.1 Fach- und Sachkompetenz

„Unter Fachkompetenz versteht man die für den Umgang mit Sachen notwendige Befähigung, die neben theoretischen Kenntnissen auch praktisch anwendbares Handlungswissen umfasst und intellektuelle sowie handwerkliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordert. Diese wurden durch Lernprozesse erworben, sind trainierbar und veränderbar. Die Voraussetzung, um sich zusätzliche Fertigkeiten anzueignen, liegt im Grundwissen und in den Grundfertigkeiten“ (ERDRICH 2011).

„Soziales Handeln benötigt Theorie- und Praxiswissen und knüpft an empirischen Wissen an. Ein solches analytisches Vorgehen übersteigt die bloße Handhabe von Alltagserfahrungen“ (HEIMGARTNER 2009, S.118).

Thiersch ist der Meinung, dass Soziale Arbeit als reflexive Soziale Arbeit in einem theoretisch breiten Wissen von gesellschaftlich ausgewiesener Klärung der Probleme sowohl der AdressatInnen, als auch der Funktionen, Institutionen und der Handlungskompetenzen untermauert sein soll. Daher befähigt die Dimension des Wissens zu einer adäquaten Problemlösung (vgl. THIERSCH 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.118). Es sind

einige unterschiedliche Handlungsbezüge, um die Bedeutung der Fach- und Sachkompetenz näher darzustellen, vorhanden. Die Ausführung dieser Handlungsbezüge würde diese Arbeit sprengen und werden aufgrund für dieses Thema nicht relevanten Informationen nicht näher erläutert.

2.2.2 Methodenkompetenz

Unter der Methodenkompetenz versteht man, laut Gragert und Beher, die Möglichkeit zum reflektierten Einsatz von strukturierten Handlungskonzepten (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.120).

2.2.3 Sozialkompetenz

Laut Beher wird die soziale Kompetenz als Globalkategorie bezeichnet, in der verschiedene Kompetenzen miteinbezogen werden. Unter anderem sind das zum Beispiel, die Teamkompetenz und die Kommunikationsfähigkeit (vgl. BEHER 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.115). Mit Hilfe von sozialer Kompetenz ist es möglich, soziale Beziehungen zu initiieren, aufrecht zuhalten und sogar wieder zu beenden. Einige unterschiedliche Handlungselemente werden in die Gestaltung von sozialen Beziehungen nützlich miteinbezogen. Beispiele dafür sind ein angemessenes Maß an Offenheit, die Balance zwischen Nähe und Distanz, sowie die gleichzeitige Berücksichtigung von Authentizität und das Rollenverständnis. Ganz besonderes Augenmerk wird auf den pädagogischen Bezug gelegt, welcher erst hergestellt und ausgeformt werden muss. Soziale Kompetenz meint damit jedoch nicht, dass man sich andauernd einbringen muss (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.115).

Eine mögliche Form des Handelns stellt das Sich-Zurücknehmen dar. Damit ist gemeint, dass sich die Situation von ganz alleine entwickelt und man einfach nur 'von außen' zuschaut und alles beobachtet. In diesem Zusammenhang erwähnen Grunwald und Thiersch die Fähigkeit des 'Sich-heraus-Haltens' (vgl. GRUNWALD und THIERSCH 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.116).

Die soziale Kompetenz verfügt über zwei wichtige Komponenten. Das ist zum Einen die Kommunikationsfähigkeit und zum Anderen die Wahrnehmung des Emotionalen (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.116).

Kommunikationsfähigkeit:

In diesem Zusammenhang wird von kommunikativen Aufgaben, welche im Mittelpunkt der Sozialen Arbeit stehen, gesprochen. Kommunikative Aufgaben können zum Beispiel, das Aushandeln beziehungsweise das Vermitteln oder der Austausch sein. Im Zuge dessen werden unterschiedliche, kommunikationsabhängige Arbeitsformen angewendet. Dazu zählen, unter anderem, die Beziehungsarbeit und die Netzwerkarbeit (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.116).

Laut Hinte „besteht die sozialarbeiterische Fachlichkeit darin, nach vielen Seiten hin und in unterschiedlichen Szenen kommunikationsfähig zu sein“ (HEIMGARTNER 2009, S.116). Ein weiterer, der auf die Wichtigkeit der Kommunikation verweist, ist Büchel. Die Kommunikation hat neben den kommunikativen Aufgaben auch noch weitere Dinge zu erledigen. So ist sie für die Vermittlung von Inhalten und Interessen zwischen einzelnen Personen zuständig. Dabei verfolgt die Kommunikationsfähigkeit das Ziel der Herstellung von orientierenden Zusammenhängen. Diese Zusammenhänge entstehen als Ergebnis individueller Interessen und kollektiv umgebenden Welteinflüssen (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.116).

„Die Kommunikationsfähigkeit ist rückgebunden an eine Deutungsleistung, die ihrerseits auch das Handeln beeinflusst. So zählt die Deutung von Situationen wesentlich zu einem gelingenden Kommunikations- und Handlungsprozess“ (HEIMGARTNER 2009, S.116).

Die Wahrnehmung des Emotionalen:

Emotionen werden aus den unterschiedlichsten Zusammenhängen entwickelt. Zwei verschiedene Seiten von Emotionen werden hier besonders hervorgehoben. „Erstens beziehen sich die Emotionen der AdressatInnen auf das Erlebte“ (HEIMGARTNER 2009, S.116f). Die beiden Autoren Dörr und B.Müller machen darauf aufmerksam, dass es bei den Gesprächen und Erzählungen von den AdressatInnen immer wieder zu beladenen Ausführungen kommt. Diese müssen auf der einen Seite professionell aufgenommen und ausgehalten werden und auf der anderen Seite soll mit diesen Ausführungen auch gleich gearbeitet werden (vgl. DÖRR und B. MÜLLER 2005 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.116f).

„Zweitens sind Emotionen Teil der Beziehung zwischen AdressatInnen und Professionellen“ (HEIMGARTNER 2009, S.116f). Neuweg weist darauf hin, dass pädagogische Arbeit über weite Strecken Arbeit in und an Beziehungen ist. Die Professionellen befinden sich sowohl zu den AdressatInnen als auch zu KollegInnen in einer Beziehung, in der auch emotionale Anteile zum Tragen kommen (vgl. NEUWEG 2005 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.116f).

2.2.4 Persönliche Kompetenz

Die Persönliche Kompetenz wird auch Selbstkompetenz oder personale Kompetenz genannt. Diese Form von Kompetenz bezieht sich auf die Persönlichkeit eines/einer Akteurs/Akteurin.

Zum Einen geht es bei der persönlichen Kompetenz um Haltungen, die eine Person einbringt und zum Anderen um die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung und Selbsterfüllung. Mit Hilfe von persönlichen Kompetenzen soll jede Person die Möglichkeit haben, den Anforderungen einer Arbeit und den eigenen Ansprüchen gerecht werden zu können. Unter dem Druck von höherer Aufgabenlast hat sich die persönliche Kompetenz am meisten zu beweisen. In diesem Zusammenhang schreiben Gragert und Beher, dass sich die Professionellen „aufgrund der schwierigen finanziellen Situationen in der Kinder- und Jugendhilfe einem großen Druck ausgesetzt fühlen und besondere Fähigkeiten zur Stressbewältigung,

Gelassenheit und inneren Ruhe benötigen“ (HEIMGARTNER 2009, S.117). Eine starke Person sollte über Frustrationstoleranz, Flexibilität und Belastbarkeit, als weitere Eigenschaften, verfügen (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.117).

Im Zusammenhang mit der persönlichen Kompetenz ist eine weitere wichtige Kompetenz die Reflexivität. Unter der Reflexivität versteht man die Fähigkeit zur Selbstanalyse. Die Handlungsvollzüge werden nicht nur gedanklich in der Situation verwaltet, sondern in der reflexiven Phase werden die Inhalte und Zusammenhänge hervorgeholt und auseinandergenommen. Das dient dazu, um die Eigenteile und Eigenmöglichkeiten festlegen zu können (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.118). Gragert und Beher sind der Meinung, dass Reflexion entweder in Form von Selbstreflexion oder im Team stattfinden muss. Innerhalb der Reflexion soll die eigene Rolle und das eigene Verhalten reflektiert werden. Zum Beispiel wird der Umgang mit Jugendlichen in diesem Zusammenhang reflektiert. Die Reflexion bezieht sich dabei nicht nur auf die eigene Person, sondern auch darüber hinaus auf die Bedingungen der Sozialen Arbeit im Allgemeinen. Die Reflexion fragt nach Konzeptionen und Strukturen, die von der Sozialen Arbeit mitgebracht werden und in denen sich die Soziale Arbeit bewegt (vgl. GRAGERT und BEHER 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.118).

2.3 Ergänzungen zu Gragert und Beher von Lenzen

Gragert und Beher haben sich in erster Linie mit den drei Kompetenzformen der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz beschäftigt. Diese drei Arten wurden bereits unter 2.2 genauestens definiert. Jedoch gibt es einen weiteren Autor, der sich mit diesen drei Kompetenzformen auseinandergesetzt hat. Es ist Lenzen, der einige Ergänzungen zu Beher und Gragert (2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009) aufweisen kann. Da diese Arten von Kompetenzen für die verbandliche Jugendarbeit von zentraler Bedeutung sind, können gar nicht genug Details zu diesem Thema angeführt werden. Je mehr Informationen vorhanden sind, umso besser kann man sich in diese Thematik einlesen.

Zu Anfang ein kurzer Einblick in die Definition von Kompetenzen nach Lenzen.

Lenzen führt an, dass in der Literatur normalerweise der Begriff 'Kompetenz' als gemeinsamer Ausdruck von einzelnen Qualifikationen verwendet wird. Das heißt, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz fasst mehrere spezifische Qualifikationen zu einem Begriff zusammen.

Aus diesen drei Kompetenzformen ergibt sich die Handlungskompetenz. Sie kann sowohl für den privaten, als auch für den beruflichen Gebrauch erlernt werden. Im Zuge der Handlungskompetenz wirken die Fach-, Methoden und Sozialkompetenz zusammen. Die berufliche Handlungskompetenz hat eine besondere Aufgabe. Sie dient als Vermittler von Schlüsselqualifikationen und hat dadurch einen eigenständigen Bildungswert produziert. Auch zu den Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen gibt es mittlerweile bestimmte Schlüsselqualifikationen. Hinzukommen neue Qualifikationsanforderungen. Dazu zählen, unter anderem, die Umweltkompetenz, die Europa-Kompetenz und die Sprachkom-

petenz. Jedoch gibt es noch eine Vielzahl weiterer Kompetenzarten, die bereits in der einschlägigen Literatur präsentiert und diskutiert werden. Diese Kompetenzen werden in dieser Arbeit nicht weiter behandelt, da sie keine Relevanz für dieses Thema haben. Bis auf die Umweltkompetenz werden die anderen Kompetenzen eher als 'herausgebrochene Teilelemente' der bestehenden Fach-, Methoden und Sozialkompetenz bezeichnet (vgl. LENZEN 1998, S.37).

Die Entwicklung von Handlungskompetenzen wird als lebenslanger Prozess gesehen. Bezüglich der Handlungskompetenz werden, laut Lenzen, folgende sechs Kompetenzarten unterschieden:

- **Fachkompetenz:**
Darunter versteht man die Bereitschaft und Fähigkeit, Aufgabenstellungen sowohl selbständig, fachlich richtig und auch methodengeleitet bearbeiten zu können und im Anschluss das Ergebnis beurteilen zu können.
- **Humankompetenz:**
Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft als Individuum die Chancen der Entwicklung und der Bereitschaft, die einem im Beruf, in der Familie oder im öffentlichen Leben zur Verfügung gestellt werden, durchzudenken und zu bewerten. Des Weiteren sollen bei der Humankompetenz eigene Begabungen entdeckt werden, sowie die eigenen Lebenspläne fixiert und erweitert werden.
- **Sozialkompetenz:**
Mit der Sozialkompetenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft zur Erfassung sozialer Beziehungen, Interessenlagen, Zuwendungen und Spannungen festzuhalten und verstehen zu lernen, bezeichnet. Unter der Sozialkompetenz versteht man aber auch, die Fähigkeit und Bereitschaft sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und für Verständigung zu sorgen. Dabei ist es wichtig, kritikfähig zu bleiben.
- **Methodenkompetenz:**
Das ist die Fähigkeit und Bereitschaft zu zielgerichtetem und planmäßigem Vorgehen bei der Beratung von beruflichen Aufgaben und Problemen.
- **Lernkompetenz:**
Darunter versteht man die Fähigkeit und Bereitschaft, Informationen von Sachverhalten und deren Zusammenhänge selbständig oder gemeinschaftlich zu verstehen, auszuwerten und gedanklich zu ordnen.

- Sprachkompetenz:
Damit ist die Fähigkeit und Bereitschaft gemeint, die kommunikative Situationen erfassen kann und in der Lage ist, sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich passend auf diese Situationen zu reagieren.

(vgl. LENZEN 1998, S.39)

Diese sechs Kompetenzformen werden als ökonomische Kompetenzen bezeichnet. Daneben gibt es auch noch eine ökologische Kompetenz, welche den Ganzheitlichkeitscharakter dieser Modelle abrunden soll. Wichtig bei den eben genannten sechs Kompetenzen ist, dass es nicht nur auf den Erwerb der Fähigkeit ankommt, sondern auch auf die Bereitschaft für den Gebrauch der einzelnen Kompetenzen (vgl. LENZEN 1998, S.39).

Im Anschluss an diese grobe Einteilung der Kompetenzen nach Lenzen, folgt eine genauere Beschreibung der drei großen Kompetenzgruppen:

2.3.1 Fachkompetenz

Die Fachkompetenz stellt des Weiteren auch einen von mehreren Kernbereichen der Schlüsselqualifikationen dar. Die wesentlichen Kulturtechniken, wie das Schreiben, Lesen, Rechnen und Lernen werden als Grundlagen der menschlichen Existenz bezeichnet und können daher nicht als Inhalte der Fachkompetenz angesehen werden (vgl. LENZEN 1998, S.41).

Das heißt, fachliche Grundqualifikation kann nicht mit dem Begriff der Fachkompetenz gleichgesetzt werden.

In Bezug auf Schlüsselqualifikationen verlangt die Fachkompetenz, dass sich die SchülerInnen, die Auszubildenden, die MeisteranwärterInnen oder die AssistenzärztInnen auf jeder ihrer Ausbildungsstufe über die berufliche Grund- und Fachqualifikation darüber hinaus auch noch zusätzliche, (über-)fachlich orientierte Schlüsselqualifikationen aneignen können soll. Ein großes Problem ist die Zeit, denn die Forschung nimmt ihren Lauf und man ist sehr schnell nicht mehr auf dem neuesten Stand. Ein gutes Beispiel ist die Stellenanzeige in der Zeitung. In einer Stellenanzeige werden die jeweils geforderten fachlichen Grundkenntnisse in den meisten Fällen gar nicht erst erwähnt. Die sind von Haus aus mitzubringen und werden von Anfang an vorausgesetzt. Man geht natürlich davon aus, dass ein/e BewerberIn sein/ihr fachliches Handwerk versteht und beherrscht. Eine besondere Betonung in den aktuellen Stellenanzeigen wird auf 'sonstige' fachliche, das heißt überfachliche oder ergänzend-fachliche, Qualifikationen gesetzt.

Es hilft absolut nichts, wenn man über viele verschiedene Kompetenzen verfügt, aber diesbezüglich nicht auf dem neuesten Stand ist. Es hat niemand etwas davon, wenn jemand Maschinen bedienen kann, die es heute gar nicht mehr gibt und mit den neuen arbeitserleichternden Maschinen überhaupt nicht umgehen kann. So bekommt man mit Sicherheit keinen Job (vgl. LENZEN 1998, S.42f).

Anhand dieses Beispiels wird sehr schön sichtbar, dass „einmal erworbene Fachkenntnisse nicht ausreichen, um das ganze Berufsleben als ArbeitnehmerIn attraktiv und damit erfolgreich zu bleiben. Neben der basisschaffenden Berufsqualifizierung sind Fähigkeiten, eben fachliche Schlüsselqualifikationen, notwendig, die es dem/der Betreffenden erlauben, seine/ihre Basisqualifikationen in seinen/ihren fachlichen Bereichen ständig zu aktualisieren und auszubauen. Solche, die fachlichen Grundqualifikationen ergänzenden Fähigkeiten, werden als 'Fachkompetenz' bezeichnet“ (LENZEN 1998, S.43).

2.3.2 Methodenkompetenz

Wie bereits zuvor kurz beschrieben, beschreibt die Methodenkompetenz, die Fähigkeit und Bereitschaft jeder Person zu zielgerichtetem und planmäßigem Vorgehen bei der Bearbeitung von beruflichen Aufgaben und Problemen. Die Methodenkompetenz ist neben der Fachkompetenz ein wichtiger Baustein der Schlüsselqualifikationen.

Gerade in der heutigen Zeit wird ein besonderer Wert auf die methodischen Fertigkeiten eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin in der Arbeits- und Aufgabenbewältigung gelegt. Es werden mittlerweile von so gut wie jedem/jeder MitarbeiterIn gewisse Kenntnisse, die er und sie beherrschen müssen, vorausgesetzt. Es ist nicht mehr so, dass der/die Vorgesetzte klare Anweisungen über die Aufgabenstellung, Zeitvorgabe und den Handlungsraaster gibt. Nein, ganz im Gegenteil. Durch die Arbeits- und Projektteams, sowie teilautonome Arbeitsgruppen rücken selbständige und selbstgesteuerte Arbeits- und Problemlösungsprozesse immer mehr in den Vordergrund. Aufgrund dieser offeneren Arbeitsformen, im Gegensatz zu den fixen Anordnungen von früher, benötigen die MitarbeiterInnen immer mehr Fähigkeiten im methodischen Bereich. Darauf wird immer mehr Wert gelegt. Von den einzelnen MitarbeiterInnen wird ein selbständiges Arbeiten und Organisieren von benötigten Informationen und Arbeitsmaterialien verlangt. Kreativität, Geschicklichkeit und Organisationstalent wird von ihnen benötigt (vgl. LENZEN 1998, S.44).

Wenn man die Meinungen der MitarbeiterInnen zusammenfasst, ob ihnen die Freiheit bei der Aufgabenerledigung gefällt oder nicht, wird in den meisten Fällen mit Ja darauf geantwortet. Diese Möglichkeit des selbständigen Arbeitens kommt sehr gut an, jedoch ist es zeitweise noch ein bisschen ungewohnt, keine klaren Anordnungen mehr zu bekommen. Viele haben zu Beginn das Problem, dass sie nicht wissen, wie sie an eine gewisse Sache heran gehen sollen und benötigen des Öfteren noch 'Starthilfe'. In diesen Fällen ist es Aufgabe der Unternehmensleitung, für die notwendigen Methodenkenntnisse der einzelnen MitarbeiterInnen zu sorgen und ihnen zur Verfügung zu stellen. Man muss auch beachten, dass die Methodenkompetenz in erster Linie auch von dem Arbeitsplatz und der Aufgabenstellung der einzelnen Personen abhängig ist. Neben der Methodenkompetenz braucht ein/e MitarbeiterIn auch Methoden des Organisationsmanagements, des Zeitmanagements, des Informationsmanagements und des Ideenmanagements, um eine gute Arbeit vollbringen zu können. Diese Methoden müssen vermittelt und auch trainiert werden, um zum Erfolg zu führen (vgl. LENZEN 1998, S.45).

Neben der Planungskompetenz zählen auch die Kreativität und Eigeninitiative, sowie das

selbständige Erschließen von Informationen zu den wichtigsten Bestandteilen der Methodenkompetenz. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten betreffend der Planungskompetenz und der Kreativität, beziehungsweise der Eigeninitiative, werden über einen längeren Zeitraum beständig bleiben. Jedoch müssen die Fähigkeiten des selbständigen Erschließens von Informationen immer wieder auf den neuesten Stand gebracht werden, da es ein schnelles Fortschreiten der technischen Entwicklungen gibt (vgl. LENZEN 1998, S.46).

2.3.3 Sozialkompetenz

Wenn man von den wichtigsten Kompetenzen spricht, darf auf die Sozialkompetenz nicht vergessen werden. Die Vermittlung von Sozialkompetenzen steht neben den Fach- und Methodenkompetenzen ganz vorne auf der Liste bei Trainingsveranstaltungen.

Bei der Sozialkompetenz gibt es genauso, wie bei vielen anderen Kompetenzformen, viele verschiedene Abgrenzungs- und Zuordnungsunterschiede. Die Sozialkompetenz ist ziemlich vielfältig. Auch die Zuordnung von Fähigkeiten und Fertigkeiten sind sehr unterschiedlich und nicht einheitlich. Zu den wichtigsten Bestandteilen der Sozialkompetenz werden die Kooperations-, die Kommunikations- und die Teamfähigkeit gezählt. Auf diese drei Fähigkeiten wird das Hauptaugenmerk bei der Vermittlung von Sozialkompetenzen gelegt (vgl. LENZEN 1998, S.47).

2.4 Relevante Kompetenzen nach v.Spiegel

In 2.2 und 2.3 wurde bereits einiges über relevante Kompetenzen berichtet und auch die wichtigsten davon vorgestellt. Neben den bereits angeführten Wissenschaftlern hat sich auch v. Spiegel mit diesen Kompetenzen auseinandergesetzt. Sie hat ein weitaus komplexeres Schema zu dieser Art von Kompetenzen entwickelt.

v. Spiegel schlüsselt an den Schnittstellen von zwei strukturierenden Dimensionen Kompetenzen auf. Die eine Dimension ist die Handlungsebene und die Andere ist die Verhaltensebene. Zuerst stellt sie drei verschiedene Handlungsebenen auf. Die Kompetenzen orientieren sich an den Aufgabenstellungen dieser drei Ebenen.

Die erste Ebene bildet die Fallebene. Sie behandelt Aufgaben und Prozesse im unmittelbaren, individuellen Kontakt mit dem/der Adressaten/Adressatin. Die Aufgaben und Prozesse können entweder einzeln, in Familiensystemen, in Gruppen oder als Gemeinwesen auftreten. Es werden hauptsächlich Kommunikationsabläufe in bestimmten Situationsabfolgen bearbeitet und gestaltet.

Die zweite Ebene ist die Managementebene. Diese Ebene wird durch mittelbare Arbeitsprozesse bestimmt. Die Arbeitsprozesse entstehen durch koordinierende, organisatorische oder administrative Aufgaben (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.123). „Das Management schafft Voraussetzungen für die konkrete Fallarbeit, ist aber in diese nicht unmittelbar involviert“ (HEIMGARTNER 2009, S.123). Des Weiteren arbeitet das Management an der Umsetzung der erarbeiteten Konzepte und ist auch für die Organisation aller Dinge

zuständig.

Die dritte Ebene wird als die kommunale Planungsebene bezeichnet. Sie „bedeutet die Auseinandersetzung und planerische Arbeit im Kontext der Sozialverwaltung und -politik“ (HEIMGARTNER 2009, S.123). Die kommunale Planungsebene dient als die organisatorische und finanzielle Grundlage. Auf ihr kann die Arbeit der Institutionen ansetzen.

Eine weitere Differenzierung zu den anderen relevanten Kompetenzen schafft v. Spiegel mit Hilfe der drei Begriffe 'das Können', 'das Wissen' und 'die berufliche Haltung'.

Laut v. Spiegel konzentriert sich das Können auf die konkrete Umsetzung, wie sie methodische Fähigkeiten erlauben.

Im Gegensatz dazu geht das Wissen auf theoretische Bestände ein, die in praktischen Situationen zur Umwandlung und Adaptierung abgerufen werden können.

Die beruflichen Haltungen weisen wertebasierende Inhalte, genau so wie sie sich in einem reflektierten Handlungsprozess zeigen, auf. Normalerweise weist die kommunale Planungsebene getrennte Ausführungen auf. V. Spiegel verzichtet jedoch darauf. Deshalb ergibt sich ein Schema von nur sechs Zellen.

„Die beruflichen Haltungen erweisen sich für die Fall- und Managementebene kongruent, sodass fünf Zellen mit Kompetenzen gefüllt werden“ (HEIMGARTNER 2009, S.123).

Die Fallebene weist folgende wichtige Kompetenzen auf:

... „

- *in der Dimension des Könnens: die Fähigkeit zum kommunikativen Handeln, die Fähigkeit zum Einsatz der Person als Werkzeug und die Beherrschung der Grundoperationen des methodischen Handelns*
- *in der Dimension des Wissens: das Beobachtungs- und Beschreibungswissen, das Erklärungs- und Begründungswissen, das Wertwissen und das Handlungs- und Interventionswissen*
- *in der Dimension der beruflichen Haltungen: die für die Fallebene und die Organisations- ebene zusammenfällt, die reflexive Arbeit an der beruflichen Haltung, die Orientierung an beruflichen Wertestandards und der reflektierte Einsatz beruflicher Haltungen*

“ ...

(HEIMGARTNER 2009, S.123f)

„Genannte Kompetenzen auf der Managementebene sind in der Dimension des Könnens die Fähigkeit zur effektiven und effizienten Gestaltung der Arbeitsprozesse oder die Fähigkeit zur interinstitutionellen und kommunalpolitischen Arbeit, auf der Wissensdimension decken sich die Kompetenzen mit der Fallebene weitgehend, fokussieren aber organisatorische Inhalte“ (HEIMGARTNER 2009, S.124).

2.5 Weitere Kompetenzmodelle

Es gibt unterschiedliche Einteilungen der Kompetenzen. Die klassische Aufteilung teilt die verschiedenen Kompetenzen in die Bereiche der sozialen Kompetenz, der persönlichen Kompetenz, sowie in die drei Kategorien der Fach-, Sach und Methodenkompetenz. Neben diesen Gruppierungen existieren jedoch noch weitere Versuche für die Einteilung der einzelnen Kompetenzen.

2.5.1 Kompetenzmodell für PädagogInnen nach Giesecke

Ein Modell stammt von Giesecke. Er stellt ein kompaktes Kompetenzmodell für PädagogInnen zur Verfügung. Giesecke ist in seiner Ausführung der Meinung, dass ein/e Pädagoge/Pädagogin zwei wesentliche Kompetenzen benötigt. Das ist auf der einen Seite ein kulturelles Kompetenzverständnis und auf der anderen Seite ein kommunikatives. In diesem Fall bezieht sich die kulturelle Kompetenz auf eine Sache, während sich die kommunikative auf den pädagogischen Bezug fixiert (vgl. GIESECKE 1999 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.120).

2.5.2 Drei notwendige Kompetenzen für die Jugendarbeit nach Sturzenhecker

Sturzenhecker verfolgt ebenfalls eine klassische Teilung der Kompetenzen. In Verbindung mit der Jugendarbeit, die von Offenheit geprägt ist, führt Sturzenhecker drei wichtige Kompetenzen an. Das sind erstens die Kompetenzen des Aushandelns, des Entscheidens und des Revidierens. Diese Kompetenzen sind dazu da, die Aushandlungsprozesse zielführend neu zu gestalten. Zweitens erwähnt er die Kompetenz der Reflexivität. Diese Art von Kompetenz dient dazu, seine eigenen Handlungspräferenzen selbst einschätzen zu lernen und in Austausch mit den Interessen der anderen beteiligten Personen bringen zu können. Die dritte Form von Kompetenzen, die Sturzenhecker anführt, ist die Kompetenz der sozialen Kommunikation. Sie unterstützt den Aufbau von sozialen Strukturen und hilft auch dabei diesen zu ermöglichen (vgl. STURZENHECKER 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.120).

2.5.3 Einteilung der Kompetenzen nach Erpenbeck, Heyse und Rosenstiel

Diese drei Autoren nehmen eine Einteilung von Kompetenzen in fünf Kompetenzklassen vor:

- personale Kompetenzen
- aktivitätsorientierte Kompetenzen

- umsetzungsorientierte Kompetenzen
- fachlich-methodische Kompetenzen und
- sozial-kommunikative Kompetenzen.

Erpenbeck, Heyse und v.Rosenstiel stellen die Kompetenzklassen der überfachlich personalen-, der methodischen- und der sozialen Kompetenzen im Gegensatz zu den fachlichen Kompetenzen in den Vordergrund. Diese werden von ihnen eher vernachlässigt und wenig beachtet (vgl. ERPENBECK/HEYSE 1999 und ERPENBECK/ROSENSTIEL 2003 zit. In: GEHLERMANN et al. 2009, S.37).

2.6 Weitere Arten von Kompetenzen

2.6.1 Berufliche Kompetenzen

In die beruflichen Kompetenzen werden formale und informelle Lernprozesse miteinbezogen. Diese beiden Lernprozesse tragen dazu bei, dass es berufliche Kompetenzen gibt. Alle Ergebnisse von formalem und informellem Lernen werden als Kompetenzen bezeichnet.

„Die Dimension 'Kompetenz' ist zugleich auch der Ort der Integration von formell und informell erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.“ (GEHLERMANN et al. 2009, S.33).

Im Zuge von zahlreichen Tätigkeiten und Beteiligungen in verschiedenen Organisationen werden zahlreiche Kompetenzen erworben. Neben Kompetenzen wird auch Fachwissen beim Lernen in Bildungseinrichtungen oder beim informellen Lernen erlernt und angeeignet (vgl. GEHLERMANN et al. 2009, S.33f).

Aus der Literatur geht des Weiteren hervor, dass Kompetenzen im Normalfall nicht - oder nicht nur - in organisierten Bildungseinrichtungen erworben werden. Sie werden vielmehr in der reflektierten Auseinandersetzung mit Tätigkeiten im Zuge der Arbeit und auch im sozialen Umfeld angeeignet.

In Betrieben, das heißt in der Arbeitswelt, werden angesichts des zunehmenden Wandels Kompetenzen benötigt (vgl. GEHLERMANN et al. 2009, S.35).

2.6.2 Handlungsorientierte Kompetenzen

Bei den handlungsorientierten Kompetenzen geht es in erster Linie „um ein Verständnis von Methoden, die ein Interviewpartner als 'Werkzeuge' bezeichnet“ (HEIMGARTNER 2009, S.131). Aufgrund des gezielten und dosierten Einsatzes dieser Methoden muss ein Bewusstsein über die eigenen Aufgaben vorhanden sein (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.131). Wichtig dabei ist, dass eine Person in der Lage ist, etwas organisieren zu können, selbständig arbeiten zu können und Verantwortung zu übernehmen. Die Person muss sich des Weiteren im Klaren sein, wo ihre Verantwortung liegt,

beziehungsweise wie weit sie geht, und wo sie nicht mehr liegt. Man kann nicht für etwas Verantwortung übernehmen, wenn man im Grunde genommen gar nicht dazu in der Lage ist. Im Zusammenhang mit handlungsorientierten Kompetenzen spricht man auch von Handlungsdenken. Im Handlungsdenken wird der Begriff Management näher behandelt. Der Begriff Management wird in erster Linie in Differenz zu der Arbeit mit AdressatInnen für organisatorisch-administrativ leitende Aufgaben angewandt. In zweiter Linie wird bei den handlungsorientierten Kompetenzen der Standpunkt eingenommen, dass die Alltagsarbeit als Management zu sehen ist. Es muss darauf hingewiesen werden, dass in Ergänzung zu einer Alltagsperspektive das Handeln einer Zeitperspektive unter geordnet ist. Methodisches Handeln bedeutet in vielen Fällen auch Planungsarbeit durchführen oder die Umsetzung von größeren Zielen in aktuellen Situationen (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.132). „In der sozialpädagogischen Arbeit ist sehr viel Begleitung, sehr viel im Alltag tätig sein, und dennoch gilt es, nicht den Bezugspunkt zu verlieren, sich nicht zu verlieren im Alltag“ (HEIMGARTNER 2009, S.132). Mollenhauer bezeichnet diese Situation als genuine Aufgabe des Pädagogischen: „Dort, wo die Erziehung mit dem 'Heute' am unnachgiebigsten konfrontiert wird, in der Sozialpädagogik, wird sie auch am nachdrücklichsten über die Möglichkeiten des 'Morgen' zu reflektieren, das Nachdenken über den gesellschaftlichen Fortschritt in den pädagogischen Gedankengang einzubeziehen haben“ (HEIMGARTNER 2009, S.132).

2.6.3 Interaktive Kompetenzen

Bei den interaktiven Kompetenzen sind besonders die Kompetenzen von Bedeutung, die sich auf das Agieren in Gruppen, beziehungsweise Einzelbeziehungen und auf die Kommunikation beziehen. Es sollte jedoch nicht die Kommunikation aus Beziehungen, die aus Konflikten und Problemen bestehen, an erster Stelle stehen. Die Kommunikation ist zuerst einmal als unbefangenes Alltagsgeschehen zu betrachten. Man stellt sich in diesem Zusammenhang folgende Fragen: Wie gehe ich in Kontakt mit einer anderen Person oder was versteht man unter einer normalen Kommunikation? (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.130). „Ein Interviewpartner bezeichnet dies als 'triviale Sache' und skizziert die Fragen für diese erforderliche Kompetenz folgendermaßen“ (HEIMGARTNER 2009, S.130): Ist diese Person in der Lage auf Menschen zuzugehen, kann eine Beziehung hergestellt werden, besitzt diese Person ein situatives Verständnis für Menschen, beziehungsweise einen positiven Zugang zu diesem Verständnis oder ist diese Person bereit unvoreingenommen sich auf eine bestimmte Situation einzulassen? Im Anschluss daran wird von einem Aushandelungsprozess ausgegangen. Dieser Prozess geht mit bestimmten Aufgaben und Problemen einher. Damit ist gemeint, dass man aushandeln können muss - also eine Aushandlungskompetenz erhalten muss. Für einen positiven Aushandelungsprozess wird die Gleichrangigkeit der VerhandlungspartnerInnen, welche erst herzustellen ist, vorausgesetzt. Zu diesem Prozess kommt eine Offenheit hinzu. Auch der/die InterviewpartnerIn ist für diese gewisse Offenheit und legt sehr viel Wert darauf, dass nicht stur nach Regeln gehandelt wird (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.131).

„Die Interviewpartnerin vergleicht heutige mit früheren Anforderungen und stellt fest, dass es da einfach nicht ausreicht, Regeln aufzustellen, sondern es geht um klare Regeln und wie flexibel gehe ich mit denen um“ (HEIMGARTNER 2009, S.131).

Davon betroffen wird immer mehr die Jugendarbeit mit Jugendlichen, die nicht als oberste Priorität eine Ausbildung machen wollen. Die Jugendlichen sind vielmehr damit beschäftigt, wie sie sich mit dem Leben versöhnen können und wie sie wieder lebensfähig werden. Des Weiteren setzen sich die Jugendlichen mit der Frage, wie kann ich mit dem Trauma, das ich erlitten habe, gut umgehen in meinem weiteren Leben und damit leben, auseinander. Es ist enorm wichtig, dass man davon betroffenen Jugendlichen zeigt, dass das Leben trotz alledem lebenswert ist. In solchen Fällen kommt man jedoch mit den alten pädagogischen Modellen nicht mehr weit. Kein/e Jugendliche/r ist begeistert, wenn die Eltern ihm/ihr Vorschriften machen. Besonders negativ wirkende Vorschriften sind zum Beispiel: du hast um 10 Uhr da zu sein oder du hast dich zu waschen, bevor du raus gehst. In diesen Zusammenhängen ist mit enorm viel Widerstand von Seiten der Jugendlichen zu rechnen. Es herrscht großer Bedarf an pädagogischer Grundarbeit, die nicht nach strikten Regeln ablaufen sollte. Es ist jedoch immer von den Jugendlichen abhängig, wie viel Freiraum sie bekommen. Ist in Bezug auf den/die Adressaten/Adressatin Gefahr in Verzug, müssen sehr wohl Grenzen gesetzt werden. Man sollte jeder Zeit bereit sein, im Bedarfsfall Grenzen zu setzen und darauf achten, dass keinem Kind Schaden zugefügt wird. Wegschauen ist keine Lösung für Probleme.

In Verbindung mit interaktiven Kompetenzen beinhaltet Kommunikation auch eine emotionale Ebene. Der/die InterviewpartnerIn macht sich für diese Ebene stark und ist der Meinung, dass Kinder besonders am Anfang eine warme Atmosphäre - diese sozial-emotionale Intelligenz - brauchen. Er oder sie ist auch der Meinung, dass emotionale Wärme nicht von analytischen Fähigkeiten abhängig ist (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.131).

2.7 Resümee

Im Zuge dieses Kapitels wurden ein paar ausgewählte Kompetenzmodelle näher erläutert. Es gibt noch zahlreiche weitere Modelle, die nicht beachtet wurden. Aufgrund des enormen Umfangs des Themas bezüglich Kompetenzen musste eine Eingrenzung stattfinden. Die Modelle wurden je nach Bedeutung und Wichtigkeit mit den anderen Bereichen dieser Arbeit in Verbindung gebracht.

Es gibt eine Menge verschiedener Modelle und Konzepte von Kompetenzen. Die einzelnen AutorInnen haben die zahlreichen Kompetenzen nach den unterschiedlichsten Kriterien eingeteilt. Es hat nicht jeder/jede AutorIn die gleiche Sortierung und sie sind bei der Kategorisierung nicht immer einer Meinung.

Die drei wichtigsten Kompetenzen sind die Fach-, Sach- und Methodenkompetenz. Neben diesen drei Hauptkompetenzen gibt es auch noch Kompetenzen, die ebenfalls eine bedeutende Rolle spielen. Das sind, unter anderem, die soziale Kompetenz und die persönliche

Kompetenz.

Nicht Jeder/Jede, der/die sich mit der Einteilung der Kompetenzen beschäftigt hat, war der gleichen Meinung bei der Zuordnung.

V.Spiegel, zum Beispiel, versucht mit Hilfe ihres Kompetenzrasters diese Gliederung zu überwinden. Sie unterscheidet bei ihrem Modell auf der einen Seite zwischen der Fall-, Management- und Planungsebene und auf der anderen Seite trennt sie das Können, das Wissen und die beruflichen Haltungen.

Im Gegensatz dazu beschäftigen sich Gragert und Beher mit den handlungsfeldbezogenen Spezifikationen von Kompetenzen, welche auf diese Art und Weise Profile von Kompetenzen für bestimmte Handlungsfelder erarbeiten (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.128). Giesecke wendet sich von dieser Einteilung komplett ab. Er ist der Meinung, dass er mit seinem kompakten Kompetenzmodell, speziell auf PädagogInnen ausgerichtet, die richtige Wahl getroffen hat. In seinem Modell kommen nur zwei Kompetenzen zur Sprache. Die kulturelle Kompetenz und die kommunikative Kompetenz.

Das Modell von Sturzenhecker orientiert sich mehr oder weniger an der klassischen Teilung von Kompetenzen. Er hat seine Einteilung mit Rücksicht auf die Jugendarbeit vorgenommen und verweist dabei auf drei zentrale Kompetenzen, siehe 2.5.2. Ein weiterer Kompetenzansatz kommt von Friebertshäuser. Er ist an Handlungen orientiert und ist in drei Stufen gegliedert. Auf diesen Ansatz wird im Laufe dieser Arbeit jedoch nicht weiter eingegangen. Ein interessantes Kompetenzmodell, das hier jedoch nicht von Bedeutung ist, stammt von Herwig Lempp. Er beschäftigt sich mit den besonderen Fähigkeiten von SozialarbeiterInnen. Sein Modell besteht aus vier zentralen Kompetenzen. Ein etwas größeres Modell wird von Husi verwendet. Er stellt in Bezug auf Kompetenzen sechs Kompetenzbündel vor. Über diese sechs Kompetenzarten sollten, seiner Meinung nach, Berufstätige der Sozialen Arbeit verfügen. Ihm ist es wichtig, dass die Berufstätigen in der Lage sind den Anforderungen dieses Berufsfeldes gerecht werden zu können (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.120f).

In einer Sache sind sich jedoch alle, egal ob AutorInnen, WissenschaftlerInnen, ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen et cetera, einig. Man er-(lernt) in jeder Situation und zu jeder Zeit unterschiedlichste Kompetenzen. In den meisten Fällen wird es nicht auf Anhieb bemerkt und man nimmt es nicht bewusst wahr, dass man sich eine oder mehrere Kompetenzen aneignet. Egal, ob in der Freizeit, in der Schule oder in der Familie der Kompetenzerwerb spielt dabei eine wichtige Rolle. Bei Bewerbungen für eine Stelle wird es heutzutage immer wichtiger, dass man sich über seine eigenen Kompetenzen bewusst ist und diese auch bestmöglich zum Einsatz und Vorschein bringen kann. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin legt immer mehr Wert auf bestimmte Kompetenzen. Sie stellen in einigen Fällen bereits eine Grundvoraussetzung für eine Einstellung dar. Ohne Kompetenzen ist man nicht viel wert. Sie bestimmen den Lebensweg einer Person in gewisser Weise stark mit.

Genauere Darstellungen zu den hier genannten Kompetenzmodellen und Gliederungen

befinden sich am Anfang dieses Kapitels in den einzelnen Bereichen.

Wichtig zu erwähnen ist auch, dass es in der Literatur jede Menge Projekte, Statistiken beziehungsweise Studien und Definitionen in Deutschland gibt, aber bis jetzt noch kaum Unterlagen in Österreich zu finden sind. Auf dem Gebiet der Kompetenzen und Kompetenzentwicklung hat Österreich, meiner Meinung nach, jede Menge auf- und nachzuholen. Im Zuge dieser Masterarbeit ist es mir erst richtig bewusst geworden, wie notwendig Kompetenzen für den Einstieg in die Berufswelt sind. Es gibt viele Felder, in denen Kompetenzen erworben werden, aber nicht viel in der österreichischen Literatur dazu beschrieben.

Neben den vielen Kompetenzmodellen gibt es auch Kompetenzprofile. Aufgrund des Umfangs werden die Kompetenzprofile innerhalb dieser Arbeit nicht weiter ausformuliert. Sie wären jedoch sehr von Interesse, da die Kompetenzprofile viel näher an der Praxiswelt orientiert sind als die modellhaften Kompetenzansprüche. Diese Erkenntnis geht aus der Literatur hervor. Sie sind auch viel mehr auf ihre Aufgaben und Herausforderungen konzentriert. Die Literatur bestätigt, dass eine Kluft zwischen den allgemein gehaltenen Ausbildungen und einem differenzierten Kompetenzprofil besteht. Man ist um eine Annäherung der beiden Kompetenzbereiche bemüht. Dabei ergibt sich jedoch ein kleines Problem. Die Annäherungsversuche führen dazu, dass es in Bezug auf Ausbildungen auf die Möglichkeit von verschiedenen Spezialisierungen hinauslaufen wird. Bei den Kompetenzprofilen kann es sogar soweit gehen, dass es zu einer Herausbildung von Kernkompetenzen kommt. Diese ergeben sich als Schnittmenge der einzelnen Kompetenzprofile. Bei den Kompetenzmodellen gibt es bereits eine Unterteilung in Kernkompetenzen. Es ist fast nicht mehr überschaubar, wie viele Kompetenzmodelle mittlerweile vorhanden sind und nach welchen Kriterien sie den einzelnen Gruppen zugeteilt werden (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.127).

Kapitel 3

Freiwillige Arbeit / Ehrenamt

3.1 Freiwilligenarbeit vs. Erwerbsarbeit

3.1.1 Freiwilliges Engagement

Das freiwillige Engagement hat eine Menge Synonyme, die im Zuge dieses Kapitels immer wieder verwendet werden. Die häufigsten und bekanntesten Synonyme sind das Ehrenamt, die Freiwilligenarbeit und auch das ehrenamtliche Engagement. Sie haben alle mehr oder weniger die gleiche Bedeutung und werden daher, ohne besonderen Wert auf die Verwendung, auf den folgenden Seiten immer wieder abwechselnd genannt.

Im Zuge des freiwilligen Engagements werden viele Erfahrungen und Eindrücke gemacht und gewonnen. Es werden jedoch auch Kompetenzen und Qualifikationen erworben, die nicht nur für Einen/Eine selber dienlich sind, sondern sie sind auch für den Arbeitsmarkt nützlich und können zu einer höheren Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen beitragen. Wichtig, um sich ehrenamtlich engagieren zu können, ist frei verfügbare Zeit. Sie ist eine wichtige Grundvoraussetzung (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.74).

Laut Statistik beteiligen sich SchülerInnen, sowie StudentInnen neben Erwerbstätigen am häufigsten an Freiwilligenarbeit, wenn man nach dem Erwerbsstatus unterscheidet (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.75).

Aus der Literatur zum freiwilligen Engagement geht hervor, dass „die individuelle Möglichkeit der Teilnahme an der Freiwilligenarbeit von der Sozialisationsgeschichte und der im Lebensverlauf geerbten und erworbenen Ressourcen wie Bildung, Geld und Besitz, soziale Kontakte und sozialem beziehungsweise beruflichem Status abhängig ist“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.78).

Einen besonderen Wert hat die Zeit während einer Ausbildung oder des Berufseinstiegs für viele ehrenamtlich Tätige. Sie bezeichnen diese Zeit als „ei-

ne bedeutende Phase für die Etablierung von dauerhaftem Engagement“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.108).

3.1.1.1 Kompetenz- und Qualifikationserwerb

Wie bereits bekannt, können zahlreiche Kompetenzen und Qualifikationen in den verschiedensten Bereichen erworben werden. Es gibt kaum eine Aktivität, bei der nichts Neues erlernt werden kann. Genauso ist es beim freiwilligen Engagement. Bei der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten können sowohl Fertigkeiten als auch Fähigkeiten erlangt werden, die auch in der Berufswelt von großem Nutzen sein können. Durch die Erlangung zahlreicher Fähigkeiten wird die Produktivität einer Person enorm gesteigert. Für das Leben sehr nützliche Fertigkeiten sind die Entstehung von informellen Netzwerken und die Möglichkeit zur Kontaktknüpfung, die bei der Durchführung von Freiwilligenarbeit erlangt werden können. Diese Fertigkeiten können auch eine Hilfe bei der Suche nach einer passenden bezahlten Stelle sein. Leider gibt es bei der Lohnberechnung von Frauen und Männern große Unterschiede. So beeinflusst die Freiwilligenarbeit die Lohnhöhe bei den Männern viel stärker als bei Frauen. Ein möglicher Grund, der beeinflussend sein könnte, ist, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Organisationen ehrenamtlich engagieren.

Es gibt ein paar Schlüsselkompetenzen, die sich bei einer Bewerbung sehr gut machen. Die folgenden Kompetenzen, die im Zuge der Freiwilligenarbeit erworben werden können, werden in Bewerbungsunterlagen sehr gerne gesehen und können einen eventuellen Einfluss für die Anstellung haben

(vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.83f).

Wichtig für eine Person sind:

... ”

- *Soziale Kompetenz und Belastbarkeit*
- *Engagement und Einsatzfreude*
- *Verantwortung und Selbstdisziplin*
- *Motivation und Überzeugungskraft*
- *Führungs- und Managementkompetenzen*
- *Zusatzqualifikationen und neue Fachkenntnisse*

“ ...

(INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG
2009, S.84)

Diesbezüglich ergibt sich ein großes Problem. Leider können potenzielle ArbeitgeberInnen solche Kompetenzen, unabhängig davon, ob in den Bewerbungsgunterlagen angeführt oder im Laufe des Gesprächs erwähnt, nur dann berücksichtigen, wenn die Kompetenzen auch wirklich von den ArbeitgeberInnen wahrgenommen werden (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.87). Seit nicht allzu langer Zeit besteht die Möglichkeit, einen Österreichischen Nachweis über Freiwilligenarbeit zu bekommen. Mit dem genauen Procedere über den Ablauf für diese Erlangung habe ich mich nicht beschäftigt. Die Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz liefert nähere Informationen und gibt genaueste Auskünfte dazu.

Ganz kurz, worum geht es bei diesem Nachweis:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist der Ansicht, dass das freiwillige Engagement ein wesentliches Sozialkapital der Gesellschaft darstellt. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das freiwillige Engagement unter keinen Umständen die hauptberufliche und bezahlte Erwerbsarbeit ersetzen kann. Sie darf es auch nicht. Die Freiwilligenarbeit stellt eine weitere Bereicherung für die soziale Qualität der gesamten Gesellschaft dar. Sie wird als ein in vielfacher Hinsicht ungehobener Schatz für den beruflichen Erfolg angesehen. Wie bereits weiter oben angeführt, sind die in der Freiwilligenarbeit erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die dort auch trainiert werden, eine wichtige Bereicherung für die Berufswelt. Es ist dabei ganz egal, ob die Kompetenzen in der Katastrophenhilfe, im Umweltschutz oder im sozialen Bereich erworben werden.

Dank des Freiwilligenpasses und dem Nachweis über die Beteiligung an Freiwilligenarbeit können alle ehrenamtlich Tätigen ihr Engagement ein Leben lang festhalten und dokumentieren (vgl. BMASK 2011b).

3.1.2 Erwerbsarbeit

Die Erwerbsarbeit hat einen gewissen Einfluss auf den Lebensverlauf eines jeden Menschen und spielt in den verschiedenen Lebensphasen eine entscheidende Rolle. Sie bildet in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Rahmenbedingung für die Freiwilligenarbeit. Die Erwerbsarbeit hat einen wesentlichen Einfluss auf das zeitliche Ausmaß, das Erwerbstätige zusätzlich für die Freiwilligenarbeit zur Verfügung haben und bereit sind aufzuwenden. Es gibt noch weitere Einflussfaktoren, die jedoch nicht so ausschlaggebend sind (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.74).

Die Erwerbsarbeit ist eine Rahmenbedingung für die Freiwilligenarbeit. Trotzdem sind auf vielen Ebenen Gemeinsamkeiten dieser beiden Formen zu erkennen. So sind zum Beispiel, das Engagement oder die Initiative et cetera nur zwei Formen der Kompetenzen, die durch freiwilliges Engagement erworben werden und gleichzeitig auch einen nützlichen Einfluss auf die Erwerbsarbeit haben (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.88f).

3.1.3 Resümee

Die Freiwilligenarbeit und die Erwerbstätigkeit stehen in ziemlich enger Beziehung zueinander. Diese basiert unter anderem darauf, dass sich Erwerbstätige um einiges öfter an ehrenamtlichen Tätigkeiten beteiligen, als Nicht-Erwerbstätige (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.74).

3.2 Ehrenamtliche Arbeit

Unter der Bezeichnung 'ehrenamtliche Arbeit' wird sehr Unterschiedliches verstanden, was eine Definition und Abgrenzung für die weiteren Ausführungen erfordert. Die Begriffe ehrenamtliche Arbeit, freiwilliges/ehrenamtliches Engagement, Freiwilligenarbeit und Ehrenamt werden synonym verwendet.

3.2.1 Definition und Abgrenzung

An das ehrenamtliche Engagement sind zahlreiche Erwartungen geknüpft. Es gibt eine Vielzahl an Formen von Ehrenamtlichkeit und sie findet aus den unterschiedlichsten Gründen statt. Bezüglich des ehrenamtlichen Engagements ist keine einheitliche Definition vorhanden und es können auch keine verallgemeinerten Aussagen über sie getroffen werden.

Die ehrenamtliche Arbeit ist eine Arbeitsleistung, die unbezahlt geleistet wird und deren Ergebnis KonsumentInnen außerhalb des eigenen Haushalts zugute kommt. Aufgrund dieser Definition wird die ehrenamtliche Arbeit auf dreifache Weise abgegrenzt. Auf der einen Seite wird sie von bezahlter Arbeit unterschieden, auch Hausarbeit wird von ehrenamtlicher Arbeit differenziert, und auf der anderen Seite zählen Arbeitsleistungen, die nur auf der eigenen Befriedigung von individuellen Eigenbedürfnissen beruhen, nicht zu diesen ehrenamtlichen Tätigkeiten. Diese Definition über die ehrenamtliche Arbeit ist sehr weit gefächert, denn es gibt zwei Arten von ehrenamtlicher Arbeit und beide Formen werden in dieser Definition berücksichtigt. Die eine Form ist die ehrenamtliche Arbeit innerhalb von Organisationen, was auch als formelle, ehrenamtliche Arbeit gesehen wird und die andere Form beinhaltet sämtliche ehrenamtliche Tätigkeiten, die außerhalb von Organisationen getätigt werden und wird als informelle, ehrenamtliche Arbeit bezeichnet. Eine Art von informellem Ehrenamt ist die Nachbarschaftshilfe, während die formelle ehrenamtliche Arbeit innerhalb von Organisationen auf allen hierarchischen Ebenen stattfindet. Je nach Organisation und Position einer Person innerhalb dieser werden unterschiedliche ehrenamtliche Aufgaben übernommen und auch ausgeführt. So übernehmen Ehrenamtliche in Vereinen zum Beispiel, häufig leitende Funktionen als Vorstände oder die Funktion der Geschäftsführung. Ganz andere Aufgaben übernehmen ehrenamtlich Tätige in sogenannten ausführenden Funktionen. In solchen Positionen

leisten die Ehrenamtlichen unter anderem Putzarbeiten, Betreuungsdienste, aber auch Schreibarbeiten und Öffentlichkeitsarbeit. Trotz alledem darf ehrenamtliche Arbeit nicht mit Laienarbeit gleich gesetzt werden. Die verschiedenen Arbeiten werden des öfteren auch von 'Professionellen' durchgeführt. Es beteiligen sich eigentlich die Leute aus allen Schichten freiwillig, wobei keine Gleichverteilung der verschiedenen Schichten erkennbar ist. Näheres zu diesem Bereich in der ehrenamtlichen Arbeit wird im Unterpunkt 3.2.3.2 noch genauer behandelt und ausgeführt.

Aus Statistiken geht hervor, dass eine Tätigkeit eher als ehrenamtlich empfunden wird, wenn für den/die Ehrenamtliche/n die dabei entstehenden 'Kosten' höher ausfallen, als der durch die Ausübung der Tätigkeit entstandene individuelle Nutzen. Unter Kosten fallen in diesem Fall die aufgewendete Zeit, genauso wie die Anstrengung dabei oder die dadurch entgangene Freizeitgestaltung. Der individuelle Nutzen umfasst das mit dem Ehrenamt verbundene soziale Ansehen und auch eventuelle Kompetenzerweiterungen. Wichtig für die meisten ehrenamtlich Tätigen ist, dass sie komplett uneigennützig handeln und agieren. So leicht kann das jedoch nicht immer umgesetzt werden. Im Großen und Ganzen beinhaltet jede ehrenamtlich durchgeführte und ausgeführte Tätigkeit neben dem Nutzen für andere Personen auch eine gewisse Eigenwertkomponente. Das heißt diese Tätigkeit hat auch die Befriedigung bestimmter eigener Bedürfnisse zur Folge. Daher sind die Grenzen von ehrenamtlicher Arbeit eher fließend und können in Verbindung zu anderen Bereichen nur sehr schwer gezogen werden (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.46f).

Exkurs: Das politische und soziale Ehrenamt

Im Zusammenhang mit diesen fließenden Grenzen der ehrenamtlichen Arbeit gibt es eine weitere Unterscheidung des Ehrenamtes. Diese Unterscheidung betrifft das politische und soziale Ehrenamt. Bei dieser gängigen Unterscheidung geht es weniger um den Arbeitsbereich selbst, sondern vielmehr um die Hierarchieebene, die Arbeitsinhalte und die damit verbundenen Intentionen.

In Verbindung mit der Beteiligung an Planung, Organisation und Entscheidungsaufgaben in den unterschiedlichsten Organisationen spricht man von politischem Ehrenamt. Meistens erfolgt die Durchführung dieser Aufgaben im Rahmen einer Funktion im Vorstand, im Aufsichtsrat oder in ähnlichen Gremien aus den Bereichen Kultur, Politik und Wissenschaft.

Beim sozialen Ehrenamt ist man eher mit praktisch sozialen Tätigkeiten im Bereich sozialer Dienstleistungen konfrontiert. Als ehrenamtlich Tätige/r des sozialen Ehrenamtes verfügt man über ein weitaus geringeres Ansehen und Prestige, als im politischen Ehrenamt Tätige/r. Im 'Geschlechterkampf' gibt es eine klare Aufteilung mit ein paar vereinzelten Ausnahmen. Die Männer sind fast ausschließlich im politischen Ehrenamt tätig, während das soziale Ehrenamt 'reine' Frauensache ist. Ein Beispiel für eine Ausnahme dieser Aufteilung nach dem Geschlecht stellt die vermehrte ehrenamtliche Tätigkeit der Männer bei der Rettung dar. Dieses Ehrenamt gehört zum sozialen Bereich, welcher laut

Statistik 'reine' Frauensache ist. Wie in fast allen Bereichen der ehrenamtlichen Arbeit gibt es auch in diesem Kontext einige Graubereiche. Die Graubereiche beruhen darauf, dass es „nicht nur um die Frage der vertretenen Interessen und um Eigen- oder Fremdnutzen, sondern um den Grad der Öffentlichkeit, das Sichtbarmachen von ehrenamtlicher Arbeit und deren Anliegen“ geht (RÖSSLER et al. 2000, S.48). Daraus wird ersichtlich, dass politisches Ehrenamt auch in Sozialorganisationen angetroffen werden kann. Sozialorganisationen beruhen nicht ausschließlich auf sozialem Ehrenamt. Sie beinhalten beide Arten.

In Verbindung mit diesen beiden Ehrenämtern kommt es immer wieder zu Diskussionen. Diese handeln von den Themen Zivilgesellschaft und um die Einbindung der ehrenamtlich Tätigen in Bezug auf die Gemeinwesenarbeit. Diese Diskussionen können genauso unter den soeben angeführten Gesichtspunkten gesehen werden (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.47f).

Ehrenamtliche Arbeit wird innerhalb der einzelnen Institutionen und Organisationen auf verschiedenste Art und Weise miteinbezogen. „Die Frage nach dem Wert ehrenamtlicher Arbeit stellt sich daher auf verschiedenen Ebenen und ist letztlich eine Frage der Perspektive“ (RÖSSLER et al. 2000, S.49).

Wenn man sich näher mit der ehrenamtlichen Arbeit auseinandersetzt, erkennt man, dass sie eine Menge an Funktionen erfüllen kann. So trägt ehrenamtliche Arbeit zum Beispiel, zu der Erzeugung von Solidarität oder dem Vermitteln von Werten etwas bei. Durch die ehrenamtliche Arbeit können auch soziale und fachliche Kompetenzen gewonnen werden. Was unter diesen beiden Formen von Kompetenzen verstanden wird, wurde bereits im vorigen Kapitel unter 2.2 ausführlichst behandelt. Es gibt auch immer wieder Ausnahmen. So auch bei der Erfüllung der Funktionen von Seiten der ehrenamtlichen Arbeit. Nicht jede ehrenamtliche Tätigkeit ist in der Lage, diese Funktionen zu erfüllen. Es gibt Bereiche von ehrenamtlicher Arbeit, die eher einen fragwürdigen Wert für die Gesellschaft verfolgen. Ein drastisches Beispiel dafür ist das ehrenamtliche Engagement in einer Terroristengruppe (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.52).

3.2.2 Ökonomisierung beziehungsweise ökonomischer Wert ehrenamtlicher Arbeit

Der ehrenamtlichen Arbeit wird immer mehr Bedeutung zugeschrieben. Die Ursachen dafür sind vielseitig. So hofft man, dass man mit Hilfe der ehrenamtlichen Arbeit zumindest zum Teil die vorhandenen gesellschaftlichen Probleme und Entwicklungen in den Griff bekommt. Zu den aktuellen Problemen zählen die immer höher ansteigende Arbeitslosigkeit, die Individualisierung, die außer Kontrolle ratenden Sozialausgaben und das große politische Desinteresse. Das sind nur ein paar wenige Gründe. Leider gibt es noch eine unendliche Menge anderer Probleme, die gelöst werden sollten.

Das Hauptaugenmerk der Gesellschaft liegt nach wie vor auf der Erwerbsarbeit. Ehrenamtliche Arbeit wird zwar immer wichtiger, aber sie hat nach wie vor einen anderen

Stellenwert, als bezahlte Arbeit. Die Erwerbsarbeit ist insofern so wichtig für jede Einzelne und jeden Einzelnen, da sie in erster Linie zur Sicherung des gegenwärtigen Lebensunterhalts beiträgt. Erwerbsarbeit kann auch als 'Mitgliedskarte' für weitere soziale Leistungen angesehen werden. So bekommt man eine Arbeitslosenunterstützung oder einen Anspruch auf Karenz, beziehungsweise auf Pension nur dann, wenn man über eine gewisse Zeit einer Erwerbsarbeit nachgekommen ist. In diesem Fall interessiert es niemanden, ob und wenn ja, wie lange sich eine Person ehrenamtlich in einer oder mehreren Organisationen betätigt hat. Das hat keinen Wert und zählt nicht, wenn es um 'Unterstützung' geht. In gewisser Weise spielt auch das gesellschaftliche soziale Ansehen, das durch eine Ausübung von Erwerbsarbeit gegeben ist, eine wichtige Rolle. Wie heißt es so schön: „Wer einen Beruf hat und gut verdient, zählt etwas“ (RÖSSLER et al. 2000, S.45).

Leider wird nach wie vor über unbezahlte Arbeit jeglicher Art ziemlich schlecht geredet. Viele sind der Meinung, dass das, was nichts kostet, natürlich auch nichts beziehungsweise nicht viel wert sein kann. Unbezahlter Arbeit, wie Hausarbeit oder ehrenamtliche Arbeit, wird eher negativ oder abwertend gegenüber getreten. Wenn man die Leistung der Ehrenamtlichen betrachtet, würde ehrenamtliche beziehungsweise freiwillige Arbeit einen viel größeren Wert und ein größeres Ansehen verdienen, als Erwerbsarbeit. Zum Glück erfolgt gerade ein Wandel in Bezug auf die Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit. Sie wird in den letzten Jahren immer mehr und immer wieder hervorgehoben. Es wird durch zahlreiche 'Aktionen' versucht, diese Art von Arbeit in ein anderes gesellschaftliches Licht zu rücken.

In Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und zahlreichen Organisationen, in denen Ehrenamtliche tätig sind, wurde der Österreichische Nachweis für Freiwilligenarbeit erarbeitet. Was das genau ist und wofür dieser Nachweis gut sein soll et cetera wird in meinem Empirie Teil noch genauer beschrieben sein.

Zahlreiche Veranstaltungen, Vorträge und Studien, sowie Diskussionen unterstreichen den Wandel der Freiwilligenarbeit. In diesem Zusammenhang erfolgt auch eine Ökonomisierung ehrenamtlicher Arbeit (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.45).

Wie wird sie bemerkt und wie äußert sich eine Ökonomisierung?

„Diese äußert sich in den Versuchen, den ökonomischen Wert ehrenamtlicher Arbeit zu berechnen und darzustellen, sowie ehrenamtliche Arbeit professioneller und effizienter zu gestalten“ (RÖSSLER et al. 2000, S.45).

Die Ökonomisierung ehrenamtlicher Arbeit kann aus zwei verschiedenen Sichtweisen betrachtet werden. Einen genauen Einblick in diese Thematik und die beiden Bereiche wird es aufgrund der Themeneingrenzung nicht geben. Eine ausführliche Darstellung würde diese Arbeit sprengen. Es gibt jedoch einen kleinen Überblick, damit die Unterschiede ersichtlich werden. Aufgrund dieser beiden unterschiedlichen Blickwinkel ergeben sich sehr differenzierte Fragen zu diesen Bereichen. Es ist jedoch unmöglich diese beiden

Ebenen unabhängig voneinander zu sehen.

Auf der einen Seite wird die Ökonomisierung aus gesamtwirtschaftlicher Sicht gesehen und auf der anderen Seite erfolgt eine Betrachtung aus der Sicht von Organisationen.

- Ökonomischer Wert ehrenamtlicher Arbeit aus gesamtwirtschaftlicher Sicht

Die Darstellung des ökonomischen Wertes von ehrenamtlicher Arbeit lässt sich durch einen fehlenden Marktpreis nur sehr schwer durchführen. Es erscheint fast unmöglich ehrenamtliche Arbeit in Form von monetären Größen darzustellen. Ähnliche Probleme treten auch bei Erwerbsarbeit auf, jedoch werden sie dort aufgrund des Vorhandenseins des Lohnsatzes nicht wirklich beachtet. Dort werden die Probleme zum größten Teil unter den Tisch gekehrt (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.49).

Es gibt noch weitere Gründe, die eine ökonomische Bewertung erschweren. Der erste Grund, der fehlende Marktpreis, wurde bereits genannt. Weiters kommt es bei einer Bewertung zu Schwierigkeiten, da die meisten Organisationen so gut wie keine Aufzeichnungen über ihre ehrenamtlich Tätigen machen. Es gibt auch keinerlei Schriftverkehr über die einzelnen Tätigkeiten, die in dieser und für diese Organisation ausgeübt werden. Aufgrund fehlender Vertragsbindung zwischen dem 'Arbeitgeber' und dem 'Arbeitnehmer' von diesen Einrichtungen scheint nirgends eine genaue Anzahl der aktiven Ehrenamtlichen auf. In vielen Fällen kann das Ein- und das Austrittsdatum nicht einmal genau festgestellt werden. Diese ganzen Formalitäten gehen leider in den meisten Organisationen unter. Aufgrund dessen ist eine ökonomische Bewertung ehrenamtlicher Arbeit so gut wie unmöglich. Es müssen immer gewisse Daten und Fakten für eine Bewertung vorliegen. Ein weiterer Grund, der das Ganze erschwert, ist, dass die Ehrenamtlichen in völlig unterschiedlichem Ausmaß tätig sind. Zudem gibt es keinen fixen Zeitplan für viele Tätigkeiten. Das heißt, es ist kein Rhythmus festzustellen. Das macht einen Vergleich noch um einiges schwieriger. Es liegt keine allgemein gültige Statistik vor, in der alle Organisationen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, aufscheinen. Es gibt jedoch die Möglichkeit, dass sich die einzelnen Einrichtungen selbständig in ein Verzeichnis des Bundesministeriums eintragen. Das ist aber keine Pflicht. Um eine Wertschätzung und Bewertung ehrenamtlicher Arbeit überhaupt vornehmen zu können, bedarf es in erster Linie ein Sichtbarmachen von ehrenamtlicher Arbeit. Es muss vermehrt auf diese Art der Freizeitgestaltung hingewiesen werden und versucht werden, die Gesellschaft auf dieses Problem aufmerksam zu machen. Bevor ehrenamtliche Arbeit so gut wie nicht wahrgenommen wird, kann weder eine Bewertung in Form einer Ökonomisierung noch einer Wertschätzung erfolgen. Die bewusste Wahrnehmung ist enorm wichtig, um etwas ändern zu können. Natürlich betrifft das auch die Einrichtungen selbst, dass sie die ehrenamtliche Arbeit mehr wahrnehmen, indem verschiedene Aufzeichnungen gemacht werden (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.50).

- Ökonomischer Wert ehrenamtlicher Arbeit aus der Sicht einer Organisation

Bei der Bewertung des ökonomischen Wertes aus der Sicht einer Organisation ergeben sich ganz andere Fragen und Probleme im Gegensatz zur Einschätzung aus gesamtwirtschaftlicher Sicht. Selbst wenn eine Organisation nur ehrenamtlich tätige Mitarbeiter 'beschäftigt' entstehen für sie gewisse Kosten für den Einsatz der Freiwilligen. Die Höhe der entstehenden Kosten ist nicht immer gleich und variiert von Einrichtung zu Einrichtung. Die Kosten sind in erster Linie von der Verwendung und der Einbindung der ehrenamtlich Tätigen abhängig. Zur Kostenentstehung kommt es durch die notwendige Koordination, Rekrutierung und Schulung der Ehrenamtlichen. Mit der 'Anstellung' von Ehrenamtlichen sind auch einige Risiken verbunden. Da es kein Gehalt und keine vertraglichen Bindungen an die Organisation gibt, ist es für eine Organisation enorm schwierig, eine Person an diese zu binden. Jede und jeder Freiwillige hat das Recht und die Möglichkeit kommen und gehen zu können, wann immer er und sie will. Es gibt in diesem Sinne keinerlei Verpflichtungen gegenüber der Einrichtungen. Es kann zu keinen Auswirkungen und Folgen für die Person kommen. Im Gegensatz dazu entstehen für die Einrichtungen dadurch in einzelnen Fällen extreme Auswirkungen. Je wichtiger die Position der weggegangenen Person innerhalb der Organisation war, desto mehr ist in diese Position investiert worden und umso wichtiger ist eine gute Nachbesetzung. In diesem Zusammenhang entsteht für die freiwillig Tätigen ein gewisses Machtpotenzial gegenüber den Einrichtungen. Die Organisation kann selbst entscheiden welche Kosten für die verschiedenen Positionen entstehen sollen und über welche Mindestausbildung die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen verfügen sollen und auch müssen (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.55). „Nicht immer werden diese Entscheidungen von der jeweiligen Organisation - meist Non Profit Organisationen - gänzlich freiwillig getroffen. Sie sind vielmehr auch in gesamtgesellschaftlichem Zusammenhang zu sehen (RÖSSLER et al. 2000, S.55).

Im Zusammenhang mit der Ökonomisierung ehrenamtlicher Arbeit ist auch zu erwähnen, dass bereits unbezahlte Überstunden in Verbindung mit Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung genauso, wie schlecht bezahlte Praktika zu den versteckten Formen von ehrenamtlicher Arbeit zählen (vgl. RÖSSLER et al. 2000, S.56).

Da die ehrenamtliche Arbeit die gleichen Absichten wie das freiwillige Engagement verfolgt und ein Synonym von diesem Begriff ist, wird hier im Anschluss kurz auf das freiwillige Engagement im Allgemeinen eingegangen, bevor danach das freiwillige Engagement speziell in Österreich behandelt wird. Im Zusammenhang mit dem freiwilligen Engagement allgemein, wird auch ein Forschungsprojekt zu diesem Thema vorgestellt. Die daraus entstandenen Daten liefern einen guten Einblick in diese Thematik.

3.2.3 Freiwilliges Engagement

Die VertreterInnen der verschiedenen Jugendorganisationen und Verbände sehen das freiwillige Engagement als einen außerschulisch - informellen Bereich an. In diesem Bereich werden Lern- und Bildungsprozesse, auch sozialer Art, erlernt und vollzogen. Ab und zu ist auch die Politik dieser Meinung, jedoch nicht immer. Die Teilnahme in den verschiedenen Bereichen des freiwilligen Engagement fördert neben diesen Lern- und Bildungserfahrungen auch das Hineinwachsen in die Demokratie und ist um einen Kompetenzerwerb bemüht. Diese Prozesse beruhen auf einer eigenen und besonderen Qualität von Erfahrungen, die in diesem Zusammenhang gesammelt werden (vgl. LINDNER 2008, S.199).

3.2.3.1 Das freiwillige Engagement im Detail

Freiwilliges Engagement wird auch als spontanes Handeln bezeichnet. Es darf jedoch nicht überreglementiert werden

(vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.5).

Wie bereits bei der ehrenamtlichen Arbeit angeführt, wird das freiwillige Engagement als eine Arbeitsleistung definiert, die freiwillig geleistet wird, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht und deren Ergebnis Personen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt. Das freiwillige Engagement beruht auf keinerlei gesetzlichen Verpflichtungen und wird völlig unbezahlt geleistet. Diese Definition vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz schließt in diesem Fall die formelle und die informelle Freiwilligenarbeit mit ein. Die formelle Freiwilligenarbeit wird im Zusammenhang mit einer, beziehungsweise in einer Organisation vollbracht. Informelle Freiwilligenarbeit wird im Gegensatz zur formalen Freiwilligenarbeit auf privater Basis erbracht. Das heißt sie erfolgt direkt zwischen freiwillig Tätigen und LeistungsempfängerInnen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.6). Auch das war aus den vorigen Ausführungen bereits bekannt. Anhand dieser Wiederholung soll noch einmal verdeutlicht werden, dass die ehrenamtliche Arbeit die gleichen Absichten wie das freiwillige Engagement verfolgt.

Die Definition des Österreichischen Rats für Freiwilligenarbeit (ÖFR) bezieht im Gegensatz zur vorigen Definition nur die formelle Freiwilligenarbeit in ihre Formulierung mit ein. Die Definition des ÖFR besagt, „dass freiwillige Arbeit nur dann vorliegt, wenn natürliche Personen Leistungen für Andere in einem organisatorischen Rahmen unentgeltlich und mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit erbringen, ohne dass damit eine vertragliche Verpflichtung zur Erbringung der Leistungen eingegangen wird und ohne dass dies im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt. Als freiwillige Arbeit gilt auch die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die für die Organisation und Umsetzung der Tätigkeit erforderlich sind“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.6).

Völlig offen in dieser Ausführung des freiwilligen Engagements bleibt jedoch, was unter natürlichen Personen verstanden wird. Dieser Ausdruck ist, meiner Meinung nach, doch etwas fragwürdig.

Das freiwillige Engagement lässt sich in mehrfacher Hinsicht von anderen Bereichen abgrenzen. Aufgrund des enormen Umfangs und der zahlreich vorhandenen Informationen dazu, wird nicht jeder Bereich einzeln angeführt und diskutiert, sondern es wird ein allgemeiner Überblick gegeben.

Die wichtigste Abgrenzung besteht zwischen der Freiwilligenarbeit und der bezahlten Arbeit. Die Tätigkeiten, die von den Freiwilligen in den verschiedenen Einrichtungen vollbracht werden, erfolgen völlig ehrenamtlich und unentgeltlich. Jedoch kommen einzelne Organisationen für gewisse Ausgaben, die während dieser Aktivitäten anfallen, mit einem Kostenersatz auf. Der geleistete Zeitaufwand wird nicht ersetzt. Aus der hier verwendeten Definition geht hervor, dass vereinzelte Tätigkeiten nicht als Freiwilligenarbeit bezeichnet werden können, wenn dabei der Zeitaufwand abgegolten wird. Bei der Abgrenzung spielen der Betrag der Auszahlung und die nicht vorhandene Sozialversicherung keine Rolle. Sobald der Zeitaufwand ersetzt wird, kann nicht mehr von Freiwilligenarbeit gesprochen werden. Im Alltagsgebrauch sieht diese Sache schon wieder ganz anders aus. In den meisten Fällen wird trotz alledem von ehrenamtlichen oder freiwilligen Aktivitäten gesprochen. Da wird das Ganze nicht so eng gesehen.

Die Freiwilligenarbeit unterscheidet sich nicht nur bei der unmittelbaren Bezahlung von der Erwerbsarbeit, sondern auch bei der Sozialversicherung einer Person. Freiwillig Tätige sind nicht in das Sozialversicherungssystem eingebunden. Jedoch wird in den letzten Jahren vermehrt darüber diskutiert, ob es nicht sinnvoll wäre, für Freiwillige zumindest eine private Unfall- und Haftpflichtversicherung abzuschließen. Genauer wird auf die Versicherungsgeschichte im Zusammenhang mit dem freiwilligen Engagement nicht eingegangen. Bei weiterem Interesse informieren die einzelnen Organisation gerne. Ein weiteres Problem, dass sich aus der zuvor angeführten Definition ergibt, sind die unbezahlten Überstunden, die im Rahmen einer Erwerbsarbeit geleistet werden. Extrem kompliziert wird eine Abgrenzung zum freiwilligen Engagement dann, wenn Überstunden zum Beispiel in einer sozialen Einrichtung geleistet werden. Praktisch formuliert 'opfern' die Überstundenleistenden ihre Zeit aufgrund der selben Beweggründe, wie es Freiwillige tun.

Desweiteren wird die Freiwilligenarbeit auch von der Schwarzarbeit abgegrenzt, da sie laut Definition ohne monetären Gegenfluss geleistet wird (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.7). In Bezug auf die Arbeitszeiten herrschen ebenfalls Unterschiede zwischen der Freiwilligenarbeit und der Erwerbsarbeit. Obwohl bei der Freiwilligenarbeit kein Angestelltenverhältnis gegeben ist, ist es ab und zu der Fall, dass die Freiwilligen ihre Tätigkeiten so, wie eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Am häufigs-

ten ist die Freiwilligenarbeit jedoch nur auf einige Stunden in der Woche begrenzt und wird auch nicht immer im gleichen Rhythmus und Ausmaß ausgeübt (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.8). Das ehrenamtliche Engagement wird „eindeutig als Arbeitsleistung betrachtet, womit der produktive Charakter ehrenamtlicher Arbeit betont wird“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.9).

Selbst wenn man ehrenamtlich in einem Verein tätig ist und mit dieser 'Mitgliedschaft' keinerlei produktive Aktivitäten verbunden sind, wird das nicht als Freiwilligenarbeit gezählt. Das Problem bei dieser ganzen Sache ist, dass von Freiwilligenarbeit nur dann gesprochen werden kann, wenn das Ergebnis einer Aktivität oder Tätigkeit auch anderen Personen zugute kommt. Zusätzlich können die Ehrenamtlichen daraus einen eigenen Nutzen ziehen, aber nur, wenn andere Person davon profitieren. Der alleinige Nutzen aus einer freiwilligen Arbeit zählt jedoch nicht (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.9). Eine weitere Abgrenzung erfolgt zwischen der Freiwilligkeit und gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit.

Aus der Definition des freiwilligen Engagements geht hervor, dass Tätigkeiten, die in irgendeiner Form verpflichtend sind, davon ausgeschlossen sind.

Unbezahlte Praktika, die im Rahmen einer Ausbildung durchgeführt werden müssen, zählen nicht als freiwilliges Engagement.

Jedoch werden Praktika, die selbst gewählt und nach Abschluss einer Ausbildung durchgeführt werden, sehr wohl als Freiwilligenarbeit betrachtet und angesehen.

Bei dieser Abgrenzung werden die Motive, die Freiwillige bei der Ausübung ihrer Tätigkeit verfolgen, nicht mitbeachtet (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.10).

Mit ehrenamtlichem Engagement wird in den meisten Fällen ein Verhalten in Verbindung gebracht, das nicht selbstverständlich und von vornherein zu erwarten ist. Die Freiwilligkeit beruht auf ethisch-höherwertigen Gründen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.11).

Für freiwillig Tätige gibt es genauso, wie bei den Erwerbstätigen, Sicherheitsvorschriften, betriebliche Ordnungsvorschriften und Qualitätsstandards, die bei der Ausübung, beziehungsweise bei der Durchführung einer ehrenamtlichen Tätigkeit eingehalten werden müssen.

Es gibt einige Kriterien, die erfüllt und eingehalten werden müssen, damit überhaupt von Freiwilligenarbeit geredet werden kann:

... ”

- *keine vertragliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung*
- *kein Entgelt*
- *Wille auf freiwillige Tätigkeit gerichtet*

“ ...

(INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG
2009, S.14)

Trotz dieser zu erfüllenden Kriterien liegen keine zentralen Elemente eines Dienstvertrages für die Freiwilligenarbeit vor. Es bestehen nur geringe Möglichkeiten, um auf Verstöße reagieren zu können. Einzig der im Vereinsrecht mögliche Ausschluss eines Mitglieds bietet für diesen Bereich den Organisationen eine gesetzlich verankerte Möglichkeit, auf schwere Vergehen zu reagieren, die den Verein schädigen.

Freiwillige und Organisationen haben genauso Pflichten zueinander, wie ArbeitnehmerInnen zu ihrer Firma. Demnach unterliegen Freiwillige einer Verschwiegenheitspflicht und haben umgekehrt ein Recht auf Gleichbehandlung. Am häufigsten ergeben sich derzeit Rechte und Pflichten Freiwilliger aus den Berufsrechten der Tätigkeiten, die sie freiwillig ausüben. Für den Bereich der Freiwilligenarbeit, der in Vereinen organisiert ist, bietet das Vereinsgesetz einen Katalog von Rechten und Pflichten seiner Mitglieder.

Eine allgemeine Darstellung der Rechte und Pflichten im Bereich der Freiwilligenarbeit scheitert aber daran, dass allgemeine und damit tätigkeitsübergreifende, für alle Bereiche der Freiwilligenarbeit, gültige Regelungen fehlen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.15).

Die Freiwilligenarbeit wird durch eine Reihe von soziodemografischen Daten beeinflusst. Am freiwilligen Engagement sind eher jene Bevölkerungsgruppen beteiligt, die sozial einen besseren Status aufweisen können und über andere Aktivitäten bereits im Vorhinein in soziale Netzwerke eingebunden sind.

Einen wichtigen Faktor stellen diesbezüglich die vorhandene Erwerbsarbeit und der Bildungsgrad dar. Im Vergleich formell mit informell sind die Unterschiede in der Beteiligung bei der informellen Freiwilligenarbeit geringer ausgeprägt als in der Formellen.

Im Durchschnitt werden in Österreich für das freiwillige Engagement 4,1 Stunden pro Woche für die formelle Freiwilligenarbeit aufgewendet. Für das informelle Ehrenamt werden nur 3,6 Stunden von den Freiwilligen getätigt (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.72f).

3.2.3.2 Freiwilliges Engagement in Österreich

Das freiwillige Engagement in Österreich leistet einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Es umfasst eine Menge an Bereichen, in denen Freiwilligenarbeit wahrgenommen wird. Diese Vielfalt ist ein Zeichen von großer Bedeutung von Freiwilligenarbeit (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.1).

Der Begriff freiwilliges Engagement fasst in diesem 'einen' Begriff eine Menge an Synonymen zusammen, die sowohl im Alltagsgebrauch als auch in der wissenschaftlichen Forschung in Verwendung sind. Es gibt ein paar unterschiedliche Begriffe, die jedoch die gleiche Bedeutung haben. Die Synonyme des freiwilligen Engagements sind Freiwilligenarbeit, Ehrenamt oder bürgerschaftliches Engagement. Neben diesen genannten Begriffen gibt es noch eine Menge anderer. Jedoch werden diese sehr selten gebraucht und daher sind sie hier nicht angeführt worden. Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements ist in der österreichischen Gesellschaft nicht wirklich in Verwendung (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.2). Da die Synonyme des freiwilligen Engagements auf diffizilen Abgrenzungen beruhen und in den Organisationen unterschiedliche Verwendungen im Gebrauch dieser Begriffe anzutreffen sind, werden in der weiteren Arbeit bzw. auf den weiteren Seiten die Begriffe Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Arbeit und freiwilliges/ehrenamtliches Engagement so gut wie synonym verwendet. Es gibt nur ganz kleine Bedeutungsunterschiede zwischen den einzelnen Begriffen, die hier nicht ausschlaggebend sind. Der Einfachheit halber gibt es keine Unterscheidungen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.4).

Tätigkeit des Ehrenamtes

Früher war die Ehre einer Person insofern gegeben als dass eine Aufgabe in jeglicher Form vom/von der BürgerIn übernommen wurde. Es konnte sich dabei um eine öffentliche Aufgabe, eine Staatsaufgabe, aber auch um ein Amt handeln. Der heutige Begriff des Ehrenamtes hat sich in vielerlei Hinsicht verändert. Das Ehrenamt unterscheidet sich im Gegensatz zu früher in seinen Rahmenbedingungen, seinen Funktionen, den einzelnen Bereichen und den Aufgaben. „Der Begriff wird mehrheitlich mit gewählten, ernannten oder bestellten Posten in Verbindung gebracht“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.3).

Diese verschiedenen Posten werden innerhalb ausgewählter Organisationen, wie zum Beispiel Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften, Parteien oder auch in Dachverbänden besetzt. Der Begriff 'ehrenamtlich' wird in diesem Zusammenhang von den Organisationen ganz generell und dadurch auch für ausführende Tätigkeiten gebraucht.

In der deutschen Sprache ist die Bezeichnung 'Freiwilligenarbeit' noch ein eher jüngerer Begriff. Er stammt von der wörtlichen Übersetzung des Eng-

lischen 'voluntary work' oder 'volunteerlabour' ab. In der deutschen Sprache hat sich in erster Linie der Begriff der 'Freiwilligentätigkeit' durchgesetzt. Dieser Begriff orientiert sich an dem englischen Wort 'volunteering' (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.3).

Tätigkeit, Arbeit oder Engagement

Bei diesen drei Begriffen werden unterschiedliche Prioritäten gesetzt. Der neutralste Ausdruck dieser drei Bezeichnungen ist die Tätigkeit.

In vielen Fällen bezeichnet Arbeit in diesem Zusammenhang den produktiven Charakter freiwilliger Betätigung (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.4). „Während durch Erwerbsarbeit Waren und Dienstleistungen hergestellt und durch Familientätigkeiten unterschiedlichste unbezahlte Leistungen für Familienmitglieder erbracht werden, sind als Ergebnis von Freiwilligenarbeit die Herstellung von Gemeinschaftsgütern und die Erbringung von Beiträgen für das Gemeinwohl zu sehen“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.4).

Arbeit bestimmt heutzutage in den meisten Fällen das Leben beziehungsweise den Lebensalltag einer Person. Sie ist auch ausschlaggebend für die Lebensgestaltung und hat dadurch Einfluss auf die Ausübung einer Freiwilligentätigkeit. In der Berufswelt wird es immer wichtiger, dass man bereit ist, seine persönlichen Ressourcen, Kompetenzen, aber auch seine Bestrebungen und somit auch das Privatleben in den 'Dienst der Arbeit' zu stellen.

Im Zusammenhang von Tätigkeit und Arbeit wird das Engagement unter anderem mit 'sich binden', 'sich auf etwas einlassen, auch leidenschaftlich miteinbezogen' oder 'sich für etwas verpflichten' übersetzt. Das Engagement hebt hervor, dass es um interne Motivation und die sich selbst auferlegte Verpflichtung, um eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben, geht. Demnach verfolgen das Engagement und die Arbeit völlig unterschiedliche Aspekte (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.4).

Forschungsprojekt zum freiwilligen Engagement

Das freiwillige Engagement beeinflusst das Leben einer Person enorm.

Wenn man Lernen als einen permanenten Austauschprozess einer Person mit seiner/ihrer Umwelt ansieht und berücksichtigt, dass man neues Wissen nur erlernen kann, wenn bereits etwas vorhanden ist, an das man anknüpfen kann, erscheint es als logisch, warum die Frage 'Ist das Vorhandensein von Wissen und Können Voraussetzung oder Ergebnis des freiwilligen Engagements?' nicht eindeutig beantwortet werden kann. Daraus lässt sich schließen, dass ohne bereits vorhandene Vorkenntnisse und gewisse Prägungen aus den verschiedensten Bereichen, wie zum Beispiel der Familie, Schule oder peer-group oder auch aus alternativen Sozialisationsfeldern freiwilliges Engagement nicht einsetzbar ist.

Aus diesem Projekt geht hervor, dass bereits der Einstieg in eine Organisation und in diesem Zusammenhang die Verantwortungsübernahme einer leitenden Funktion im freiwilligen Engagement durch den familiären und sozialen Hintergrund beeinflusst sind.

Jugendliche beschreiben ihr neues Lernfeld, nachdem sie in einer Organisation tätig waren oder eine gewisse Verantwortung übernommen haben, von Grund auf anders, als jenes von der Schule (vgl. LINDNER 2008, S.200ff).

Im Laufe dieses Forschungsprojekts wurde herausgefunden, dass es einen Zusammenhang zwischen bereits vorhandenem 'Kulturkapital', sprich der Schulbildung und der Engagementbereitschaft gibt. Daraus folgt, dass sich Personen, die einen höheren Schulabschluss nachweisen können, wie zum Beispiel einen Abschluss mit Matura, viel häufiger ehrenamtlich betätigen als jene mit einem niedrigeren Schulabschluss. Bei der Auswertung der Forschungsergebnisse sind auch noch weitere Faktoren für die Beteiligung am freiwilligen Engagement ausschlaggebend. Selbst, wenn die Variablen Geschlecht, Herkunft und Schulbildung ausgeschlossen werden, ist ersichtlich, dass freiwillig Engagierte einen höheren Berufsabschluss verzeichnen können, als andere. Daraus folgt, dass ein Zusammenhang zwischen dem Einfluss des Engagements und dem Berufsabschluss vorhanden ist (vgl. LINDNER 2008, S.208).

Das Forschungsprojekt bestätigt, dass das freiwillige Engagement sehr häufig die weitere Berufswahl einer Person enorm beeinflusst. So sind freiwillig Engagierte vermehrt in Berufen aus dem Gesundheitswesen, des Bildungswesens oder in sozialen Berufen anzutreffen. Natürlich sind auch Nicht-Engagierte in diesen Bereichen tätig, aber nicht mit dieser Häufigkeit. Daher kann man sagen, dass das freiwillige Engagement durchaus eine berufsorientierende Funktion verfolgt (vgl. LINDNER 2008, S.208).

Im Laufe der freiwilligen Tätigkeit einer Person werden auch persönliche Kontakte geknüpft. Diese sind für die Zukunft und den weiteren Lebensweg extrem wichtig und dienlich. Die zahlreichen Organisationen, in den Freiwillige tätig sind, bieten Jedem/Jeder die Möglichkeit gewisse vorhandene kommunikative Barrieren zu überwinden und spezielle Kontakte zu Personen aus dem öffentlichen Leben zu bekommen. In der Gemeinschaft lässt es sich viel besser und leichter 'arbeiten' als alleine. Innerhalb einer Gruppe kann auch viel mehr bewirkt und ausgerichtet werden (vgl. LINDNER 2008, S.210).

3.3 Formelle vs. Informelle Freiwilligenarbeit

3.3.1 Formelle Freiwilligenarbeit

Formelle Freiwilligenarbeit, welche in Organisationen stattfindet, ist in den unterschiedlichsten Kontexten anzufinden und wird durch die in den einzelnen Organisationen gültigen institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst. Die einzelnen Organisationen unterscheiden sich in der Größe und der Personalstruktur voneinander. So kommt es häufig vor, dass in kleineren Vereinen nur Freiwilligenarbeit stattfindet, während in großen, beziehungsweise größeren Vereinen häufig ein mehr oder weniger

großer Anteil an bezahlten MitarbeiterInnen beschäftigt ist. In gewissen Bereichen sind die einzelnen Einrichtungen über Dachverbände miteinander verbunden. Es gibt auch die Möglichkeit, als Organisation zum größten Teil für sich alleine zu arbeiten (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.30). In den meisten Fällen handelt es sich um Vereine, die mit Freiwilligen arbeiten. Ein Verein ist im Vergleich zu anderen Einrichtungen relativ einfach zu gründen und man muss bei der Gründung eines Vereins wenige formale Voraussetzungen erfüllen. Eine Vereinsgründung ist schnell getan (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.30).

In Bezug auf das freiwillige Engagement wurden zahlreiche Erhebungen und Studien durchgeführt, um diesbezüglich zu Informationen zu kommen. Die Ergebnisauswertung zeigt, dass eine Menge verschiedener Motive genannt werden, wenn es um die Durchführung des freiwilligen Engagements geht. Die häufigsten Gründe für die Beteiligung an Tätigkeiten des freiwilligen Engagements sind zum Einen 'Spaß' und zum Anderen 'um anderen damit zu helfen'. Die wenigsten freiwillig Tätigen üben ein Ehrenamt aus, um Vorteile für den eigenen oder zukünftigen Beruf zu bekommen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.53). 27,9 Prozent der ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren engagieren sich in Form von formeller Freiwilligenarbeit. Im Durchschnitt leisten Freiwillige rund 4,1 Stunden pro Woche und Person. Gemessen an den durchschnittlich geleisteten Stunden pro Woche, liegt die Steiermark mit 4,6 Stunden über dem österreichischen Durchschnitt. Gemäß einer Hochrechnung erbringen rund 1,9 Millionen ÖsterreicherInnen ein Volumen von knapp 8 Millionen Stunden an formeller Freiwilligenarbeit pro Woche (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.55). Da die Aufteilung politisches beziehungsweise soziales Ehrenamt, siehe S.27, in keinsten Weise etwas mit der Einteilung formelle versus informelle Freiwilligenarbeit zu tun hat, ergibt sich bei der Geschlechterverteilung diesbezüglich ein Widerspruch.

Die folgenden Aussagen beruhen auf dem 1. Freiwilligenbericht und haben mit dem politischen und sozialen Ehrenamt, wie schon gesagt, nichts zu tun.

In der Steiermark werden rund 1,44 Millionen Stunden pro Woche Freiwilligenarbeit geleistet. Während die Beteiligungsquote bei Männern bei 33,0 Prozent liegt, sind lediglich 23,2 Prozent der Frauen in Österreich formell freiwillig tätig (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.56). Betrachtet man die Beteiligungsstruktur der formellen Freiwilligenarbeit zeigt sich ein Männeranteil von 57 Prozent gegenüber einem Frauenanteil von 43 Prozent. Es sind demnach nicht nur relativ, sondern auch absolut gesehen weniger Frauen als Männer freiwillig tätig. In Zahlen ausgedrückt beteiligen sich nur 825.355 Frauen im Gegensatz zu 1.100.037 Männer freiwillig.

Die Beteiligungsquote liegt bis zum 60. Lebensjahr bei 32,3 Prozent. Dieser Wert liegt deutlich über dem österreichischen Durchschnitt, der nur 27,9 Pro-

zent beträgt. Ab dem 70. Lebensjahr sinkt die Beteiligung dann wieder ab (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.57). Die Gruppe der 15 bis 30 Jährigen umfasst 24 Prozent Beteiligung am freiwilligen Engagement. Dieser Wert ist insofern interessant, da genau diese Altersklasse vermehrt in der verbandlichen Jugendarbeit tätig ist. Wenn man berücksichtigt, dass mehr als 100.000 Jugendliche ihre Freizeit in verschiedenen Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit verbringen, ist es erschütternd, dass sich insgesamt nur 24 Prozent ehrenamtlich engagieren (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.58). Dem Bildungsgrad kommt als Ressource für freiwilliges Engagement eine herausragende Bedeutung zu. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Beteiligungsquote. Auch in Österreich ist diese Tendenz zu beobachten (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.59). Je höher die Schulbildung, beziehungsweise der Bildungsgrad bei der Person ist, desto wahrscheinlicher ist eine Beteiligung am freiwilligen Engagement. So beteiligen sich Personen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss nachweisen können deutlich weniger an Freiwilligenarbeit und weisen demnach auch eine viel geringere Beteiligungsquote auf, als AbsolventInnen mit einer besseren Schulausbildung. Der Abschluss erfolgte in diesem Fall in einer hochschulverwandten Lehranstalt, einem Universitätslehrgang, einer Fachhochschule oder einer Universität. Personen mit solch einem Abschluss weisen die höchste Beteiligungsquote auf. In Österreich sind die einzelnen Bildungsgruppen ziemlich unterschiedlich verteilt und das hat eine Auswirkung auf die Beteiligungsstruktur der Freiwilligen zur Folge. Es gibt keine Gruppe, in der sich niemand ehrenamtlich beteiligt. Ein interessantes Ergebnis aus den verschiedenen Studien ist, dass Personen mit einem Lehrabschluss die weitaus größte Gruppe der formell Tätigen aufweist, obwohl sie nur eine verhältnismäßig geringe Beteiligungsquote haben. Die nächst größere Gruppe repräsentieren erstaunlicherweise die PflichtschulabsolventInnen. Sehr verwunderlich ist, dass trotz höchster Beteiligungsquote die Personen mit dem höchsten Bildungsgrad die kleinste Gruppe der formell Tätigen darstellen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.60).

3.3.2 Informelle Freiwilligenarbeit

Bei dem informell freiwilligen Engagement handelt es sich um Aktivitäten, die in den meisten Fällen unter Nachbarschaftshilfe fallen. Auch in diesem Bereich der Freiwilligenarbeit werden zahlreiche, verschiedene Kompetenzen erworben und erlernt. Es ist keine Notwendigkeit in einer Organisation oder in einer Einrichtung ehrenamtlich zu arbeiten, um Kompetenzen erwerben zu können. Bei jeglichen Aktivitäten und Arbeiten werden in irgendeiner Form und auf die unterschiedlichste Art und Weise Kompetenzen erlangt. Daher findet in der informellen Freiwilligenarbeit genauso ein Kompetenzerwerb statt, wie in der Formellen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.65). Ab dem 15. Lebensjahr beteiligen sich in Österreich 27,1 Prozent der Jugendlichen am

informellen freiwilligen Engagement und leisten im Durchschnitt 3,6 Stunden pro Woche Freiwilligenarbeit. Im Zuge einer Hochrechnung kommt man diesbezüglich auf ein Volumen der informellen Freiwilligenarbeit von circa 6,8 Stunden pro Woche. Dieses Stundenausmaß wird von knapp 1,9 Millionen Freiwilligen erbracht. Im Vergleich Frau und Mann zeigt sich, dass die Beteiligungsquote bei den Frauen gegenüber den Männern um nur 0,4 Prozent geringer ist, als bei der formellen Freiwilligenarbeit. Weitere Unterschiede zwischen formell und informell sind bei der Beteiligungsstruktur zu erkennen. Mit einem Anteil von 52 Prozent sind mehr Frauen als Männer, mit nur 48 Prozent, in der informellen Freiwilligenarbeit aktiv (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.66). Im Altersvergleich gibt es keine großen Unterschiede zum formellen Engagement. Im Zusammenhang mit dem informellen Ehrenamt steigt mit zunehmendem Alter die Beteiligung gering an und bleibt im Großen und Ganzen bis zum 69.Lebensjahr relativ konstant auf einem Niveau.

Zum Zeitpunkt dieser Erhebung im Jahr 2006 waren rund 21 Prozent der Engagierten unter 30 Jahre alt (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.67). Die Erhebung hat ergeben, dass die höchste Beteiligungsquote mit 31,8 Prozent bei den AbsolventInnen von hochschulverwandten Lehranstalten, Fachhochschulen und Universitäten liegt. Die geringste informelle Beteiligungsquote weisen Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss auf (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.68).

3.4 Freiwilliges Engagement und Jugendliche

Das freiwillige Engagement spielt bereits bei den Jugendlichen eine große Rolle in ihrem Alltag. Es bekommt sogar einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert zugesprochen. Beim freiwilligen Engagement geht es auf der einen Seite um die Mitgestaltung in Bezug auf ein Recht einer Teilnahme der Kinder und Jugendlichen. Auf der anderen Seite geht es um die nachhaltige Anbahnung des Engagements in jungen Jahren. Ein positives Zusammenspiel von freiwilligem Engagement und Jugend kann nur entstehen, wenn die Jugendlichen passende Möglichkeiten vorfinden, um ihren Wünschen und Vorstellungen entsprechend aktiv sein zu können. Aus zahlreichen Statistiken geht hervor, dass sich Jugendliche gerne ehrenamtlich engagieren, wenn die Bedingungen passen und ohne große Probleme in ihren 'normalen' Alltag integriert werden können (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.104). Logischerweise werden für die Durchführung von freiwilligem Engagement durch Jugendliche auch entsprechende Einrichtungen benötigt. Daher haben die Kinder- und Jugendorganisationen einen besonders hohen Stellenwert. Diese Organisatio-

nen sind nicht staatlich, sondern gemeinnützig orientiert. Sie leisten Jugendarbeit und sind dadurch auf die einzelnen Altersklassen der Kinder und Jugendlichen, die sich innerhalb dieser Organisationen ehrenamtlich engagieren, vorbereitet (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.105).

„Das freiwillige Engagement im Jugendverband zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass die nötige Arbeit nicht nur für Jugendliche, sondern großteils auch von Jugendlichen geleistet wird“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.105).

Auch bei der verbandlichen Jugendarbeit wird dieses System sehr gerne verfolgt. Dort ist es auch so, dass einige Funktionen und Posten von den älteren Jugendlichen selbst übernommen werden. Ein Jugendverband setzt sich aus Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zusammen. Innerhalb eines Verbandes wird die Jugendarbeit von den jungen Menschen selbst gestaltet, organisiert und mitverantwortet.

Vor einigen Jahren war die Sozialisation in einem bestimmten Milieu noch ausschlaggebend, ob sich ein/e Jugendliche/r ehrenamtlich engagiert oder nicht. Heute spielen für die Jugendlichen ganz andere Faktoren eine entscheidende Rolle. Zu den Hauptmotiven einer Menge Jugendlicher zählen:

... ”

- *der Wunsch nach Gemeinschaft*
- *der Spaß an der Tätigkeit*
- *die Gemeinwohlorientierung*
- *das Einbringen und Umsetzen eigener Interessen*
- *der Wunsch nach Geselligkeit und*
- *die Gemeinschaft mit Gleichaltrigen*

“ ...

(INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG
2009, S.106)

Wenn die Jugendlichen einen Sinn in ihrer ehrenamtlichen Beteiligung sehen, trägt das enorm zur Aufrechterhaltung der Tätigkeit bei. In diesem Zusammenhang binden sich die Jugendlichen auch an die entsprechenden Organisationen und treten ihr in den meisten Fällen als fixe Mitglieder bei.

Welche Gründe bewegen eine/n 14 bis 25 Jährige/n eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuführen? Die Motive für die Beteiligung an einem Ehrenamt in einer Kinder- und Jugendeinrichtung reichen von Spaß haben, interessante Menschen kennenlernen über etwas für das weitere Leben zu lernen bis hin, dass sie in der Gesellschaft etwas bewirken wollen und in gewisser Art und Weise mitbestimmen können.

Bei den 12 bis 24 Jährigen werden schon wieder ganz andere Gründe genannt. Ihnen ist es besonders wichtig, neue Erfahrungen sammeln zu können und etwas Sinnvolles tun zu können. Daneben legen die Jugendlichen dieser Altersgruppe auch Wert auf die Möglichkeit neue Leute kennenzulernen, Spaß zu haben und auf die Chance etwas Neues ausprobieren zu können (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.106). Laut Statistik bleibt die freiwillige Betätigung der Jugendlichen in vielen Organisationen in den letzten Jahren eigentlich sehr stabil oder sie nimmt sogar zu.

Vermeehrt beobachtbar ist die Tendenzsteigerung der Jugendarbeit in den verschiedensten Bereichen.

Die persönliche Entwicklung als Erfahrungsgewinn wird bei den freiwillig tätigen Jugendlichen sehr in den Vordergrund gestellt. Es wird ein großer Wert auf den Zuwachs an sozialen Kompetenzen und die konkreten Arbeitserfahrungen gelegt.

Jugendliche betonen besonders den Kompetenzgewinn, den sie durch die Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit erlangen. Im Zuge des freiwilligen Engagements werden neben 'soft skills' wie Rhetorik, soziale Kompetenz, Kommunikations- und Präsentationstechniken auch vermehrt 'hard skills' wie Sprach-, IT- oder pädagogische Kompetenzen erworben.

Jugendliche sind bereit, sich im Zusammenhang mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit Kenntnisse anzueignen, da diese für die jungen Leute einen Sinn und Wichtigkeit haben. Des Weiteren werden die Kenntnisse als eine Notwendigkeit für die freiwillige Tätigkeit angesehen. Es werden aber auch Kompetenzen genannt, die nicht nur Voraussetzung, sondern auch Ergebnisse für die Freiwilligenarbeit darstellen. Zu diesen Kompetenzen zählen zum Beispiel, die Verantwortungsbereitschaft, die rhetorischen Fähigkeiten, organisatorisches Talent, sowie Teamfähigkeit, Führungsqualität und diplomatisches Geschick. Daraus lässt sich schließen, dass eine Wechselwirkung zwischen den Fähigkeiten, die in das Ehrenamt mit eingebracht werden und den Kompetenzen, die im Laufe der Durchführung gewonnen, erweitert und auch verstärkt werden, vorhanden ist (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.107).

Die Beteiligung eines/einer Jugendlichen ist sehr stark vom Bildungsstatus abhängig. Demnach sind Jugendliche mit einem höheren Bildungsstatus bei weitem engagierter, als Jugendliche mit einem niedrigen Status. Das Engagement betrifft sowohl die formelle, als auch die informelle Freiwilligenarbeit (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.108).

Im Großen und Ganzen findet das freiwillige Engagement bei Jugendlichen eine große 'Abnahme'. Die Beteiligungsquote liegt bei 45 Prozent. Die Beteiligung der Erwachsenen liegt auch in diesem Bereich. Auch bei der Verteilung von formellem und informellem Engagement gibt es nur einen geringen Unterschied. So beteiligen sich 30 Prozent der Jugendlichen formell, während 26 Prozent informell tätig sind. Es gibt auch Jugendliche, die sich in beiden Formen ehrenamtlich engagieren (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.109).

Die folgenden Daten beruhen auf dem 1. Freiwilligenbericht und haben mit den Aussagen auf S. 27 nichts zu tun.

Genauso wie bei den Erwachsenen, beteiligen sich die männlichen Jugendlichen im Vergleich zu den Weiblichen um einiges mehr. Jedoch zeigen die Ergebnisse einiger Erhebungen, dass die Beteiligung der Burschen mit zunehmendem Alter etwas sinkt, während bei den Mädchen eine Steigerung erfolgt.

Im Alter von 15 bis 19 und 25 bis 29 Jahren kann eine größere Bereitschaft für Freiwilligenarbeit im ländlichen Bereich im Vergleich zum städtischen Raum festgestellt werden. Daher kann festgehalten werden, dass es einen Zusammenhang zwischen Bevölkerungsdichte und Engagement gibt.

Der Grad der Ausbildung wirkt sich bei den Jugendlichen enorm positiv auf die Bereitschaft einer Ausführung von einer ehrenamtlichen Tätigkeit aus. Liegt lediglich ein Pflichtschulabschluss vor, so ist eher eine geringere freiwillige Beteiligung zu verzeichnen. Hingegen engagieren sich Jugendliche mit einem Abschluss einer höheren Schule oder sogar eines Kollegs durchaus häufiger. Diesbezüglich ist diese Gruppe sogar überdurchschnittlich engagiert. Diese enormen Unterschiede liegen nur im formellen Engagement vor. Bei der informellen Freiwilligenarbeit ist kein großer Unterschied zwischen den einzelnen Altersklassen und dem Bildungsstatus zu erkennen (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.110). Im Vergleich der einzelnen Altersklassen haben Jugendliche in Bezug auf den wöchentlichen Zeitaufwand etwas weniger Zeit für ein Ehrenamt, als die übrigen Engagierten.

Jugendliche wenden im Durchschnitt 3,7 Stunden in der Woche für formelles Engagement auf. Der Zeitaufwand für informelle Freiwilligenarbeit ist bei den Erwachsenen und Jugendlichen etwas geringer. In diesem Bereich wenden die Jugendlichen lediglich 2,4 Stunden auf (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.113).

Das freiwillige Engagement von Jugendlichen wird in der Gesellschaft als sehr relevant und durchaus empfehlenswert gesehen.

„Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Jugendliche die hohen Erwartungen, die die Gesellschaft und Politik hinsichtlich ihrer Bereitschaft zu freiwilligem Engagement haben, großteils erfüllen“ (INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.119).

Die freiwillig Tätigen tragen einen großen Teil der Aktiven in der verbandlichen Jugendarbeit bei. Die Anforderungen für die Ausübung eines Ehrenamtes sind vielfältig und teilweise auch sehr komplex. So müssen die Jugendlichen über verschiedene Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel pädagogische Kompetenz, Personalführung oder Gewerbe- und Veranstaltungsrecht, verfügen. Dem hinzu kommt eine große Verantwortung bezüglich Werbung, Betreuung und Führung der Freiwilligen. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit im Zuge der Zugehörigkeit zu einer der zahlreichen verbandlichen Jugendorganisatio-

nen verschiedene Ausbildungen oder Lehrgänge zu absolvieren. In dem einen oder anderen Fall kann eine Zertifizierung erfolgen (vgl. HÄFELE 2011, S.393).

3.5 Resümee und Ausblick

2011 ist das Europäische Jahr der Freiwilligkeit. In Österreich wären viele der zur Zeit bestehenden ehrenamtlichen Leistungen ohne die zahlreich helfenden Hände der freiwillig Tätigen nicht möglich.

Am 17. Juni 2011 fand der Tag der Freiwilligenarbeit in ganz Österreich statt.

Unzählige Menschen engagieren sich ehrenamtlich und leisten unentgeltlich unentbehrliche Arbeit für das Gemeinwohl. Viele verschiedene Funktionen werden bei der Freiwilligenarbeit übernommen, die für die Gesellschaft von großer Bedeutung sind. Die ehrenamtlichen Kräfte sind aus dem Leben der Menschen nicht mehr wegzudenken. Mittlerweile engagiert sich jede/r dritte SteirerIn in einem der 17.000 heimischen Vereine. Dazu zählen zum Beispiel, das Rote Kreuz, die freiwillige Feuerwehr, der gesamte Sozialbereich und auch die zahlreichen Kultur- und Sportvereine.

Der Grazer Bürgermeister betont im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit, dass die Einsatzorganisationen, das soziale Netz und viele Bereiche des Gesellschafts- und Kulturlebens ohne die zahlreichen freiwilligen HelferInnen gar nicht denkbar und möglich wären. Die Freiwilligenarbeit gewinnt von Jahr zu Jahr immer mehr an Bedeutung. Um diesen Wert zu fördern, hat im Speziellen die Stadt Graz zum Beispiel, eine Plattform der Ehrenamtlichen eingerichtet. Sie ist dazu da, Maßnahmen zur Förderung der Freiwilligentätigkeit auszuarbeiten. Des Weiteren wurde ein Kongress durchgeführt, ein Thesenpapier ausgearbeitet und sogar ein Platz in Graz umbenannt. Demnach heißt der Vorplatz des Uhrturms seit 2008 'Platz der Ehrenamtlichen'.

30 Prozent aller SteirerInnen über 15 Jahren engagieren sich unentgeltlich und erbringen durchschnittlich mehr als vier Stunden Arbeit pro Woche. Alleine in der Steiermark leisten die ehrenamtlichen HelferInnen 1,4 Millionen Arbeitsstunden pro Woche. In Geld umgerechnet, wären diese Dienste 1,5 Milliarden Euro pro Jahr wert. Das sind Summen, die nicht zur Verfügung stehen und dank der zahlreichen freiwillig Tätigen eingespart werden können. Ohne die Freiwilligenarbeit könnten viele Bereiche nicht abgedeckt werden. Die Freiwilligenarbeit wird aus verschiedenen Motiven ausgeführt. Die häufigsten Motive sind neue Freundschaften zu knüpfen, eigene Fähigkeiten einzubringen, Neues zu lernen und Lebenserfahrung zu gewinnen. Der Hauptgrund für alle Freiwilligen ist, einen Sinn darin zu sehen, anderen Menschen zu helfen (vgl. BIG 2011, S.1ff).

Kapitel 4

Verbandliche Jugendarbeit

Das Kernthema dieser Arbeit ist die verbandliche Jugendarbeit. Die folgenden beiden Absätze sollen, durch eine kleine Einführung in die Kinder- und Jugendarbeit den Einstieg in die verbandliche Jugendarbeit erleichtern. Es wird nur ganz kurz auf die Grundlagen und die Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit eingegangen, die einen guten Übergang in die Thematik der verbandlichen Jugendarbeit ermöglichen.

Die Grundlagen der Kinder- und Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit soll die Realisierung von sozialräumlichen Strukturen ermöglichen. Kinder und Jugendliche brauchen Räumlichkeiten, in denen sie sich frei bewegen können und die sie nach ihren Wünschen und Bedürfnissen gestalten dürfen. Die Realisierung darf sich jedoch nicht auf beratende Einzelgesprächs- und Informationssituationen beschränken. Aus diesem Grund fängt die Kinder- und Jugendarbeit schon bei der Schaffung von kinder- und jugendfreundlichen Strukturen und Prozessen an und muss auch an diesen ansetzen.

Sehr wichtig für die Jugendarbeit ist die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Offenheit der Inhalte. Auch die verbandliche Jugendarbeit findet freiwillig statt und zwingt niemanden zu einer Teilnahme.

In der Jugendarbeit gibt es den sogenannten Weg der Diskursivität. Dieser lässt sich aus der Freiwilligkeit und der Machtarmut für die Jugendarbeit ableiten. Unter dem Weg der Diskursivität versteht man, dass alle TeilnehmerInnen und ihre PädagogInnen immer wieder neu miteinander handeln müssen, was mit wem, wie, wozu, wann und wo geschehen soll, da es so gut wie keine institutionellen Vorgaben gibt (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.209).

„Die Inhalte der Jugendarbeit sind nicht festgelegt, sondern werden jeweils im Zusammenspiel von Teilnehmern und Teilnehmerinnen, pädagogischem Personal, Trägern und spezifischen Arbeitsbedingungen bestimmt“ (HEIMGARTNER 2009, S.209).

Die Jugendarbeit wird, unter anderem, als freizeitpädagogisches Angebot gesehen. Daher ist es ihre Aufgabe an der Vielfalt der Freizeitaktivitäten der Jugendlichen anzuknüpfen, und ihr Freizeitverhalten konstruktiv zu steuern und zu erweitern. Es

gibt viele verschiedene Dimensionen an denen angesetzt werden muss. Die Dimensionen reichen vom Spannungsfeld von häuslichen- und Außenaktivitäten über die medialen und nichtmedialen Beschäftigungen, von individuellen und gruppenbezogenen Tätigkeiten, bis hin zu informell und vereins- beziehungsweise einrichtungsbezogenen Freizeitaktivitäten (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.210).

Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit

Zur Kinder- und Jugendarbeit werden viele verschiedene Aktivitäten gezählt. So gehören, zum Beispiel das Spiel, die Erlebnispädagogik, Bewegung und Sport genauso zur Kinder- und Jugendarbeit wie der Tanz, das Theater, die Musik oder auch die Kunst und das Handwerk. Alle diese Bereiche gehören zu dem Programm der Kinder- und Jugendarbeit. Die Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit sind Formen des Miteinanders und des persönlichen Ausdrucks. Diese Formen können für sich alleine stehen, aber sie sind normalerweise mit Körper- und Identitätsfragen, sowie sozialen Themen und Problemen, die Jugendlichen betreffen, verbunden. Die Themen und Probleme, die die Jugendlichen interessieren und beschäftigen, sind sehr vielfältig. Es kann um Beziehungen, um die Familie, die Sexualität, diverse Schulprobleme, Gewalterfahrungen, aber auch um Probleme mit Drogenkonsum gehen. Die Jugendarbeit dient in erster Linie dem Aufbau und der Führung von Freundschaften, Cliquen oder Partnerschaften. Sie versteht sich als eine Plattform für Jugendliche, die die Chance zur Kommunikation und des Austausches unter mehr oder weniger Gleichaltrigen bietet (vgl. LINDNER 2008, S.210).

Jugend und Vereine

Die vorhandene Gemeinschaft in einem Verein oder einem Verband wird bei den Jugendlichen sehr hoch gelobt. Sie ist ein wichtiger Grund für die Jugend, um einem Verein oder einem Verband beizutreten. Als Mitglieder der verschiedenen Vereine und Verbände gestalten die Jugendlichen die Gesellschaft, üben gleichzeitig Toleranz und entwickeln in diesem Zusammenhang demokratisches Feingefühl. Mit Hilfe der Verbands- oder Vereinsarbeit besteht die Möglichkeit, vielfältige Talente an einem selbst zu entdecken, diese zu entfalten und auch auszuleben. Aufgrund des starken Miteinanders der einzelnen Gruppen eignen sich die Mitglieder unterschiedliche Persönlichkeitskompetenzen an. Darunter fallen Kreativität, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein und auch Flexibilität. Diese Fähigkeiten werden jedoch nicht nur erlernt und durch die ständige Konfrontation damit auch gefestigt, sondern es wird auch großer Wert auf die Schulung von Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen gelegt, welche im Laufe der Zeit auch perfektioniert werden sollen. Durch die Mitgliedschaft in den Vereinen und Verbänden verspüren die Jugendlichen auch eine Art Heimatgefühl. Diese beiden Arten von Organisationen bieten Geborgenheit, Schutz und das Gefühl von Gemeinschaft. „Ein ganz wichtiger Aspekt für die Persönlichkeitsbildung ist auch die Arbeit als Ehrenamtliche/r, da man bereits als Jugendliche/r selbst mitgestalten und mitarbeiten kann“

(LAND STEIERMARK 2011a). Das ehrenamtliche Engagement, welches in Kapitel 3 ausführlich beschrieben wird, stellt einen wichtigen Grundstein für die weitere persönliche Laufbahn einer Person da. Durch die ehrenamtliche Tätigkeit, die in einem Verein oder einem Verband ausgeübt wird, werden die Mitglieder zu Partizipation und zur Übernahme von Verantwortung bestärkt. Wenn es das ehrenamtliche Engagement nicht gäbe, wäre die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit - die entspricht der verbandlichen Jugendarbeit - nicht möglich. Sie trägt einen enorm wichtigen Anteil an der Gesellschaft und stellt auch eine Bereicherung dar (vgl. LAND STEIERMARK 2011a).

Zum Themenschwerpunkt 'verbandliche Jugendarbeit' gibt es leider noch so gut wie keine Literatur. Meine gesammelten Daten basieren zum größten Teil auf den Informationen der Homepage des Landesjugendreferats Steiermark. Die verbandliche Jugendarbeit ist ein sehr interessantes und aktuelles Thema, aber mit sehr wenig zur Verfügung stehender Literatur.

Bei der Ausarbeitung dieses Themas ist zu beachten, dass es zur verbandlichen Jugendarbeit in Österreich kaum übergreifende empirische Studien gibt. In diesem Zusammenhang sind die Studien des Österreichischen Institutes für Jugendforschung zu nennen. Sie waren an den Motiven der Jugendlichen zu Beteiligung in Jugendorganisationen interessiert (vgl. RIEPL 2009 zit. In: HEIMGARTNER 2011, S.422). Ein paar regionale Studien gehen regelmäßig auf die verbandliche Jugendarbeit und das Engagement von Jugendlichen in Vereinen ein. Durchgeführte Studien sind, zum Beispiel die Dornbirner Jugendstudie 2001, das Sozialkapital Bregenz 2008 oder die Niederösterreichische Studie 2009 (vgl. HEIMGARTNER 2011, S.422).

4.1 Die Jugendorganisationen

Mehr als 100.000 Jugendliche werden momentan von den 'verbandlichen' steirischen Jugendorganisationen betreut (vgl. LAND STEIERMARK 2011c). Die einzelnen Jugendorganisationen bieten eine Menge an Aktivitäten an und organisieren pro Jahr circa 18.000 Events. Diese Aktivitäten werden in verschiedene Themenbereiche gegliedert und versuchen dadurch einen Einblick in die vielfältigen Angebote der verbandlichen Jugendarbeit zu liefern.

Die einzelnen Jugendorganisationen verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen, aber dennoch haben sie alle wesentliche Gemeinsamkeiten. Alle Jugendorganisationen wollen die Jugendlichen zur sinnvollen Freizeitgestaltung, zur Auseinandersetzung mit aktuellen Fragen unserer Zeit und zum Engagement in der Gesellschaft motivieren und ermutigen. Mit Hilfe der Organisationen werden Wünsche und Interessen junger Menschen versucht zum Ausdruck zu bringen und zu vertreten.

Die unterschiedlichen Organisationen sind Mitglieder im Steirischen Landesjugendbeirat. Dieser fungiert als Dach- und Interessensvertretung. Was unter den Begriffen Steirischer Landesjugendbeirat und Dach- bzw. Interessensvertretung zu verstehen ist und welche

Aufgaben sie haben, wird im Zuge dieses Kapitels unter Punkt 4.3 noch genauer behandelt (vgl. LAND STEIERMARK 2011c).

Jugendarbeit versucht besonders die jungen Menschen zu Eigeninitiative, Kritikfähigkeit, Kreativität und Engagement für Solidarität, Demokratie, Frieden, Völkerverständigung und Bewahrung der Umwelt zu befähigen. Kinder- und Jugendarbeit soll mit Hilfe der zahlreichen Träger unterschiedlichster Wertorientierungen, von Inhalten, Arbeitsformen und Methoden wirken. Die Kinder- und Jugendarbeit wird im Großen und Ganzen von ehrenamtlich tätigen JugendleiterInnen getragen. Die JugendleiterInnen verfolgen trotz statutarisch festgesetzten Wertvorstellungen viele weitere gemeinsame Ziele, welche sie versuchen gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen in die Tat umzusetzen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

Eine der wichtigsten Jugendorganisationen ist die verbandliche Jugendarbeit.

4.2 Die verbandliche Jugendarbeit

Sie zählt zu den längst bewährtesten Formen der Jugendarbeit. „Dieser auch sehr wesentliche Teil der Jugendarbeit wird von den Jugendverbänden getragen“ (STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b). Auf den Begriff Jugendverbände wird in dem Unterkapitel 4.4 noch genauer eingegangen. Die verbandliche Jugendarbeit weist eine feste Struktur und dadurch auch eine feste Dazugehörigkeit auf. Sie gewährleistet ein nachhaltiges Lernen (vgl. KUCHENBAUR 2011, S.3).

Des Weiteren zeichnet sich die verbandliche Jugendarbeit aufgrund ihrer festen Struktur und in diesem Zusammenhang durch eine stärkere Bindung der Jugendlichen an einen beliebigen Verein aus. Daher ist die verbandliche Jugendarbeit langfristig angelegt und stärkt durch ihre zahlreichen Angebote und Methoden die Zugehörigkeit zu einer Einrichtung. Laut Bundesjugendvertretung erreichen die Angebote der verbandlichen Jugendarbeit circa eine Million Kinder und Jugendliche. „Angesichts der Vielfalt der Vereine ist eine umfassende Systematisierung der angewandten Methoden zur Erreichung der Zielgruppen und zur Gestaltung der Angebote bisher nicht vorgenommen worden. Die verbandliche Jugendarbeit sieht es jedoch - unabhängig von der Vielfalt ihrer Angebote - als ihre Kernaufgabe an, junge Menschen in deren Persönlichkeitsentwicklung zu begleiten und Schlüsselfähigkeiten für das menschliche Zusammenleben zu fördern“ (HÄFELE 2011, S.399). Die verbandliche Jugendarbeit reagiert immer mehr auf die feststellbare Neigung der Jugendlichen und ist in diesem Zusammenhang darum bemüht, dass die einzelnen Bindungen gelockert werden. Sie versucht auch ihre Angebote an die sich im Laufe der Zeit ändernden Lebensverhältnisse und Rahmenbedingungen der Jugendlichen anzupassen. Die neuen medialen und kulturellen Interessen der Jugendlichen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Anpassung (vgl. HÄFELE 2011, S.399).

4.2.1 Die Struktur der verbandlichen Jugendarbeit

Die Struktur der verbandlichen Jugendarbeit wird anhand von Pfadfindergruppen beschrieben, da sie mit diesem Beispiel sehr gut erkennbar ist.

Jedes Pfadfindermittglied gehört einer Gruppe an, welche auf Dauer festgelegt ist und sich an dem jeweiligen Alter des Mitglieds orientiert. Wenn ein Mitglied alt genug für die nächst-höhere Gruppe ist, kommt es durch einen 'Stufenwechsel' in die nächste Gruppe. Das heißt, das Mitglied ist der einen Gruppe entwachsen und fügt sich in eine neue Gruppe ein. Daher ist das Gruppengefüge nicht für die ganze Pfadfinderzeit gleich und fix festgelegt, sondern es ist personellen Veränderungen unterworfen. Aufgrund des Gruppenwechsels hat jedes Pfadfindermittglied die Möglichkeit, seine/ihre Position je nach Entwicklungsstand innerhalb eines Gruppengefüges immer wieder zu verändern. Bei der Veränderung der Position wird meistens die Rolle auch mitgeändert. Jede Pfadfindergruppe wird von einem Leitungsteam geführt, welches die Kinder und Jugendlichen maximal drei Jahre lang begleitet. Innerhalb dieser drei Jahre entsteht eine beidseitige Vertrauensbasis, die durch zahlreiche gemeinsame Unternehmungen, Projekte und Erlebnissen aufgebaut wird und immer weiter ausgebaut wird. Das Leitungsteam besteht aus jungen Erwachsenen. Die einzelnen Leitungsteams haben sich auf eine spezielle Altersklasse von Kindern und Jugendliche spezialisiert. Das bedeutet, dass das Team dementsprechend immer das Gleiche bleibt und nicht wechselt. Einen Wechsel von einer Gruppe zu einer Anderen nehmen nur die Jungen vor. Diese feste Gruppenzugehörigkeit ist ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen der verbandlichen Jugendarbeit und der Erlebnispädagogik (vgl. KUCHENBAUR 2011, S.5f). Die Mitglieder einer Gruppe machen während ihrer Zugehörigkeit zu den Pfadfindern neben einer Entwicklung innerhalb ihrer Gruppe auch eine Persönlichkeitsentwicklung durch. Die Kinder und Jugendlichen werden während ihrer Entwicklungsprozesse ständig begleitet. Die Begleitung ist eine Stärke der verbandlichen Jugendarbeit. Sie werden von den GruppenleiterInnen mit Rat und Tat in ihren Prozessen unterstützt und begleitet. Aufgrund der regelmäßigen Treffen der einzelnen Gruppen können sich die LeiterInnen aktiv an den Entwicklungen beteiligen. Von jedem Gruppenmitglied wird ein Gesamtbild von allen Situationen und Unternehmungen erstellt. Eine Momentaufnahme von jedem/jeder Einzelnen wird außer Acht gelassen. Es zählt nur das Gesamtbild seiner/ihrer Persönlichkeit. Jede Gruppe bewegt sich in einem geschützten Raum. Das heißt, es gibt die Möglichkeit des Ausprobierens von Verhaltensveränderungen, da ein sehr eng gewobenes gruppeninternes 'Auffangnetz' vorhanden ist, sodass gemachte Fehler gut aufgefangen werden und auch gemacht werden können. Innerhalb dieses geschützten Raumes ist auch genügend Platz für Rückmeldung, damit man aus seinen Fehlern etwas lernt. Durch starke Gruppenzusammengehörigkeit und die Dauer des Aufenthalts innerhalb einer Gruppe, wird dies ermöglicht (vgl. KUCHENBAUR 2011, S.5). Aufgrund der enormen Vertrautheit zwischen den jungen PfadfinderInnen und dem Leitungsteam fällt es den Kindern und Jugendlichen viel leichter, ihre Erfahrungen, Erlebnisse und Entwicklungen zu reflektieren und dadurch zu Entwicklungsprozessen werden zu lassen. Aus diesen Prozessen werden

gemeinsam Ergebnisse und Resümees gezogen, um darauf weiter aufbauen zu können. Im Laufe der drei Jahre innerhalb der gleichen Gruppe hat das Leitungsteam die Möglichkeit, die einzelnen Entwicklungen der Kinder und Jugendlichen längerfristig zu begleiten. Aufgrund dieser 'langen' Zeitspanne haben sie nicht den Druck, in einer kurzzeitpädagogischen Maßnahme möglichst viele positive Verhaltensveränderungen schaffen zu müssen. Sie gehen ganz nach dem Motto 'alles hat seine Zeit - alles braucht seine Zeit!' vor. Stress wird so gut wie vermieden, denn in der Ruhe liegt die Kraft. Dank der Zeitspanne von den drei Jahren wird ein ständiges Anknüpfen an bereits gemachte Entwicklungen und Erfahrungen möglich gemacht. Die Kinder und Jugendlichen werden mehr oder weniger von den jungen Erwachsenen als Leitungsteam auf einem Teil ihres Lebensweges eine Zeit lang begleitet (vgl. KUCHENBAUR 2011, S.6).

Neben einer festen Struktur weist die verbandliche Jugendarbeit auch besondere Qualitätsmerkmale auf. Diese liegen bei der verbandlichen Jugendarbeit in der Dauer und der Nachhaltigkeit ihrer Angebote und Methoden. Eines der wichtigsten Qualitätsmerkmale ist die Gruppenarbeit. Weitere Qualitätsmerkmale der verbandlichen Jugendarbeit sind Partizipation und Selbstbestimmung bei der Gestaltung der Angebote durch die Jugendlichen selbst, sowie die Werteorientierung und auch grundsätzlich hoch bewertete Freiwilligenarbeit nicht zu vergessen (vgl. HÄFELE 2011, S.401).

Vernetzung zählt mit zu den wichtigsten Aufgaben der verbandlichen Jugendarbeit. Ohne sie wäre eine erfolgreiche Jugendarbeit undenkbar. Die Vernetzung stellt ein zentrales Element der Qualitätssicherung dar.

Vernetzung wird in der verbandlichen Jugendarbeit als zentrales Element ihrer Aktivitäten betrachtet. Sie bildet neben den Vernetzungen mit zahlreichen Personen aus der Jugendarbeit die Grundlage für alle Arbeiten der Bundesjugendvertretung (vgl. HÄFELE 2011, S.401f).

Im Bezug zur verbandlichen Jugendarbeit sind Zusammenschlüsse und Koordinationsstellen, in denen verschiedene Organisationen vertreten sind, von zentraler Bedeutung.

„So wirken im steirischen Landesjugendbeirat 24 Organisationen mit“ (HEIMGARTNER 2011, S.423). Die interne Gliederung in folgende Bereiche ist von großem Interesse:

... „

- *Bildung und Ausbildung*
- *internationale Kontakte*
- *Kultur und Brauchtum*
- *Natur und Umwelt*
- *Persönlichkeitsbildung, Glaube und Träume*

- *Politik und Medien*
- *Sport und Aktivitäten, die viel über die inhaltlichen Zielsetzungen aussagt*

“ ...

(HEIMGARTNER 2011, S.423)

4.2.2 Themenbereiche der verbandlichen Jugendarbeit

Die verbandliche Jugendarbeit bietet den Kindern und Jugendlichen jede Menge an verschiedenen Aktivitäten und Angebote. Das Landesjugendreferat teilt diese Aktivitäten und Angebote ebenfalls in die gleichen sieben große Themengebiete ein, wie zuvor aufgelistet. In dieser Arbeit werden jedoch acht Themenbereiche, die nun im Anschluss genauer beschrieben und dargestellt werden, behandelt. Eine Einteilung in acht Themen scheint für das Verständnis und für die Zuteilung zu den einzelnen Bereichen logischer zu sein. Die Überbegriffe dieser acht Themenbereiche wurden auch neu benannt und angepasst. Der Einblick in diese acht Themen ist im Großen und Ganzen immer gleich aufgebaut. Zu Beginn wird das Thema selbst kurz und bündig vorgestellt. Das heißt, es wird beschrieben, was unter den einzelnen Begriffen bzw. Themen zu verstehen ist. Im Anschluss daran wird ein Einblick in die einzelnen Ziele, Methoden und Aktivitäten zu den Themengebieten dargestellt, um die zahlreichen Angebote der verbandlichen Jugendarbeit aus den verschiedensten Bereichen zu beleuchten (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.1 Aus- und Weiterbildung

Das erste Thema mit dem sich die verbandliche Jugendarbeit auseinandersetzt ist die Aus- und Weiterbildung. Das Landesjugendreferat Steiermark fasst unter diesem Thema Folgendes zusammen: „Der Anspruch unserer Jugendlichen, während ihres Erwerbslebens am Arbeitsprozess teilzuhaben, wird zunehmend unsicherer. Globale Verteilung von Arbeit und Qualifikation von Jugendlichen sind neu zu überdenken. Der freie Zugang zu kostenlosen Ausbildungswegen für Jugendliche verbessert die Chance in der Arbeitswelt mitzuwirken.

Das Landesjugendreferat Steiermark ist der Meinung, dass die Qualifikation, welche nur aus kurzfristigem Gewinnmaximierungsdenken erwächst, am Bedarf dieser Zielgruppe vorbei geht. Mittelfristige Investitionen in die Ausbildungsqualität - auch von Jugendlichen - rechnen sich besser“ (STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b). Die Ziele der Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit der verbandlichen Jugendarbeit schauen folgendermaßen aus: Es soll ein möglichst kostenloser Zugang zu den verschiedenen Ausbildungswegen zur Verfügung gestellt werden. Die Jugendlichen sollen verbesserte und rechtzeitige Informationen über mögliche Ausbildungswege und Ausbildungsangebote liefern. Ein sehr wesentliches Ziel bezüglich der Aus- und

Weiterbildung ist die gezielte Förderung von Begabten, aber auch Leistungsschwachen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

Zu den Methoden werden diesbezüglich folgende Dinge gezählt: Es gibt die Möglichkeit der Einbringung politischer Forderungen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene. Des Weiteren wird in diesem Zusammenhang Pressearbeit von allen im Landesjugendbeirat vertretenen Organisationen betrieben. Eine weitere Methode ist das gemeinsame Positionspapier zur Lehrlingsausbildung (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

Das Themengebiet Aus- und Weiterbildung umfasst vier Aktivitäten, die den Jugendlichen zur Verfügung gestellt werden. Dazu zählen zum Beispiel zahlreiche Seminare und Wettbewerbe, sowie Redewettbewerbe, Rhetorik, politische Bildung, Kommunikation, um nur einige zu nennen. Jugendliche haben die Chance an kostenlosen Weiterbildungen in diversen Themenbereichen teilzunehmen. All das wird den Jugendlichen mit Hilfe von qualifizierten TrainerInnen und moderner Seminarmethoden ermöglicht (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.2 Ursprung und Tradition

Das Leben eines jeden Menschen wird von Kultur und Brauchtum geprägt. Als Überbegriff dafür kann man von Ursprung und Tradition reden, die gewahrt werden auch sollen. Das Landesjugendreferat Steiermark ist der Meinung, dass Jugendliche die Möglichkeit haben sollen, verschiedene Formen von Kultur kennenzulernen und verstehen zu lernen. Im Zuge dessen sollen sie ihre Persönlichkeit entwickeln können. Es gibt eine Menge an Möglichkeiten zur Entfaltung eines/r jeden Einzelnen. Musik, Theater, künstlerische Tätigkeiten, sowie Volksbrauchtum und kirchliche Feste tragen ihres dazu bei. Den Jugendlichen wird des Weiteren durch ihre Aktivitäten die Möglichkeit des Mitgestaltens des kulturellen Lebens in ihrem Lebensbereich geboten. Sie sollen egal, ob in ihrem Dorf, in ihrer Stadt oder in ihrer Region die Chance des Mitspracherechtes haben, aber sie müssen es dann natürlich auch nützen. In diesem Zusammenhang ist auch Neues zu entwickeln, und bereits alt Bewährtes zu erhalten und weiterzugeben. Nur so kann der Ursprung einer Region bzw. kann Tradition weitergelebt und erhalten werden. In diesem Kontext spricht die verbandliche Jugendarbeit von einer alt bewährten Methode, dem 'learning by doing'. Sie zählt zu einer der wichtigsten Methoden, um die beste Auseinandersetzung mit Kultur und den eigenen Tätigkeiten zu ermöglichen. Dadurch sollen die Jugendlichen zum Diskutieren, zur Weiterbildung und Durchführung von Projekten bewegt und motiviert werden. Das Thema Ursprung und Tradition bietet den Jugendlichen eine Menge an Aktivitäten, welche mit Kultur und Brauchtum in Verbindung gebracht werden. Zu den angebotenen Aktivitäten zählen neben Theateraufführungen, Volkstanz- und Volksliederabenden auch Kulturreisen. Ein besonderes Augenmerk wird auf Bräuche, wie das Maibaumaufstellen oder auf die Erntekrone, gelegt. Weitere Aktivitäten, die den Jugendlichen zur Verfügung gestellt werden, sind Seminare, Chöre und Musikgruppen. Bei all diesen Aktivitäten gibt es absolut keine Verbindlichkeit. Jede/r kann freiwillig daran teilnehmen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.3 Natur und Umwelt

Das Thema Natur und Umwelt ist in aller Munde. Es vergeht kein Tag, an dem nicht irgendeine Meldung in den Nachrichten zu verzeichnen ist. Aufgrund dieser Wichtigkeit beschäftigt sich auch die verbandliche Jugendarbeit mit den Bereichen Natur und Umwelt und versucht, den Jugendlichen einige wesentliche Dinge in diesem Zusammenhang näher zu bringen. Es ist wohl Jedem/Jeder bekannt, dass die Natur großen Belastungen ausgesetzt ist. Dementsprechend wird die Umwelt sehr in Mitleidenschaft gezogen und strapaziert. Jede/r spricht von wenig rosigen Zukunftsaussichten. Wegschauen und nichts tun hilft der Natur jedoch nicht, sich zu erholen und sich zu regenerieren. Es muss Jede/r seinen/ihren Beitrag zur Natur und Umwelt beitragen, damit noch viele Generationen leben können. Fast alle Menschen haben ehrenhafte Absichten und ein schlechtes Gewissen, wenn sie an ihr Verhalten in der Natur denken. Einige von der Gesellschaft sympathisieren mit den Naturschutz- und Umweltorganisationen. Dabei wird gleichzeitig eine große, übermächtige Ohnmacht verspürt. Leider betreiben nur sehr wenige Mitmenschen selbst aktiven Schutz der Natur und Umwelt. Wenn Jede/r ein bisschen bewusster mit den Beiden umgehen würden, gäbe es mit Sicherheit nicht so viele Natur- und Umweltkatastrophen. An denen ist alleine das Verhalten der Menschen schuld. Im Laufe der Zeit müssen für alle Menschen kleine alltägliche Schritte für aktiven Umweltschutz und gesellschaftliche Umdenkprozesse selbstverständlich werden, um die Natur und die Umwelt zu unterstützen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

„Wir als Jugend(organisationen) müssen und wollen hier Vorbilder und Förderer für eine nachhaltige und sichere Zukunft sein. Vor allem wollen wir gemeinsam und ungezwungen Spaß haben und die Vielfalt der Natur bewusst erleben“ (STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

Die Vorbildwirkung der Jugendorganisationen wird durch fünf wesentliche Ziele umgesetzt versucht. Das erste Ziel ist das Wecken von Interesse und Verständnis für Natur und Umwelt. In erster Linie befassen sich die jungen Menschen mit den Fragen 'welche Schäden können bei Missachtung entstehen?' und 'welche Kreisläufe gehen in der Natur so vor sich?'. Die Kinder und Jugendlichen können mit ihren Erfahrungen und Erlebnissen die Erwachsenen vielleicht auch dazu bringen, besser auf die Natur und die Umwelt aufzupassen. Großer Wert wird auf Bewusstseinsbildung in Bezug auf Naturschutz und umweltverträglichem Alltag gelegt. Die Jugendlichen sollen zu sinnvoller und attraktiver Freizeitgestaltung motiviert werden. Durch aufzeigen von verschiedenen Möglichkeiten sind die Jugendorganisationen bemüht, den Kindern und Jugendlichen neue Horizonte in ihrem Leben und Umfeld zu öffnen und zu ermöglichen. Ein sehr wichtiges Ziel ist das Leben von gesunder Umwelt, gesunder Natur und gesunden Menschen. Die verbandliche Jugendarbeit versucht, die jungen Menschen zu umweltschonenden Outdoor- Sport- und Trendsport- Aktivitäten hinzuführen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

Für alle diese Ziele werden für die Umsetzung einige Methoden benötigt. Diesbezüglich verfügt die verbandliche Jugendarbeit über ein sehr großes Repertoire für Kinder und Jugendliche, aber auch die MitarbeiterInnen werden miteinbezogen. Sie sollen schließlich ein gutes Vorbild sein. Für die Jugendlichen besteht die Möglichkeit, an Naturschutz- und Umweltcamps mit dem Motto 'gemeinsam Natur erleben' teilzunehmen. Es werden offene Jugendgruppen und öffentlichkeitswirksame Impulsveranstaltungen, sowie Aktionen zum Natur- und Umweltschutz angeboten, um auch die Bevölkerung über die Themen Natur und Umwelt zu informieren und darauf aufmerksam zu machen. Für die MitarbeiterInnen gibt es gezielte Ausbildungen, in denen sie lernen, wie man den Kindern und Jugendlichen beibringt mit offenen Augen durch die Welt zu gehen. Sie sollen das richtige Weiterleiten und Vermitteln lernen, denn die MitarbeiterInnen sind häufig die Vorbilder für die Kinder und Jugendlichen. Ausstellungen, Präsentationen und Informationsveranstaltungen sollen ebenfalls auf die Wichtigkeit dieses Themas Natur und Umwelt aufmerksam machen. Die Jugendlichen gestalten eigene Medien in Form von Infoblättern und Zeitungen, die über diese Themen informieren und auch aufklären. Ein guter Ansatz den Kindern und Jugendlichen die Natur näher zu bringen, wird in der Erlebnispädagogik umgesetzt. Neben diesen zahlreichen Methoden, um alle Menschen auf die Bedeutung von Natur und Umwelt aufmerksam zu machen, versucht die verbandliche Jugendarbeit besonders mit dem Angebot der verschiedenen Aktivitäten die Neugier und das Interesse an der eigenen Natur zu wecken. In erster Linie sollen die Kinder und Jugendlichen mit diesen Aktivitäten angesprochen werden, aber auch die Erwachsenen werden nicht ausgeschlossen, daran teilzunehmen. So organisieren die einzelnen Jugendorganisationen immer wieder sogenannte Umweltbaustellen. Es geht dabei um Säuberungen von verschiedenen Gebieten und Gewässern, sowie um Schutzmaßnahmenerrichtung und Revitalisierung. Bei naturkundlichen Wanderungen sollen neue Erfahrungen und Eindrücke aus und mit der Natur gewonnen werden. Den Kindern und Jugendlichen wird auch die Möglichkeit einer Gewässer- bzw. Gebietspatenschaft geboten, um das Gefühl von Verantwortung und Nützlichkeit zu bekommen. Die gewonnenen Erfahrungen und all das neu Gelernte soll bei Gruppen- und Diskussionsveranstaltungen weitergetragen und an andere Interessierte übermittelt werden (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.4 Festigung der Charaktere

Unter diesem Thema 'Festigung der Charaktere', ist die Persönlichkeitsbildung eines Menschen zu verstehen. In erster Linie sind hier die Kinder und Jugendlichen damit gemeint. Die verbandliche Jugendarbeit versteht sich im Bezug zur Festigung der Charaktere als 'Orientierungshilfe im Supermarkt der Sinnanbieter' und versucht, den Kindern und Jugendlichen eine Hilfe zu geben, um ihre Persönlichkeit und ihren Charakter stärken zu können. Die Kinder und Jugendlichen sollen in diesem Umfeld im Miteinander lernen, dass die Verschiedenartigkeit neben Chancen auch Grenzen für jeden einzelnen Menschen bedeutet. Es wird großer Wert auf ein aufeinander zugehen und das Gefühl einer Gemeinschaft gelegt. In Form von Gesprächen und kritischen Auseinandersetzungen sollen die Kinder

und Jugendlichen zu sich und sich selbst finden und ihr Selbstwertgefühl stärken lernen. In dieser Gemeinschaft lässt sich das meistens viel einfacher und schneller (er-)lernen, anstatt völlig alleine. So kann Jede/r dem/der Anderen helfen, ihn/sie in seinem/ihrer Prozess zu unterstützen. Sehr hilfreich bei der Festigung der Charaktere sind Begegnungen mit 'Leadern und Loosern', welche von den GruppenleiterInnen ermöglicht werden. Es werden immer wieder Großveranstaltungen durchgeführt, von denen die jungen Menschen neue Impulse mitnehmen sollen. Neue Erfahrungen und Eindrücke können die Kinder und Jugendlichen auch bei Schulungen und Seminaren gewinnen, bei denen sie unter professioneller Anleitung lernen. Ganz wichtig dabei ist spielerisches Lernen. Jede/r entscheidet für sich selbst 'was will ich' und 'was will ich lernen'. Es wird niemand zu irgendetwas gezwungen. Die Out-Door-Pädagogik steht bei der Festigung der Charaktere tatkräftig zur Seite und leistet ihren Beitrag dazu. Mit Hilfe all dieser Methoden, die den Kindern und Jugendlichen angeboten werden und zur Verfügung stehen, soll durch aktive Beteiligung gelernt werden, dass gesellschaftliche Veränderungen möglich sind und jede/r Einzelne Teil der Gesellschaft ist (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b). Für die Umsetzung der Ziele und die Anwendung der Methoden werden natürlich auch Aktivitäten benötigt, die das alles ermöglichen. Eine sehr wesentliche und lernreiche Aktivität ist das 'Freiwillige Soziale Jahr'. Da kann man jede Menge für sein späteres und weiteres Leben erfahren und kennenlernen und man lernt sich selbst meist völlig neu kennen. Man muss häufig über seinen eigenen Schatten springen und Dinge erledigen, von denen man vorher nie gedacht hätte, dass man sie macht. Das 'Freiwillige Soziale Jahr' ist wirklich eine Bereicherung für das Leben. Aktive Beteiligung können die Kinder und Jugendlichen bei der Mitarbeit an Projekten unter Beweis stellen. Eine weitere Aktivität, die sehr viel versprechend ist, ist die offene Form der Jugendarbeit, wie zum Beispiel Clubs, Jugendzentren oder Kultur im Keller. Das Motto für die Festigung der Charaktere eines/einer jeden Einzelnen sollte lauten: Gemeinsam leben und gemeinsam lernen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.5 Glaube

Auf der Homepage des Landesjugendreferats Steiermark wird der Glaube nicht als einzelnes Thema behandelt. Ich bin jedoch der Meinung, dass er alleine stehen soll. Das Landesjugendreferat fasst Persönlichkeitsbildung, Glaube und Träume zu einem Themengebiet zusammen. Zum Thema Glaube werden einige Ziele, Methoden und Aktivitäten beschrieben, die ich nun näher erläutern möchte. Ein sehr wichtiges Ziel ist, dass die Jugendlichen ihren Glauben finden und in ihrer Sprache zum Ausdruck bringen können. Die Jugendlichen sollen lernen, Glaube und Leben, sowie Leben und Glauben im Zusammenhang zu sehen. Die verbandliche Jugendarbeit sieht als ein Ziel, dass der Glaube der Jugendlichen als dynamische Erneuerungskraft der Kirche zu sehen ist. Miteinander auf dem Weg sein – regional, national und international – das ist eine Methode, die in Verbindung mit Glaube eingesetzt wird. In Form von persönlicher Besinnung, Orientierungstagen und regelmäßig stattfindenden Meditationen wird den Kindern und Jugendlichen der beziehungsweise ihr

Glaube versucht, näher zu bringen. Die jungen Menschen sollen die Fest- und Feierkultur als Lebenshilfe entdecken (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.6 Politik und Kommunikation

Die verbandliche Jugendarbeit sieht es als eine Herausforderung, Kinder und Jugendliche völlig unabhängig von parteipolitischen Gesinnungen für die politische Mitbestimmung und Mitgestaltung im Rahmen demokratischer Prozesse begeistern und motivieren zu können. Im Zuge dessen ist man bemüht, einen kritischen Umgang mit Medien aller Art zu fördern und allgemeine Anliegen der Jugend öffentlich aufzuzeigen und darauf hinzuweisen. In der Hoffnung, dass die Bevölkerung so mehr auf die Wünsche und Anregungen der Jugend eingeht, denn in den meisten Fällen wird diese nicht beachtet. Sieben Ziele werden in diesem Zusammenhang verfolgt. Das erste Ziel bemüht sich um eine verstärkte Beteiligung Jugendlicher am politischen Meinungsbildungsprozess. Des Weiteren soll die Jugend die Möglichkeit haben, ihre Probleme und Forderungen in die öffentlichen Diskussionen einbringen zu können und ein Mitspracherecht zu haben. Ein großes Anliegen ist es, eine selbstständige politische Überzeugung zu fördern und zu stärken. Das vierte Ziel beschäftigt sich damit, den Jugendlichen beizubringen, dass sie mit den neuen Medien kritisch umzugehen haben. Es wird versucht, einen kostengünstigen Zugang zu internationalen Informationen zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel, um das man sehr bemüht ist, ist die Herabsetzung des Wahlalters auf 16 Jahre. In der Schule soll es das Pflichtfach Politische Bildung ab der neunten Schulstufe geben. In Bezug auf Politik und Kommunikation werden drei Methoden herangezogen. Das sind zum Einen Diskussionsveranstaltungen, sowie Seminare und zum Anderen wird Aufklärungsarbeit geleistet. Für die Umsetzung der Ziele und Methoden werden Jugend- und Schülerlandtage organisiert und die Teilnahme an verschiedenen Seminaren ermöglicht (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.7 Freizeitgestaltung

Das Themengebiet Freizeitgestaltung fasst die Begriffe Sport und Abenteuer zu einem Thema zusammen. „Um sich wirklich wohl zu fühlen, genügt es nicht, täglich zehn Fernsehkanäle oder fünf In-Treffs zur Auswahl zu haben. Durch Werbung und andere gesellschaftliche Einflüsse ist der Schul-, Arbeits- und Freizeitalltag meist sehr fremdbestimmt und bietet kaum Möglichkeit zur Selbsterfahrung und Selbsterkenntnis. Körperliche Anstrengung und allsinnliche Selbst- und Umwelterfahrung sind hier sehr wertvolle Ergänzungen zum Alltag“ (STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b). Die Jugendorganisationen wollen diesem Alltagsstrott entgegenwirken und für Veränderungen im Freizeitverhalten der jungen Menschen sorgen. Alle Jugendorganisationen bemühen sich, durch sportliche und abenteuerliche Naturerlebnisse den Jugendlichen sinnvolle Alternativen für ihre Freizeitgestaltung zu bieten. Sie sehen diese Art von Freizeitgestaltung als sehr positiv und wichtig an. Solche sportlichen und abenteuerlichen Interessen und Aktivitäten werden durch den Österreichischen Alpenverein und von den Naturfreunden besonders gefördert.

Zahlreiche Sportvereine und Sportverbände stellen ein vielfältiges Sportprogramm mit den unterschiedlichsten Sportarten zur Verfügung. Die Ziele, die durch sinnvolle, sportliche und abenteuerliche Freizeitgestaltung verfolgt werden, sind breit gefächert. Sie reichen von sinnvoller und attraktiver Freizeitgestaltung, über umweltschonende Outdoor-Aktivitäten, bis hin zur Förderung von Breiten- und Spitzensport. Im Allgemeinen geht es bei den Zielen der Freizeitgestaltung um die Gesundheit der jungen Menschen und um das Wecken von Interesse an Sport und Natur. Die Kinder sollen die Möglichkeit bekommen, an gemeinschaftlichen Sport-, Natur- und Freizeiterlebnissen teilnehmen zu können und ihren Alltag beziehungsweise ihre Freizeit neu und anders gestalten zu können. Die verbandliche Jugendarbeit bietet den Kindern und Jugendlichen neben offenen Gruppen für gemeinsame Freizeit auch Camps und Wettkämpfe an. Es besteht die Möglichkeit, eine Ausbildung zum Lehrwart oder zum/r TrainerIn zu machen. Es sind bei der Freizeitgestaltung keine Grenzen gesetzt. Es soll Jede/r seine/ihre Freizeit nach Lust und Laune gestalten. Die verbandliche Jugendarbeit bemüht sich, für die Kinder und Jugendlichen neue Perspektiven zu öffnen, aber ohne Verpflichtung daran teilnehmen zu müssen. Bei der Methodenwahl wird sehr gerne auf die Erlebnispädagogik zurück gegriffen, welche einige Parallelen mit der verbandlichen Jugendarbeit aufzuweisen hat. In zahlreichen Gruppenstunden werden gemeinsame Kinder- und Jugendspiele ausprobiert und durchgeführt. Bei den Spielen stehen Sport, Abenteuer und Natur im Vordergrund. Alle gemeinsam trainieren bei Trainingsveranstaltungen und in Camps für die großen Wettkämpfe und offenen Sportveranstaltungen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.2.2.8 Weltweite Vernetzung

Die verbandliche Jugendarbeit legt sehr viel Wert auf weltweite Vernetzung. Sie ist immer bemüht, den Kindern und Jugendlichen in Form der weltweiten Vernetzung internationale Kontakte zu ermöglichen. Eine der wichtigsten Aufgaben eines Dachverbandes von Jugendorganisationen ist unumstritten der Kontakt von Jugendlichen über Landes-, Konfessions- und politische Grenzen hinweg und darüber hinaus. Die gebotenen Aktivitäten stellen einen unverzichtbaren Beitrag zur Völkerverständigung und eine Chance für alle TeilnehmerInnen, eine weltoffene und liberale Einstellung über Grenzen und Nationen hinweg zu entwickeln, dar (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

In diesem Zusammenhang werden zwei wesentliche Ziele verfolgt. Das erste Ziel ist, ein besseres Verständnis für andere Kulturen und Lebensweisen zu schaffen. Das zweite Ziel ist, um einen Aufbau von internationalen Kontakten und Bekanntschaft, welche auch über längere Zeit hinweg genutzt werden können und sollen, bemüht (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

Damit die Ziele auch wirklich in die Tat umgesetzt werden können, versucht die verbandliche Jugendarbeit den Kindern und Jugendlichen ein leistbares Kennenlernen von anderen Ländern zu ermöglichen und anzubieten. Diesbezüglich wird auf eine Zusam-

menarbeit mit Jugendorganisationen aus anderen Staaten zurückgegriffen. Man ist stets bemüht, diese Kontakte zu pflegen und aufrecht zuhalten. Kontakte knüpfen und Kinder beziehungsweise Jugendliche aus anderen Ländern kennenzulernen, funktioniert am besten bei gemeinsamen Veranstaltungen mit Jugendorganisationen aus verschiedenen Ländern. Eine sehr hilfreiche Aktivität, welche in Verbindung mit internationalen Kontakten genutzt wird, ist eine europaweite Jugendarbeit. Eine äußerst beliebte Aktivität bei den Kindern und Jugendlichen ist das Kennenlernen der EU - Institutionen in Brüssel (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

4.3 Steirischer Landesjugendbeirat

„Der Steirische Landesjugendbeirat ist die Arbeits- und Interessensgemeinschaft der verbandlichen Jugendorganisationen der Steiermark“ (STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011a).

Der Landesjugendbeirat zählt mittlerweile mehr als 20 Mitgliedsorganisationen, welche im Anschluss unter 4.3.2 noch genauer genannt werden. Diesen Mitgliedsorganisationen gehören insgesamt mehr als 100.000 Kinder und Jugendliche an (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011a).

Der Steirische Landesjugendbeirat setzt sich aus allen Organisationen der verbandlichen Jugendarbeit zusammen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011a).

„Der Landesjugendbeirat ist die Dachorganisation der 22 steirischen Kinder- und Jugendverbände. Er hat beratende Funktion im Landesjugendreferat und vertritt die Interessen der jungen Menschen in unserem Land“ (HEUBERGER 2010).

4.3.1 Projekte des Landesjugendbeirats

Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es zwei Projekte, mit denen sich der Landesjugendbeirat beschäftigt. Das erste Projekt ist das Projekt Ehrenamt. In diesem Zusammenhang führt der Landesjugendbeirat eine Kooperation mit der Institution Ehren.Wert.Voll. Diese Institution hat die Veranstaltung Rampenlicht Jugendarbeit ins Leben gerufen, die eine sehr große Verbindung zur Kinder- und Jugendarbeit darstellt. Das Rampenlicht Jugendarbeit ist eine Veranstaltung, in der die Arbeit von ehrenamtlich Tätigen sowohl in der Kinder- als auch in der Jugendarbeit im Mittelpunkt steht. Steiermarkweit sind über 10.000 Menschen in Kinder- und Jugendvereinen, Jugendzentren und Initiativen ehrenamtlich engagiert. Sie erreichen mit ihren Angeboten und Veranstaltungen jährlich über 100.000 Jugendliche pro Jahr. Das zweite Projekt des Landesjugendbeirats ist das Projekt Struktur neu. Dieses Projekt kümmert sich um die Neustrukturierung der Organisation des Landesjugendbeirats (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011a).

4.3.2 Mitgliedsorganisationen

Die Mitgliedsorganisationen sind verbandliche Jugend- und Kinderorganisationen. Sie verfügen alleine in der Steiermark über eine Landesorganisation und mehrere Ortsgruppen. Die Mitgliedsorganisationen leisten selbständige Jugendarbeit und weisen einen demokratischen Aufbau auf. Alle der im Anschluss aufgelisteten Mitgliedsorganisationen sind Vollmitglieder im Landesjugendbeirat und sind des Weiteren im Vorstand vertreten. Zu den Mitgliedsorganisationen zählen: die Alpenvereinsjugend, die Europajugend, die Evangelische Jugend, die Gewerkschaftsjugend, die Grünalternative Jugend Steiermark, die Junge Volkspartei Steiermark, die Katholische Jugend, die Katholische Jungschar, die Kinderfreunde Steiermark, das Kinderland Steiermark, die Kolpingjugend, die Kommunistische Jugend Steiermark, die Landesjugend Steiermark, der Mittelschüler-Kartell-Verband, die Naturfreundejugend Steiermark, die Naturschutzjugend, der Ring Freiheitlicher Jugend, die Sozialistische Jugend Steiermark, die Sportunion (ohne Basisförderung), die Steirischen PfadfinderInnen und die Trachtenvereinsjugend. Ich habe alle Mitgliedsorganisationen, welche im Landesjugendbeirat vertreten sind, aufgezählt, um die Vielfalt aufzuzeigen. Es ist äußerst interessant zu sehen, in welchen Bereichen überall Vereine vorhanden sind, die mit der verbandlichen Jugendarbeit in Verbindung stehen. Einige dieser Organisationen sind mit Sicherheit jedem bekannt, aber die eine oder andere völlig unbekannt. Diese Organisationen sind neben den zahlreichen Sportvereinen eine sehr gute Möglichkeit, für alle jungen Menschen ihre Freizeit sinnvoll zu nützen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011a).

Wie bereits bekannt zählt die verbandliche Jugendarbeit zu der ältesten, am stärksten etablierten und in der öffentlichen Meinung am meisten verankerten Form der Jugendarbeit. Die Mitgliedsorganisationen, welche unter alle aufgezählt werden, können in einzelne Kategorien eingeteilt werden. Die Einteilung erfolgt in die traditionellen Jugendverbände, wie Pfadfinder, Landjugend oder Kinderfreunde, in die Jugendsektionen großer nationaler Vereine, wie der Österreichische Alpenverein und in die parteipolitischen Jugendorganisationen, wie die Junge Volkspartei oder der Ring Freiheitlicher Jugend.

Anhand der zahlreichen Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit ist zu erkennen, dass das Spektrum der verbandlichen Jugendarbeit sehr breit gefächert ist.

Die verschiedenen Vereine haben bestimmte weltanschauliche Ziele und Wertvorstellungen, welche in den einzelnen Vereinsstatuten verankert sind, die sie verfolgen. Sie entwickeln Angebote und Aktivitäten für die Jugendlichen, um sie bei der Herausforderung 'erwachsen zu werden' zu begleiten. Dabei werden die Stärken und Kompetenzen der einzelnen Jugendlichen in der Gemeinschaft mit anderen jungen Verbandsmitgliedern gefördert. Dabei kommt die Förderung des gesellschaftspolitischen Engagements nicht zu kurz. Für die Umsetzung der zahlreichen Aktivitäten wird großer Wert auf Freiwilligkeit, altersgerechte Partizipation und Peer-Group Arbeit gelegt. Die Kinder und Jugendlichen treffen sich regelmäßig in bestimmten Abständen zu Gruppen in den verbandlichen Organisationen (vgl. HÄFELE 2011, S.395).

4.4 Jugendverbände

Unter Jugendverbänden versteht man demokratische Zusammenschlüsse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. In Kurzform werden die Jugendverbände auch Organisationen genannt. Sie sind als Verbände, beziehungsweise als Vereine organisiert. Innerhalb der Jugendverbände wird Jugendarbeit von jungen Menschen, Burschen und Mädchen, selbst gestaltet, organisiert und auch mitverantwortet.

Alle zu den Jugendverbänden dazugehörenden Personen, sprich Kinder, Jugendliche und auch Erwachsene, sind registrierte Mitglieder in der jeweiligen Organisation.

Die verschiedenen Funktionen innerhalb der einzelnen Organisationen werden zum Einen von den älteren Jugendlichen selbst und zum Anderen von den erwachsenen Funktionären aus- und durchgeführt. Kurz: die Funktionen werden von den Mitgliedern einer Organisation selbst besetzt. Zu den Aufgaben der Funktionäre, egal ob Jugendlicher oder Erwachsener, zählen unter anderem regelmäßige Angebote und Aktivitäten für die Gruppe zu bieten. Diese Angebote und Aktivitäten sollten in erster Linie dazu dienen, die Jugendlichen in ihrer Entwicklungsherausforderung 'erwachsen' zu werden, zu unterstützen (vgl. STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT 2011b).

„Ein Jugendverband verfolgt das Ziel, die Interessen seiner Mitglieder in der Gesellschaft zu vertreten und fördert durch eine vielfältige Bildungsarbeit (d.h. Jugendverbandsarbeit) die Herausbildung einer persönlichen Identität und Werteorientierung junger Menschen“ (JUGENDNETZ-BERLIN 2011).

Um sich ein Bild von der Jugendverbandsarbeit machen zu können, werden hier ein paar Wesens- und Strukturmerkmale von ihr aufgezählt:

... ”

- *Eigenständigkeit*
- *Freiwilligkeit*
- *Ehrenamtliches Engagement*
- *Partizipation (Mit-Verantwortung und Mit-Entscheidung)*
- *Interessensvertretung(politisches Mandat/ Jugendpolitik)*
- *Selbstbestimmung*
- *Orientierung an den Interessen und Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen*
- *Bildungsangebote zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung*
- *Grundsätzlich offenes Angebot für alle Kinder und Jugendliche*

“ ...

(JUGENDNETZ-BERLIN 2011)

Jugendverbände stellen ein breites Spektrum an Lernfeldern für die Kinder und Jugendlichen dar. Die Lernfelder hinterlassen aufgrund ihrer Struktur und ihrer Methodik nachhaltige Eindrücke. Aus den Erlebnissen und Erfahrungen, die die Kinder und Jugendlichen machen, entsteht mit der Hilfe des qualifizierten Leitungsteams ein nachhaltiges Lernen. Dieses Lernen strahlt bei allen Beteiligten über die Verbandsarbeit hinaus (vgl. KUCHENBAUR 2011, S.8).

Das nachhaltige Lernen aus den zahlreichen Erlebnissen und Erfahrungen der Kinder und Jugendlichen bedarf einem geschützten Raum, in dem sie gewisse Verhaltensänderungen ausprobieren können. Der geschützte Raum einer festen Gruppen ermöglicht dies, da das gruppeninterne 'Auffangnetz' sehr eng gebunden ist. Innerhalb dieses Netzes wird es den Kindern und Jugendlichen ermöglicht Fehler zu machen, die in diesem geschützten Raum aufgefangen und rückgemeldet werden.

„In einer Umwelt mit einer Vielzahl von Möglichkeiten - Stichwort: alles ist möglich! - wird es zunehmend wichtiger, feste Werte zu vertreten und zu vermitteln, denn in letzter Konsequenz ist nicht alles möglich. Die Wertepluralität macht es natürlich immer schwieriger, sich zu ordnen und für klar umrissene Werte einzustehen. Und genau hier muss die Stärke von Jugendverbänden gesehen werden“ (KUCHENBAUR 2011, S.6).

4.5 Landesjugendreferat

„Das Landesjugendreferat ist die Fachstelle für Jugendarbeit beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung. Es fördert PartnerInnen und MultiplikatorInnen, unterstützt diese ideell und materiell und sorgt für deren Aus- und Weiterbildung. Es weiß, wo Kompetenzen für bestimmte Arbeitsfelder zu finden sind und vermittelt diese.

Das Landesjugendreferat sieht die Jugend als Zukunfts-Chance. Es schafft die Voraussetzungen dafür, dass innovative Ideen und Projekte in der Jugendarbeit entwickelt und umgesetzt werden. Ziel ist die ganzheitliche Förderung von Jugendlichen in ihrer geistigen, körperlichen, seelischen und ethischen Entwicklung. Die Basis dieser Förderung ist Beziehungsarbeit“ (LAND STEIERMARK 2011b).

Mit Hilfe des Landesjugendreferats wird ein realistisches Bild von der Jugend in der Öffentlichkeit erstellt. Dieses Bild ist bewusstseinsbildend tätig und zeigt, dass Kinder und Jugendliche unbedingt Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten benötigen (vgl. LAND STEIERMARK 2011b).

Des Weiteren ist das Landesjugendreferat um eine gesellschaftspolitische Forderung und Förderung von Jugendlichen in allen für diese notwendigen Lebensbereichen bemüht und vermittelt Grundwerte der Demokratie (vgl. LAND STEIERMARK 2011b). Es bezeichnet den Weg zum Erwachsenwerden als eine Art Wanderschaft.

Das Landesjugendreferat ist der Meinung, dass die Erwachsenen ihre Kinder und Jugendlichen auf dem Weg des Erwachsenwerdens ein Stück begleiten sollen. Die Kinder und Jugendlichen müssen dabei auch die Chance haben, ihre eigenen Wege gehen zu können. Es ist wichtig, mit guten Beispielen voranzugehen und die jungen Menschen vor Gefahren zu beschützen, aber das eine oder andere Mal muss man sie einfach losrennen lassen. Da kann es vorkommen, dass die Kinder und Jugendlichen auch abseits der Wege laufen und nicht immer von Anfang an die richtige Richtung einschlagen. Da ist es die Aufgabe der Erwachsenen abzuwägen, wann wirklich Gefahr lauert und wann man ohne große Bedenken zusehen kann, wie die Jungen ins 'Verderben' laufen. Für die Kinder und Jugendlichen kann es unterstützend sein, wenn man gemeinsam mögliche Wege auf der Wanderkarte des Lebens bespricht und ihnen orientierend zur Seite steht. Ab und zu muss man den Jungen auch Perspektiven bieten, die sie für ihr Leben nutzen können. Ganz wichtig für den Lernprozess ist die eigenständige Erkundung des Lebensumfelds. Als Erwachsener kann man den Kindern und Jugendlichen die dafür nötige Ausrüstung mit auf den Weg geben, aber nach Möglichkeit nicht in die Erkundung eingreifen. Wenn die jungen Menschen wollen, kann auch miteinander gerastet werden und gemeinsam den Erzählungen des Erlebten zugehört werden, aber die meisten Erfahrungen auf dieser Wanderschaft müssen alleine gemacht werden. Nur so kann möglichst viel für das Leben gelernt und erlebt werden (vgl. LAND STEIERMARK 2011b).

4.6 Exkurs: Kompetenzentwicklung und biografische Nachhaltigkeit

Thomas Kreher berichtet im Zuge der Kinder- und Jugendarbeit über Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biografische Nachhaltigkeit.

Zu diesen Themen wurde von April 2004 bis März 2006 eine Studie durchgeführt. Da sich diese Studie mit den Themenbereichen meiner Masterarbeit sehr gut deckt, werde ich nun einige wichtige Ergebnisse und Informationen daraus anführen. So ergibt sich noch ein besserer Überblick über die Verbindung von verbandlicher Jugendarbeit und dem Kompetenzerwerb. Der einzige negative Punkt an dieser Parallele ist, dass diese Studie in Deutschland durchgeführt wurde. Leider gibt es in Österreich keine Studien zu diesem Thema.

Der Name der Studie lautet Wirkungen von Jugendverbandsarbeit und wurde von drei verschiedenen Institutionen durchgeführt. An dieser Studie beteiligt waren das Institut für Regionale Innovation und Sozialforschung e. V. Dresden, das Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der TU Dresden, sowie der Kinder- und Jugendring Sachsen e.V. Des Weiteren wurde die Studie von der Stiftung Jugendmarke, den Mitteln des BMWA und des ESF gefördert. An der Studie beteiligt waren die vier Landesjugendringe aus Niedersachsen, Bayer, Hessen und Mecklenburg Vorpommern. Im Mittelpunkt standen zwei zentrale Themen. Das war zum Einen der Lernort Jugendverband und zum Anderen die biografische Wirkung einer Jugendverbandsmitgliedschaft aus der Perspektive von Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Die Frage nach der biografischen Wirksamkeit von Jugendverbandsmitgliedschaften ergab sich im Zuge der Studie aus der Beobachtung der gegenwärtig - gesellschaftlichen Veränderung mit ihren Auswirkungen auf die Lebensbedingung und Bewältigungsherausforderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (vgl. LINDNER 2008, S.109):

„Die Entgrenzung der Bildungswege, der Übergänge in Arbeit sowie des Lernens sind für den in der Studie untersuchten Zusammenhang von Jugendverbänden, Kompetenzentwicklung und biografischer Nachhaltigkeit von zentraler Bedeutung“ (LINDNER 2008, S.110). Unter dem Begriff Entgrenzung wird in diesem Zusammenhang ein Prozess, in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene gesellschaftliche Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren, verstanden (vgl. LINDNER 2008, S.109).

Aufgrund des ständigen Strukturwandels und der Schnelllebigkeit der Arbeitswelt wird eine rasche Veränderung und Neuorientierung von im Beruf nötigen Qualifikationen und Kompetenzen, sowie die Anforderung von ständigem Lernen benötigt. Wenn man in der Lage ist mit der Zeit zu gehen und sich immer wieder auf neue Gegebenheiten und Situationen einstellen kann, hat man es heutzutage in der Berufswelt viel leichter (vgl. LINDNER 2008, S.110). „Die Lernorte, Lernformen und Lernzeiten sind zum Beispiel dergestalt von Veränderungen betroffen, dass neben die traditionellen und oftmals nicht linear strukturierten institutionalisierten Formen und Orte des Bildungssystems

andere Lern- und Bildungsorte sowie Lernformen, etwa informelle und freizeitbezogene Konstellationen an Bedeutung gewinnen“ (LINDNER 2008, S.110).

In der Studie werden sozialstrukturelle Veränderungen angedeutet, welche zu neuen Herausforderungen in alltäglicher Lebensbewältigung führen. Die neuen Herausforderungen entstehen, da die traditionellen Gewissheiten, Modelle des Übergangs, sowie die Bildungswege und Lernformen an Verlässlichkeit verlieren (vgl. LINDNER 2008, S.110).

Diese Studie ist aufgrund ihres empirischen Blickes auf die Sichtweise der Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Basis für weitere Untersuchungen aus dem Jahre 2006. Da gab es unter anderem Untersuchungen zur Evangelischen Jugend oder zum Lernen im Zuge des freiwilligen Engagements (vgl. LINDNER 2008, S.110).

In dieser Studie über Wirkungen von Jugendverbandsarbeit werden Kompetenzen anhand der vorliegenden Untersuchungsergebnisse als so etwas wie übergreifende und dynamische personengebundene Fähigkeiten, Stärken und Dispositionen bezeichnet. Die Perspektive der Kompetenzentwicklung, welche mit den veränderten Übergängen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Arbeitswelt und in das Erwachsenenalter verbunden ist, gewinnt im Bezug auf die starren Qualifikationen immer mehr an Bedeutung. Diese Bedeutung ist nicht nur funktional aus der Arbeitswelt oder aus bestimmten institutionellen Bedingungen heraus, sondern entsteht auch aus den Erfordernissen der biografischen Lebensbewältigung (vgl. LINDNER 2008, S.110).

Aufgrund der Konzentration auf die Kompetenzentwicklung und die Lebensbewältigung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter verstärkt sich der Blick auf die Jugendverbandsarbeit und die Jugendverbände selbst als spezielle Lebens- und Bildungsorte von den jungen Leuten.

Da diese Studie in Deutschland durchgeführt wurde, sind leider auch nur Ergebnisse aus Deutschland vorhanden. Vergleichsdaten aus Österreich liegen bis jetzt noch nicht vor. Meiner Meinung nach, sind die Auswertungen aus Deutschland trotzdem durchaus interessant und passen gut in diese Arbeit.

Obwohl viel Positives über die Jugendverbandsarbeit in Deutschland berichtet werden kann, stehen die deutschen Jugendverbände momentan - Stand von 2004-2006 - vor der Herausforderung ihre Bildungsqualität belegen und ihr besonderes Bildungsprofil für die zukünftige soziale und pädagogische Infrastruktur der Gesellschaft zu verdeutlichen. Die Probleme kommen aus zweierlei Hinsicht: Zum Einen machen die sich wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit den daraus resultierenden Veränderungen der Lebenslagen der Jugend nicht vor der Jugendverbandsarbeit halt. Zum Anderen wird der Legitimitätsdruck für die Jugendverbände im Rahmen des sozialstaatlichen Umbaus immer größer und intensiver (vgl. LINDNER 2008, S.111).

Bei der Durchführung dieser Studie nahm man an, dass die verschiedenen Jugendverbände als Vermittler zwischen Jugendkultur und Erwachsenenengesellschaft und Orte des Gruppenlernens sowie des intergenerationellen Lernens eine spezifische Bildungsqualität besitzen. Diese Bildungsqualität fördert gleichzeitig die Kompetenzentwicklungsprozesse der jungen Leute (vgl. LINDNER 2008, S.120).

Zusammenfassend lässt sich folgendes zu dieser Studie über die Wirkungen von Jugendverbandsmitgliedschaften in Deutschland sagen: Wenn man auf den Jugendverband als Lernort aus der Perspektive von Jugendlichen und jungen Erwachsenen schaut, dann versteht sich verbandsübergreifend die Jugendverbandsgruppe als Ort der Gleichaltrigenkultur. Die regelmäßigen Gruppentreffen von den einzelnen Jugendverbänden wird als ein zentraler Lernort betrachtet und auch die Gruppenleiterschulungen bieten eine wichtige Lerngelegenheit. Die Jugendlichen sehen das Vorhandensein von häufig älteren Bezugspersonen und die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme als weitere wichtige Lernbedingungen im Zuge der Verbandsarbeit (vgl. LINDNER 2008, S.120).

„Mit Blick auf Kompetenzentwicklung zeichnen sich Jugendverbände gerade dadurch aus, dass sie Orte informellen Lernens wie auch formaler Gelegenheiten sind und es gerade diese Mischung unterschiedlicher Lernformen ist, die zu Kompetenzentwicklungsprozessen führt“ (LINDNER 2008, S.120). Jugendverbände sind aufgrund ihres spezifischen Bildungsklimas und ihrer Lernsettings eine gute Beteiligungsmöglichkeit für alle Jugendlichen, die sich freiwillig und ehrenamtlich engagieren wollen (vgl. LINDNER 2008, S.120). Die allgemeine Kompetenzentwicklung richtet sich nicht speziell auf den Übergang in die Arbeitswelt, sondern sie betrifft das gesamte Leben. Schließlich lernt man nie aus und versucht sich so gut es geht immer weiter zu bilden. „Kompetenzentwicklung beschreibt in diesem Zusammenhang so etwas wie die Entwicklung übergreifender und dynamisch verfügbarer Stärken oder Dispositionen, um die komplexen beruflichen wie alltäglichen Anforderungen zu bewältigen“ (LINDNER 2008, S.121). Somit wird die Jugendverbandsarbeit als ein Lebens- und Lernort bezeichnet, welcher die verschiedenen Kompetenzentwicklungsprozesse fördert. Diese Erkenntnis ist auch in den Ergebnissen dieser Studie sehr deutlich zu erkennen (vgl. LINDNER 2008, S.121).

Teil II
Empirischer Teil

Kapitel 5

Datenerhebung

5.1 Forschungsfrage

Welche Kompetenzen entwickeln ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der verbandlichen Jugendarbeit?

5.2 Methode

Zur Beantwortung der forschungsleitenden Frage und zur Analyse der relevanten Themenbereiche wurde eine Datenerhebung mittels vorgefertigtem Formular durchgeführt. Dieses Formular, siehe Anhang, wird auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Verfügung gestellt. Das genaue Procedere dieser Datenerhebung wird unter 'Durchführung' noch genauer erläutert. Ehrenamtlich Tätige aus den verschiedenen Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit wurden für diese 'Befragung' herangezogen.

Aufgrund der sehr geringen Beteiligung an dieser Datenerhebung wurde eine Organisation befragt, die zwar zu den Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit gehört, aber keine Jugendlichen zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung hatte. Anstatt dessen erklärten sich Erwachsene dieser Einrichtung bereit Fragebögen auszufüllen. Die genaueren Gründe für die geringe Beteiligung und nähere Details zu den teilnehmenden Organisationen folgen im Anschluss.

Im Zuge dieser Erhebung mittels Formular waren vor allem die erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten der Ehrenamtlichen von Interesse. In diesem Kontext wurden unter anderem auch die ausführenden Tätigkeiten und die eventuell besuchten Aus- und Weiterbildungen der Befragten erhoben. Im Endeffekt geht es darum, welche Arten von Kompetenzen von den Ehrenamtlichen in den verschiedenen Einrichtungen erworben werden. Ein sehr wichtiges Kriterium bei der Datenerhebung ist die Gewährleistung der Anonymität. Aufgrund dessen wurden die TeilnehmerInnen beim Ausfüllen der Formulare darum gebeten, lediglich 'Herr' oder 'Frau' auszufüllen. Es wird auch keine genaue Angabe zum Geburtsdatum verlangt. Für die Datenerhebung wurden Institutionen und Organisatio-

nen, die mit der verbandlichen Jugendarbeit zu tun haben, ausfindig gemacht. Die Institutionen, die für die Befragung kontaktiert wurden, können in vier große Themenbereiche gegliedert werden. Aus einer langen Liste von Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit in der Steiermark erfolgte die Selektion nach Wichtigkeit für diese Arbeit. Alle Institutionen der Gruppen Sport, Rettungs- und Katastrophenhilfe, Natur, Kultur und Freizeit, die ihren 'Sitz' in Graz haben, wurden via E-Mail angeschrieben. Aufgrund dieser getroffenen Auswahl blieben im Endeffekt 15 Institutionen für die Kontaktierung übrig. Da auf die Aussendung der E-Mail nur eine einzige Institution mit ausgefüllten Formularen reagiert hatte, erfolgte eine erneute Kontaktaufnahme mit einzelnen wichtigen Institutionen per Telefon und auch durch einen persönlichen Besuch. Des Weiteren wurde eine neuerliche Mail an den Vorstand des Landesjugendbeirats geschickt mit der Hoffnung auf Unterstützung. Leider war auch diese Mail ohne Erfolg. Dank privater Kontakte und sehr engagierten Leuten kam ich im Endeffekt trotzdem zu meinen benötigten Daten.

Von zentraler Bedeutung ist für mich die Frage 'Warum haben sich so wenige Organisationen bereit erklärt sich an der Datenerhebung zu beteiligen?'. Es gibt so viele Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit. Leider haben sich nur drei dieser Mitgliedsorganisationen bereit erklärt Formulare für die Erhebung auszufüllen. Jedoch warum? Für mich unverständlich ist, dass so gut wie kein Interesse an einer Beteiligung herrschte. Die meisten der kontaktierten Organisationen reagierten nicht einmal in irgendeiner Weise auf meine Anfrage. Andere lehnten mich aus Zeitgründen von vornherein ab.

Mein Ziel war es trotz aller Schwierigkeiten und Hindernisse, die mir bei der Datenerhebung in den Weg gestellt wurden, ein möglichst repräsentatives Ergebnis zu erzielen. Das ist aufgrund der geringen Teilnehmerzahl absolut nicht gelungen, aber die Ergebnisse können sich trotzdem sehen lassen. Es gibt eine Auswertung, die zwar nur auf eine bestimmte Anzahl an Personen zu trifft, aber die aussagekräftig ist.

5.3 TeilnehmerInnen / Stichprobe

Die Stichprobe für diese Arbeit fällt aufgrund mangelnder Bereitschaft von Seiten der Institutionen in Graz leider sehr klein aus. An meinem Engagement und an meiner Bereitschaft genügend Freiwillige für diese Datenerhebung aufzutreiben, ist es mit Sicherheit nicht gelegen. Wenn sich so gut wie niemand bereit erklärt ein Formular auszufüllen, ist man machtlos. Wie bereits bei der Methode schon kurz angeführt, wurden für diese Datenerhebung 15 Institutionen, die zur verbandlichen Jugendarbeit gehören, kontaktiert. Leider war die Rücklaufquote der befragten Institutionen nicht sehr ergiebig. Nach vielen Telefonaten und E-Mails gelang es mir schlussendlich doch noch genügend ausgefüllte Formulare zu bekommen.

Die aktuelle Stichprobe setzt sich aus TeilnehmerInnen von drei Institutionen zusammen.

So haben sich an der Datenerhebung die Landesjugend Steiermark, die Pfadfinder Graz und die Naturjugend beteiligt. Die TeilnehmerInnen, die an der Datenerhebung teilgenommen haben, sind zwischen 21 und 25 Jahre alt. Sie engagieren sich alle ehrenamtlich beziehungsweise freiwillig in einer dieser drei Institutionen. Die Stichprobe setzt sich im Konkreten aus neun Freiwilligen der Landjugend, sieben Freiwilligen von den Pfadfindern und neun Freiwilligen von den Naturfreunden zusammen. Bei der Befragung konnte keine Rücksicht auf eine Gleichverteilung der Geschlechter genommen werden. Jeder und jede, die sich bereit erklärt hatte zu 'helfen', wurde gebeten ein Formular auszufüllen. Da sich leider nur sehr wenige bereit erklärt haben an dieser Datenerhebung teilzunehmen, hatte ich keinen Einfluss auf die Geschlechterverteilung. Daher liegt leider kein Ausgleich zwischen den männlichen und den weiblichen TeilnehmerInnen vor. Ich musste sozusagen nehmen, was kommt.

5.4 Erhebungsinstrument

Für die Durchführung dieser Datenerhebung wurde das bereits vorgefertigte Formular des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verwendet. Durch Zufall bin ich während der Ausarbeitung des theoretischen Teils dieser Arbeit auf dieses Formular gestoßen. Nach kurzer Besprechung mit meinem Betreuer durfte ich es für meine Erhebung verwenden. Dieses Formular fragt genau die für meine Auswertung benötigten Daten ab. Das Formular des BMASK ist folgendermaßen aufgebaut: Zu Beginn des Formulars werden soziodemografische Daten abgefragt. Normalerweise sollten laut vorgefertigtem Formular der Name, das Geburtsdatum und die Adresse der/des Freiwilligen angegeben werden. In diesem Fall dürfen diese Daten aufgrund der Anonymitätsgewährleistung nicht ausgefüllt werden. Alle Freiwilligen, die an dieser Datenerhebung teilnehmen, werden von meiner Seite aus gebeten bei Name lediglich Frau oder Herr, beim Geburtsdatum nur das Geburtsjahr und bei der Adresse ausnahmslos die Postleitzahl und den Bezirk auszufüllen. So können keine Rückschlüsse auf die/den Freiwillige/n gezogen werden. Für die Auswertung der Daten sind diese Angaben jedoch sehr wichtig. Des Weiteren werden die Freiwilligen gebeten die Organisation, bei der sie freiwillig tätig sind, den Zeitraum ihrer Tätigkeit und den gesamt geleisteten Zeitaufwand für diese Organisation anzugeben. Das Hauptaugenmerk dieser Datenerhebung liegt auf den Tätigkeiten und den Kompetenzen beziehungsweise Fähigkeiten der Freiwilligen, die sie im Laufe der Zeit in der entsprechenden Organisation aus- und durchführen beziehungsweise erwerben und erlernen. Diese Bereiche sind ebenfalls auf dem Formular auszufüllen. Nebenbei werden die Freiwilligen auch noch nach ihren Funktionen in der Organisation und den durchgeführten beziehungsweise absolvierten Aus-/Weiterbildungen und Fachqualifikationen gefragt.

5.5 Durchführung und Ablauf

Für die Durchführung der Datenerhebung mittels vorgefertigtem Formular mussten im Vorfeld einige Dinge organisiert und geplant werden. Zuallererst erfolgte eine Kontaktaufnahme mit Frau Fiedler vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Sie war so lieb und nett und lies mir eine vollständige Mappe mit allen wichtigen Unterlagen für den Nachweis der Freiwilligenarbeit zu kommen. Die selben Unterlagen sind auch online auf der Homepage des BMASK zu finden und downzuloaden. Diese Mappe dient als Vorlage und Unterstützung bei der Datenerhebung. Nachdem alle nötigen Unterlagen besorgt waren und das Ok von meinem Betreuer und Frau Fiedler gegeben war, ging es an das Ausfindig - Machen der zu befragenden Organisationen. Der folgende Teil wurde bei der Beschreibung der Methode bereits kurz angeschnitten und wird hier nun genauer dargestellt.

Von einer Studienkollegin, die zur Zeit ebenfalls eine Masterarbeit zu den Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit schreibt, bekam ich die komplette Liste mit allen Mitgliedsorganisationen der verbandlichen Jugendarbeit. Die Institutionen dieser Liste sind in verschiedene Gruppen beziehungsweise Bereiche unterteilt. Da für die Datenerhebung eine Eingrenzung erfolgen musste, wurden nur einzelne Gruppen aus der Liste für die erste Kontaktaufnahme ausgewählt. In Anlehnung an den theoretischen Teil und die Relevanz dieser Arbeit wurden alle Institutionen der vier Gruppen Sport, Rettungs- und Katastrophenhilfe, Natur und Kultur und Freizeit per E-Mail kontaktiert. Einzig und allein die Landjugend reagierte mit neun ausgefüllten Formularen auf die E-Mail. Alle anderen 14 Institutionen antworteten nicht einmal in irgendeiner Art und Weise. Frau Plienegger von der Landjugend teilte mir in ihrer E-Mail mit, dass ich mein Anlagen an den Vorstand des Landesjugendreferats schicken sollte. Da ich noch mehr ausgefüllte Formulare benötigte, befolgte ich diesen Rat und schickte eine E-Mail mit allen notwendigen Informationen an den Vorstand. Keine Ahnung wie viele Institutionen anhand dieser E-Mail kontaktiert wurden. Lediglich eine Frau meldete sich daraufhin und bat mir vorerst ihre Hilfe an. Nach zweimaligem E-Mail Kontakt mit dieser Frau meldete sie sich aber nicht mehr.

Zum Glück habe ich ganz liebe Familienmitglieder, die mir immer mit Rat und Tat versuchen zu helfen. So bekam ich einen Kontakt zu den Pfadfindern in Graz, die sich sofort für eine Unterstützung bereit erklärt hatten. Ich besuchte die Pfadfinder bei einer ihrer Treffen und bekam im Zuge dessen sieben ausgefüllte Formulare.

Mit diesen wenigen Informationen konnte leider noch keine Datenauswertung stattfinden. Daher mussten noch Freiwillige, die bereit sind ein Formular auszufüllen, her. In der Hoffnung auf Unterstützung, telefonierte ich fast alle Institutionen der vier Gruppen durch. Doch mit sehr wenig Erfolg. Lediglich die Ortsgruppe Graz der Naturjugend war aufgrund des Telefonats bereit mir ein paar Formulare auszufüllen. Sie luden mich direkt zu ihrer nächsten Sitzung ein, um einen direkten Kontakt mit den Freiwilligen zu bekommen.

Nachdem mehr oder weniger genügend Informationen von den Freiwilligen gesammelt

wurden, erfolgte die Datenauswertung. Dank dieser drei Institutionen bekam ich gerade noch genügend ausgefüllte Formulare zusammen, sodass eine Datenauswertung möglich war.

5.6 Auswertung

Im Zuge der Datenerhebung mittels vorgefertigtem Formular wurden soziodemografische Daten der Freiwilligen erhoben, um verschiedene Bezüge zu den Befragten herstellen zu können. Es wurden jedoch keine Daten abgefragt, die die Anonymität der TeilnehmerInnen in Frage stellen könnten. In diesem Bereich der Daten fallen die Items, wie das Geschlecht, das Geburtsjahr, die Organisation, der Zeitraum der freiwilligen Tätigkeit und der damit verbundene Zeitaufwand. Mit Hilfe dieser soziodemografischen Daten ist es möglich eine Typologie der einzelnen Freiwilligen zu erstellen.

Da es sich bei dieser Datenerhebung, um eine qualitative Methode handelt, werden bei der Auswertung keinerlei repräsentative Daten preisgegeben. Mit Hilfe der vorgefertigten Formulare vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz soll ein Einblick in die erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten, sowie in die ausführenden Tätigkeiten der verschiedenen Freiwilligen gegeben werden. Dabei ist die Gewährleistung der Anonymität der beteiligten TeilnehmerInnen zu wahren oberste Priorität. Die Anonymität soll zu jedem Zeitpunkt gegeben sein. Sie wird durch eine Anonymisierung der Formulare, sowie durch eine Datenauswertung, die in keinem Fall personen-, sondern nur themenzentriert erfolgt, gewährleistet. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt zum Einen inhaltsanalytisch in Form von kurzen Textzusammenfassungen und zum Anderen teilstandardisiert auf erstellten Grafiken aus dem Excel. Anhand der Grafiken sollen die erhobenen Ergebnisse anschaulicher und verständlicher dargestellt werden.

So sieht die erstellte Tabelle der ausgefüllten Daten im Detail aus:

Aus Gründen der Anonymität wurden keine weiteren demografischen Daten erhoben und keinerlei Angaben zum Namen oder genauerem Geburtsdatum verlangt.

Bei der Auswertung der Datenerhebung soll die forschungsleitende Frage 'Welche Kompetenzen ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der verbandlichen Jugendarbeit entwickeln?' geklärt werden.

5.6.1 Einführung

Die Datenauswertung der ausgefüllten Formulare von den Freiwilligen der drei teilnehmenden Einrichtungen erfolgte in Anlehnung an die Einteilung des BMASK. Es teilte die Tätigkeiten, die die Freiwilligen im Zuge ihres Ehrenamtes ausüben, in sieben Kategorien ein. Folgende sieben Bereiche wurden für die Ergebnisauswertung verwendet, die 1 zu 1 mit denen des BMASK übereinstimmen. Die hier im Anschluss genannten Tätigkeiten sind nur einige Beispiele, die unter die einzelnen Kategorien fallen. Natürlich existieren auch noch zahlreiche weitere und andere Tätigkeitsbereiche, die nicht alle genannt werden

Position	Geschlecht	Geb.jahr	Organisation	Stunden	Zeitraum
1	m	1988	Landjugend	5000	2004 - 2011
2	w	1993	Landjugend	1000	2009 - 2011
3	w	1985	Landjugend	2500	2004 - 2011
4	m	1987	Landjugend	4000	2003 - 2011
5	w	1988	Landjugend	3000	2003 - 2011
6	m	1990	Landjugend	1500	2008 - 2011
7	w	1987	Landjugend	5600	2005 - 2011
8	m	1985	Landjugend	6000	2002 - 2010
9	m	1985	Landjugend	8800	2000 - 2011
10	w	1984	Pfadfinder	9000	2003 - 2011
11	m	1985	Pfadfinder	8000,5	2004 - 2011
12	m	1986	Pfadfinder	6000	2005 - 2011
13	m	1986	Pfadfinder	6000	2005 - 2011
14	w	1990	Pfadfinder	4000	2007 - 2011
15	m	1990	Pfadfinder	3000	2008 - 2011
16	w	1991	Pfadfinder	4000	2008 - 2011
17	m	1946	Naturfreunde	6000	2000 - 2011
18	w	1956	Naturfreunde	240	2007 - 2011
19	m	1947	Naturfreunde	3300	1990 - 2011
20	w	1964	Naturfreunde	300	1997 - 2011
21	m	1941	Naturfreunde	600	2002 - 2011
22	m	1944	Naturfreunde	200	2007 - 2011
23	m	1960	Naturfreunde	640	2008 - 2011
24	m	1944	Naturfreunde	42900	1978 - 2011
25	m	1943	Naturfreunde	110	2001 - 2011

Tabelle 5.1: Demografische Daten der teilnehmenden Freiwilligen

können. Es werden nur die sieben wichtigsten und häufigst genannten Bereiche erwähnt. Bei der Auswertung der erhobenen Daten wurden die genannten Angaben in einen dieser Bereiche eingeteilt und auch diesbezüglich eingegrenzt.

5.6.1.1 Tätigkeiten

Die Frage für dieses Item lautet: Welche Tätigkeiten hat der/die Freiwillige im Zuge ihres Ehrenamtes ausgeübt beziehungsweise welche Tätigkeiten werden nach wie vor den Freiwilligen ausgeübt?

1. Organisatorische Tätigkeiten

Darunter fallen unter anderem Tätigkeiten, die mit der Planung und Vorbereitung von Veranstaltungen zu tun haben. Des Weiteren zählen Sitzungen einberufen beziehungsweise planen, Protokoll führen und Berichte erfassen auch zu dieser Art von Tätigkeiten. Nicht zu vergessen, dass Lieferanten koordinieren, jegliche administrative Dinge erledigen und die Erledigung von Behördenwegen auch organisatorische Tätigkeiten sind (vgl. BMASK 2011a).

2. Menschen betreuen

Darunter wird laut BMASK verstanden, dass zum Einen Kinder ganz allgemein betreut werden und zum Anderen auch zum Lernen motiviert werden. Bei der Durchführung von Projekten mit Jugendlichen oder der Arbeit mit behinderten Menschen, sowie das Aktivieren und Besuchen von älteren Menschen spricht man ebenfalls von der Betreuung von Menschen. Die Versorgung kranker Menschen und die Betreuung von Drogenabhängigen fallen auch in diesen Bereich hinein (vgl. BMASK 2011a).

3. Rettungs- und Katastrophenhilfe

Die Erklärung dieser Tätigkeit ist sehr einfach. In diesen Bereich fallen Tätigkeiten, wie im Rettungsdienst tätig sein oder Opfer von Katastrophen unterstützen. Jedoch darf auf das Leisten von Notfall Management und das Leisten der Wiederaufbauarbeiten nach den diversen Katastrophen nicht vergessen werden (vgl. BMASK 2011a).

4. Führungs- und Kommunikationstätigkeiten

Dieser Bereich ist einer der größten dieser sieben Bereiche und umfasst die meisten Tätigkeiten. Teams jeglicher Art koordinieren, Freiwilligeneinsätze planen, MitarbeiterInnen führen und motivieren, Ziele und Strategien entwickeln, sowie die Organisation präsentieren und auch nach außen hin repräsentieren werden auf der einen Seite in diesem Bereich abgedeckt. Auf der anderen Seite umfasst dieser Bereich Tätigkeiten, wie Kontakte zur Politik knüpfen, die Gestaltung von Verwaltung und Sponsoren, Spenden sammeln, Partner suchen, auf internationaler Ebene für die Organisation aktiv sein und der Verkauf und Vertrieb von Dienstleistungen oder Produkten (vgl. BMASK 2011a).

5. Tätigkeiten im Finanzbereich

Dazu zählen die Buchhaltung erledigen, Budgets planen und erstellen, sowie das Controlling und die Revision der Finanzen (vgl. BMASK 2011a).

6. Inhaltliche Tätigkeiten

Erarbeiten von inhaltlichen Konzepten und Programmen, die inhaltliche Planung von Veranstaltungen, die Vorbereitung von Texten für Zeitschriften und Publikationen und das Ausarbeiten von themenspezifischen Dossiers sind ebenfalls Tätigkeiten, die die Freiwilligen während ihres Ehrenamtes eventuell ausüben (vgl. BMASK 2011a).

7. Fachspezifische Tätigkeiten

Dieser Bereich ist eher etwas speziell und kommt nicht so oft zur Anwendung. Darunter wird die Zusammenstellung und Wartung der IP Ausstattung, die Pflege und Wartung der technischen Geräte und die genaue Auseinandersetzung und Beschäftigung mit den Gesetzes- und Sachmaterien verstanden (vgl. BMASK 2011a).

Im Anschluss an den einführenden Teil werden die erhobenen Daten im Detail dargestellt. Das Hauptaugenmerk dieser Datenerhebung liegt auf den erworbenen Kompetenzen der Freiwilligen während der Ausübung eines Ehrenamtes. Da es eine Menge verschiedener Kompetenzarten gibt, muss eine Kategorisierung vorgenommen werden, um eine Einteilung und Auswertung vornehmen zu können. Das eine oder andere Mal kann es durchaus vorkommen, dass eine Kompetenz beziehungsweise eine Fähigkeit zwei Bereichen zugeordnet werden kann, da es Überschneidungen gibt. Eine eindeutige Zuordnung ist nicht immer möglich. Wenn der/die Freiwillige beim Ausfüllen des Formulars keine eigene Einteilung in die einzelnen Kategorien vorgenommen hat, habe ich die angegebenen Daten in das vorgegebene Schema des BMASK eingeteilt.

5.6.1.2 Kompetenzen und Fähigkeiten

Folgende Frage galt es in diesem Zusammenhang zu beantworten: Welche wichtigen Kompetenzen wurden bei den verrichteten Tätigkeiten trainiert beziehungsweise erlernt?

Wichtig zu wissen ist, dass neben den fachlichen Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit vor allem soziale Kompetenzen erworben werden, die in der heutigen Berufswelt immer wichtiger werden. Mit sozialen Kompetenzen sind in diesem Kontext in erster Linie die Motivationsfähigkeit und die Einsatzfreude gemeint. Diese Fähigkeiten liefern einen extrem positiven Einfluss auf die eigene Leistung und die Arbeitsergebnisse. Es ist auch durchaus möglich, dass bei ein und derselben Tätigkeit mehrere Kompetenzen und Fähigkeiten entwickelt werden. So kann zum Beispiel beim Spendensammeln für die eigene Organisation sowohl Motivation und Überzeugungskraft trainiert als auch Engagement und Einsatzfreude unter Beweis gestellt werden.

„Die nachfolgende Übersicht beruht auf den Erkenntnissen von PersonalpsychologInnen und gibt Ihnen konkrete Beispiele für Formulierungen“ (BMASK 2011a).

Bei meiner Datenerhebung erfolgten in keinem einzigen Fall eine Ausformulierung der erworbenen Kompetenzen oder Fähigkeiten. Diese Frage wurde vielmehr stichwortartig ausgefüllt. Für die Auswertung der Daten spielt das jedoch keine Rolle, da trotzdem eine Zuordnung zu den einzelnen Bereichen erfolgen konnte.

Laut Bundesministerium gibt es sieben zentrale Kompetenzen, die bei den verrichteten Tätigkeiten während der Ausübung eines Ehrenamtes trainiert beziehungsweise erlernt werden. Wie im theoretischen Teil bereits ausführlichst beschrieben gibt es eine Unmenge von Kompetenzen, Kompetenzmodelle und Kompetenzarten, sodass auch in diesem Fall eine Eingrenzung stattfinden musste.

Die Reihung der nun folgenden sieben Kompetenzbereiche hat absolut nichts mit der Wichtigkeit beziehungsweise mit der Häufigkeit des Auftretens zu tun. So wie sie auf der Homepage des BMASK beschrieben sind, so folgen sie hier nun auch.

1. Soziale Kompetenz und Belastbarkeit

Darunter ist zu verstehen, dass die betreffende Person sehr gut mit Menschen jeglicher Art umgehen kann, ihnen Respekt und Vertrauen vermitteln kann, sowie andere Menschen gute einschulen kann. Diese Person ist in diesem Zusammenhang auch in der Lage schwierige Situationen zu entschärfen und in Stress Situationen ihre Aufgaben souverän meistern und erledigen kann (vgl. BMASK 2011a).

Um zum Ausdruck zu bringen, dass die befragte Person über Soziale Kompetenz und Belastbarkeit verfügt, sind folgende Beispiele angeführt:

... „ Die/der Freiwillige hat ihre/seine soziale Kompetenz und Belastbarkeit bewiesen, indem sie/er

- anderen Menschen auch in schwierigen Situationen auf besonders einfühlsame Weise und mit großer Geduld und Ausdauer als BetreuerIn oder BeraterIn zur Seite steht. Besonders betroffen von dieser Betreuung oder Beratung sind zum Beispiel, Behinderte, Pflegebedürftige, Drogenabhängige oder Schwerkranke.*
- mit diplomatischem Geschick auch eine schwierige Jugendgruppe leiten kann und durch ihre/seine gute Menschenkenntnis schwer integrierbare Jugendliche motiviert und ihren Fähigkeiten nach einsetzt.*
- auch unter höchster Belastung im Rettungsdienst oder in der Katastrophenhilfe nicht die Geduld verliert und durch die besondere Fähigkeit auf Menschen zuzugehen, Krisensituationen bestmöglich meistert.*

“ ...

(BMASK 2011a)

2. Engagement und Einsatzfreude

Bei dieser Kompetenz verfügt die betreffende Person über viel Eigeninitiative, denkt

positiv und denkt mit. Sie/er ist auch in der Lage sich für ihre/seine Arbeit zu begeistern und übernimmt gerne freiwillig zusätzliche/schwierige Aufgaben. Die betreffende Person ist lernbereit und will sich immer wieder gerne weiterentwickeln. Des Weiteren erbringt er/sie verlässlich ein hohes Arbeitspensum (vgl. BMASK 2011a). Verschriftlicht kann Engagement und Einsatzfreude folgendermaßen ausgedrückt werden:

... „ *Die/der Freiwillige hat Engagement und Einsatzfreude bewiesen, indem sie/er*

- *sich als SportwartIn oder TrainerIn neue Konzepte überlegt und sich trotz Widerstand der Vereinsführung für neue Ideen in der Nachwuchsarbeit einsetzt.*
- *durch stetige Weiterbildung über gefährliche Stoffe und deren bestmögliche Beseitigung die Sanierungsarbeiten oder Müllsammlungen der Organisation effizienter und sicherer gestaltet.*
- *gewissenhaft und ausdauernd auch über einen längeren Zeitraum, mit großem Engagement und Phantasie bei der Umsetzung jene praktische Arbeiten leistet, die wenig Aufsehen verursachen, die aber trotzdem geleistet werden müssen, wie zum Beispiel Verwaltungsarbeit, Bewirtung oder Besorgungen.*

“ ...

(BMASK 2011a)

3. Verantwortung und Selbstdisziplin

In diesem Fall ist die betreffende Person sehr verlässlich und korrekt. Sie/er verfügt über ein gutes Zeitmanagement und arbeitet selbständig. Ihre/seine Fähigkeit ist, ziel- und lösungsorientiert zu sein und bei Bedarf ihre/seine eigenen Interessen zurück zustellen (vgl. BMASK 2011a).

Das Bundesministerium stellt folgende Beispiele zur Verfügung:

... „ *Die/der Freiwillige hat Verantwortung und Selbstdisziplin bewiesen, indem sie/er*

- *verlässlich und unter genauer Einhaltung der Termine und Vereinbarungen auf lokaler Ebene Verantwortung in der Politik übernimmt. Sie/er übernimmt zum Beispiel, das Amt einer/s WahlhelferIn oder eines Gemeinderats beziehungsweise einer Gemeinderätin.*
- *sich im Elternverein in demokratischer und konsensorientierter Weise für die Schulgemeinschaft einsetzt, ohne dabei das Ziel aus den Augen zu verlieren.*

- *nicht lange über Probleme redet, sondern sie auch eigenständig, aber dennoch im Interesse anderer, löst.*

“ ...

(BMASK 2011a)

4. Motivation und Überzeugungskraft

Die Stärken der betreffenden Person liegen hierbei darin, dass sie offen auf andere Menschen zu geht, mit ihrer Art und Weise überzeugen kann, Begeisterung ausstrahlt und ein Verhandlungsgeschick hat. Sie ist auch ein Verkaufstalent, kann Produkte und Dienstleistungen bewerben und hat völliges Verständnis für Öffentlichkeitsarbeit (vgl. BMASK 2011a).

Die/der Freiwillige stellt Motivation und Überzeugungskraft unter Beweis, indem sie/er

... ”

- *durch ihre/seine hohe Überzeugungskraft mehr Spenden für die eigene Organisation sammelt, als es je der Fall war.*
- *durch das offene, aber auch zielstrebige Zugehen auf Menschen viele neue Freiwillige für die eigene Organisation gewinnt.*
- *mit großem Verkaufstalent und Diplomatie auch kritische Journalisten/Journalistinnen von der guten Arbeit der Organisation überzeugt und so für ein reges Interesse der Medien sorgt.*

“ ...

(BMASK 2011a)

5. Führungs- und Managementkompetenz

In diesem Bereich verfügt die betreffende Person über Management-Qualitäten und ist gut als Führungskraft tätig. Sie/er ist entscheidungsfreudig und arbeitet umsetzungs- und ergebnisorientiert. Diese Person stellt auch Projektmanagement-Kenntnisse unter Beweis und ist in der Lage Dinge gut zu organisieren (vgl. BMASK 2011a).

Sie/er hat diese Art von Kompetenz bewiesen, indem sie/er

... ”

- *in kurzer Zeit ein perfekt organisiertes und für die Betroffenen effizientes Hilfsprojekt auf die Beine stellt.*
- *die Arbeitsverteilung innerhalb der Organisation eigenständig, und verantwortungsbewusst so plant und festlegt, dass die Mitarbeiter/innen höchst motiviert ihre Aufgaben erfüllen und alle eine klare Vorstellung von den zu erreichenden Zielen haben.*

- *sich gerade in schwierigen Situationen immer wieder motiviert, das Team auf seine Aufgaben verweist, die entsprechenden Hilfestellungen gibt und damit dafür sorgt, dass wir erfolgreich sind.*

“ ...

(BMASK 2011a)

6. Zusatzqualifikationen und neue Fachkenntnisse

Bei diesen Kompetenzen erwerben die Freiwilligen IT-Qualifikationen, buchhalterisches Know-how, sowie Fachwissen und Fremdsprachen, wenn er/sie

- die Website der Organisation wartet und betreut
- sich mit einem für die Organisation relevanten Rechtsgebiet wie zum Beispiel, Umweltrecht oder Asylrecht, vertraut macht.
- im Rahmen der Freiwilligenarbeit Weiterbildungsveranstaltungen besucht.

(vgl. BMASK 2011a)

7. Aus- und Weiterbildung

Das BMASK formuliert diesen Bereich folgendermaßen: „Auch der Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen kann in der freiwilligen beziehungsweise ehrenamtlichen Arbeit eine Rolle spielen“ (BMASK 2011a).

Das Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung berichtet im 1.Freiwilligenbericht 2009, dass es ein paar Schlüsselkompetenzen gibt, die sich bei einer Bewerbung sehr gut machen. Es ist von diesen sechs hier genannten Kompetenzen die Rede. Sie werden im Zuge der Freiwilligenarbeit erworben und haben eventuell einen Einfluss für eine Anstellung. Das Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung ist der Meinung, dass für eine Person Soziale Kompetenz und Belastbarkeit, Engagement und Einsatzfreude, Verantwortung und Selbstdisziplin, Motivation und Überzeugungskraft, Führungs- und Managementkompetenzen, sowie Zusatzqualifikationen und neue Fachkenntnisse extrem wichtig sind (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.83f). Bei der Befragung der ehrenamtlich Tätigen der einzelnen Organisationen wurden ebenfalls nach diesen Kompetenzen gefragt. Die TeilnehmerInnen füllten das Formular nach ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten aus und diese wurden dann in die entsprechende Kategorie dieser sechs Kompetenzbereiche eingeordnet.

“Die verbandliche Jugendarbeit sieht es jedoch - unabhängig von der Vielfalt ihrer Angebote - als ihre Kernaufgabe an, junge Menschen in deren Persönlichkeitsentwicklung zu begleiten und Schlüsselfähigkeiten für das menschliche Zusammenleben zu fördern“ (HÄFELE 2011, S.399).

5.6.2 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Datenerhebung werden in Form eines Textes erläutert und beschrieben und im Anschluss daran in einer Tabelle grafisch dargestellt. Dadurch sollen die Auswertungen leichter verständlich gemacht werden und vereinfacht dargestellt.

Die folgende Tabelle liefert einen Überblick über die in den Grafiken verwendeten Abkürzungen in Verbindung mit den Tätigkeiten und erklärt ihre Bedeutungen, um die Grafiken leicht lesen und deuten zu können.

Position	Begriffe	Abkürzungen
1	Organisatorische Tätigkeiten	O.T.
2	Menschen betreuen	M.b
3	Rettung und Katastrophenhilfe	R. + KH.
4	Führungs- und Kommunikationstätigkeiten	FT. + KT.
5	Tätigkeiten im Finanzbereich	T.im FB.
6	Inhaltliche Tätigkeiten	I.T.
7	Fachspezifische Tätigkeiten	FS.T.

Tabelle 5.2: Erklärung der Abkürzungen der Tätigkeiten

Die zweite Tabelle stellt die verwendeten Abkürzungen bezüglich der erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten dar.

Position	Begriffe	Abkürzungen
1	Soziale Kompetenz	S. K. + B.
2	Engagement und Einsatzfreude	E. + E.
3	Verantwortung und Selbstdisziplin	V. + S.
4	Motivation und Überzeugungskraft	M. + Ü.
5	Führungs- und Managementkompetenz	F.K. + M.K.
6	Zusatzqualifikationen und neue Fachkenntnisse	ZQ + n.FK.

Tabelle 5.3: Erklärung der Abkürzungen der Kompetenzen

Auf der Homepage des BMASK und auf den vorgefertigten Formularen wird noch eine siebte Kompetenz beziehungsweise Fähigkeit von den Freiwilligen abgefragt, die hier nicht weiter berücksichtigt wurde. Der Grund dafür ist, dass Jede/r eine andere Aus- und Weiterbildung im Laufe ihrer/seiner Freiwilligenarbeit ausübt. Nicht einmal innerhalb einer Einrichtung existieren die gleichen Weiterbildungsvoraussetzungen. Für die Ergebnisse ist dieser Bereich auch nicht weiter von Relevanz oder Bedeutung.

Bei der Datenauswertung werden die zwei Organisationen 'Landjugend' und 'Pfadfinder', bei denen sich insgesamt 16 Jugendliche bereit erklärt haben die Formulare auszufüllen, mit der Organisation 'Naturfreunde', bei der sich neun Erwachsene an der Datenerhebung

beteiligt haben, miteinander verglichen. Zu Beginn werden die beiden Organisationen 'Landjugend' und 'Pfadfinder' in den verschiedensten Bereichen miteinander verglichen, bevor im Anschluss eine Gegenüberstellung mit den 'Naturfreunden' erfolgt. Da die verbandliche Jugendarbeit und die dabei erworbenen Kompetenzen die zentralen Themen dieser Arbeit sind, wird das Hauptaugenmerk auf die erhobenen Daten der Jugendlichen gelegt. Die Erwachsenen dienen als Vergleichsgruppe, da sich leider zu wenige Jugendliche an der Datenerhebung beteiligt haben.

Bei der Ausübung eines Ehrenamtes werden von Organisation zu Organisation unterschiedlich viele Stunden geleistet. Das hat damit zu tun, dass die Häufigkeit der Treffen und Veranstaltungen ganz stark differieren.

Für diese Datenerhebung erklärten sich sieben Jugendliche der Landjugend und neun Jugendliche der Pfadfinder bereit ein Formular auszufüllen. Auf die Geschlechterverteilung hatte ich keinen Einfluss. Daher kann keine allgemeine Aussage bezüglich männlich und weiblich gemacht werden, sondern nur im Ausmaß der beteiligten Personen.

Die Auswertung der erhobenen Daten hat ergeben, dass Eine der befragten weiblichen Jugendlichen im Durchschnitt 654 Stunden pro Jahr für eine der beiden Organisationen aufwendet. Im Gegensatz dazu, leistet Einer der befragten männlichen Jugendlichen 701 Stunden pro Jahr. Die berechneten Daten beziehen sich nur auf eine befragte weibliche oder männliche Person, da eine unterschiedliche Anzahl männlicher und weiblicher Jugendlicher an der Datenerhebung teilgenommen hat.

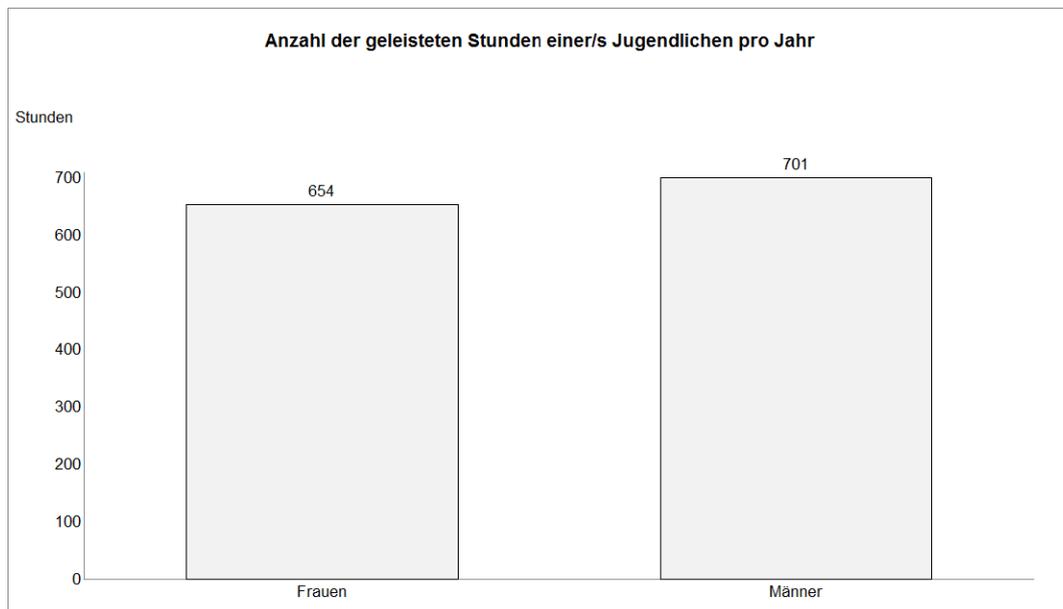


Abbildung 5.1: Anzahl der geleisteten Stunden der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder

Neben der Gegenüberstellung aller befragten weiblichen und männlichen Jugendlichen bezüglich ihrer Anzahl der geleisteten Stunden, stellt die nächste Tabelle die Anzahl der geleisteten Stunden nach Männer und Frauen beziehungsweise nach den beiden Organisationen getrennt, dar. Demnach leisten die Frauen der Pfadfinder pro Jahr am meisten Stunden. Dicht gefolgt von den männlichen Pfadfindern. Aus der Grafik ist eindeutig ersichtlich, dass die Pfadfinder eindeutig mehr Stunden pro Jahr für das Ehrenamt aufwenden. Die männlichen Jugendlichen der Landjugend leisten jedoch noch um einige Stunden mehr als die Weiblichen.

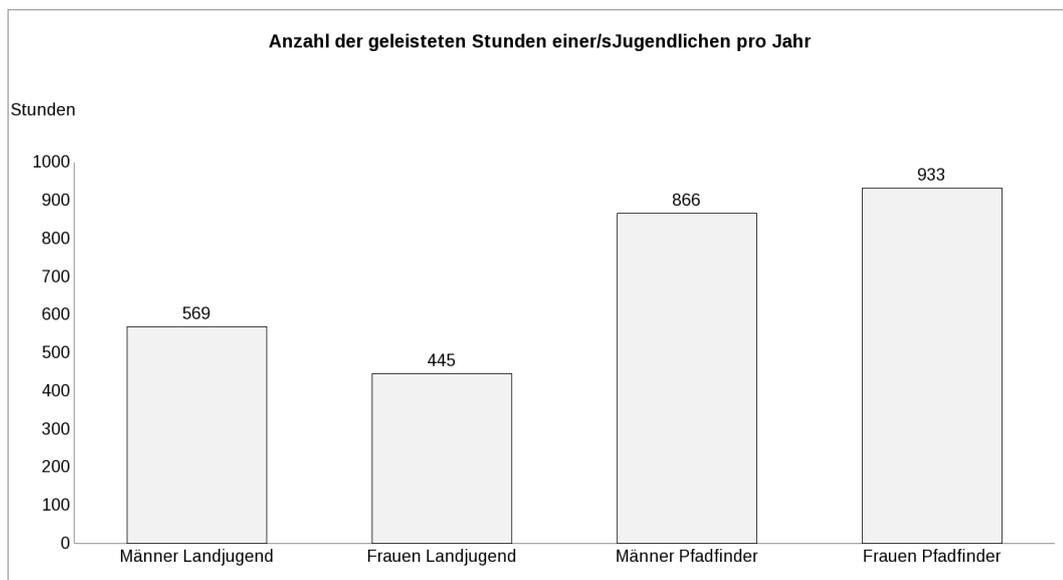


Abbildung 5.2: Anzahl der geleisteten Stunden der weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder

Die Erwachsenen der Naturfreunde leisten laut Datenerhebung bei weitem um einige Stunden weniger pro Jahr, als die befragten Jugendlichen. Bei der Befragung der Erwachsenen der Naturfreunde haben sich nur zwei Frauen beteiligt, während sieben Männer ein Formular ausgefüllt haben. Das tut bei der Auswertung bezüglich der Anzahl geleisteter Stunden nichts zur Sache, denn es wurde pro Einzelperson ausgewertet. Eine der befragten Frauen leistet pro Jahr durchschnittlich 34 Stunden. Ein Mann der Naturfreunde verbringt 317 Stunden für die Naturfreunde auf.

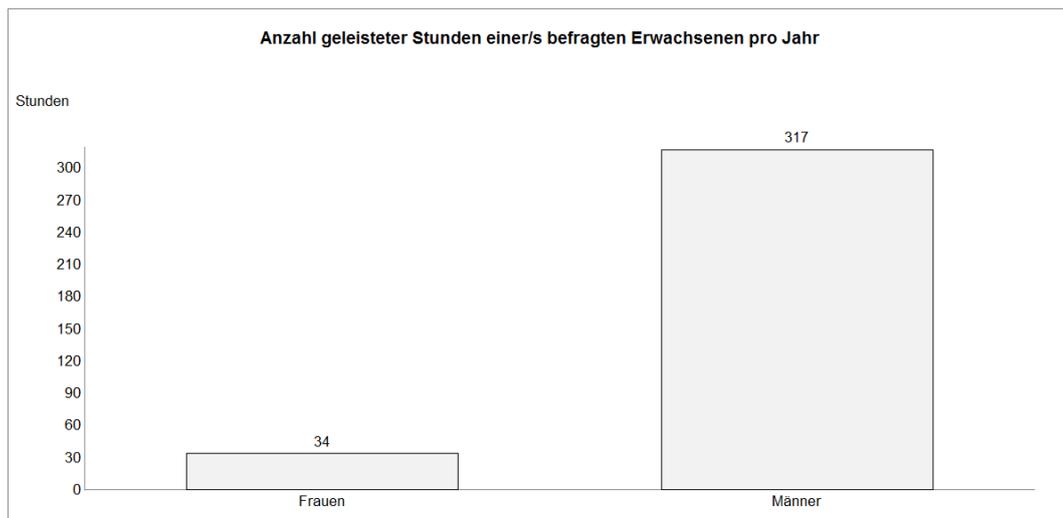


Abbildung 5.3: Anzahl der geleisteten Stunden der Naturfreunde

Im Vergleich der befragten Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder zu den befragten Erwachsenen der Naturfreunde leisten die Jugendlichen um ein vielfaches mehr Stunden pro Jahr als die Erwachsenen. Der Unterschied zwischen der Landjugend und den Pfadfindern ist nicht so groß, wie der Unterschied zwischen den beiden Organisationen und den Naturfreunden.

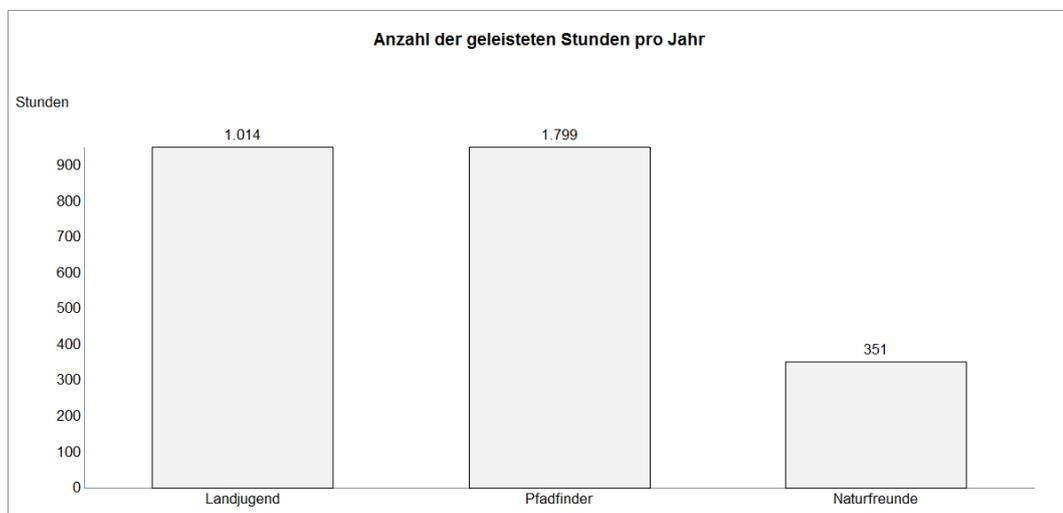


Abbildung 5.4: Anzahl der geleisteten Stunden der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde

Im Zuge der Datenauswertung lag das Interesse der Ergebnisse auch auf den Unterschieden zwischen den Geschlechtern. Daher stellte ich die Anzahl der geleisteten Stunden der Frauen der drei teilnehmenden Organisationen gegenüber. Das Ergebnis zeigt, dass die Frauen der Pfadfinder mit Abstand die meisten Stunden ehrenamtlich 'arbeiten'. Mehr als die Hälfte weniger an Stunden leisten die Frauen der Landjugend. Mit ziemlich großem

Abstand zu den beiden Organisationen leisten die Frauen der Naturfreunde nur 34 Stunden pro Jahr.

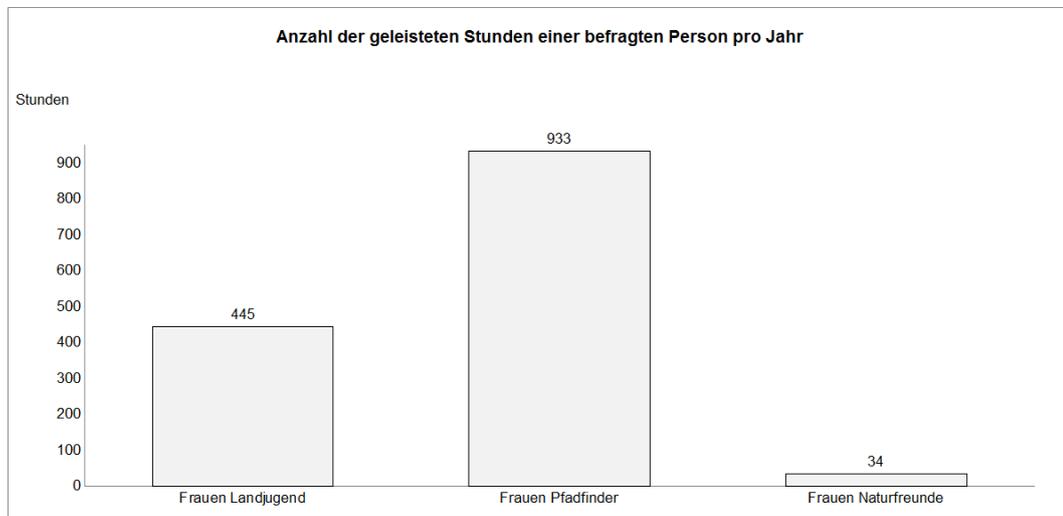


Abbildung 5.5: Anzahl der geleisteten Stunden der Frauen der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde

Bei der Gegenüberstellung der drei Organisationen mit dem Blick auf die Männer sieht das Ergebnis folgendermaßen aus. Die Reihung bei den Männern sieht genauso aus, wie bei den Frauen. Jedoch leisten die Männer allgemein im Durchschnitt mehr Stunden pro Jahr, als die Frauen. Dieses Ergebnis wird auch im theoretischen Teil beschrieben. Aus den Statistiken geht immer wieder hervor, dass sich männlichen Jugendlichen im Vergleich zu den Weiblichen um einiges mehr beteiligen. Die Männer der Pfadfinder führen das Feld wieder an. Danach kommen die Männer der Landjugend und die Männer der Naturfreunde liegen an dritter Stelle.

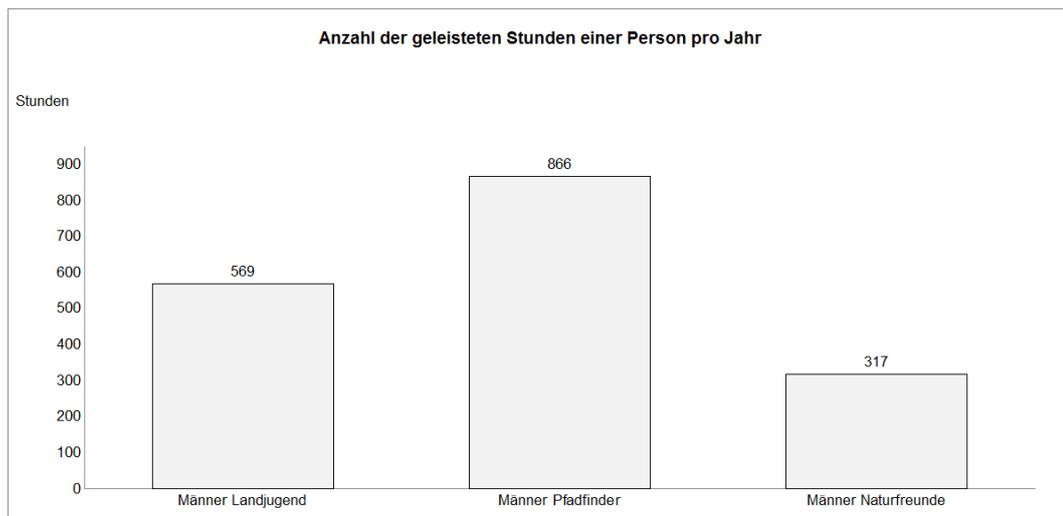


Abbildung 5.6: Anzahl der geleisteten Stunden der Männer der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde

Neben der Anzahl der geleisteten Stunden der befragten Freiwilligen wurde auch das Geburtsjahr erhoben. Mit Hilfe dessen ist es möglich ein Profil über das Durchschnittsalter aller TeilnehmerInnen zu erstellen.

Die Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder sind im Durchschnitt gleich alt. Ein/e Jugendliche/r der Landjugend ist durchschnittlich 23,4 Jahr alt. Ein/e PfadfinderIn 23,5 Jahre.

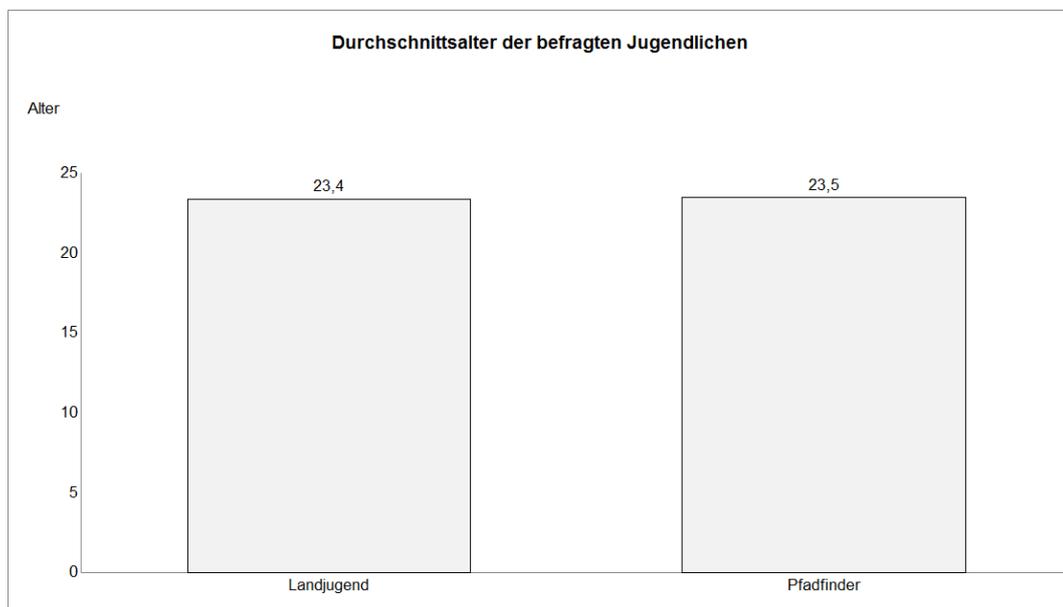


Abbildung 5.7: Durchschnittsalter der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder

Aus dem Vergleich des Durchschnittsalters zwischen den weiblichen und männlichen Jugendlichen der beiden Organisationen ist ersichtlich, dass die Frauen der Landjugend und

der Pfadfinder, sowie die Männer der beiden Einrichtungen so gut wie gleich alt sind. Die Auswertung zeigt auch, dass die Frauen im Durchschnitt um ein bisschen mehr als ein Jahr jünger sind, als die Männer.

Bei der Gegenüberstellung der Organisationen sind die Männer der Pfadfinder älter, während bei den Frauen die der Landjugend älter sind.

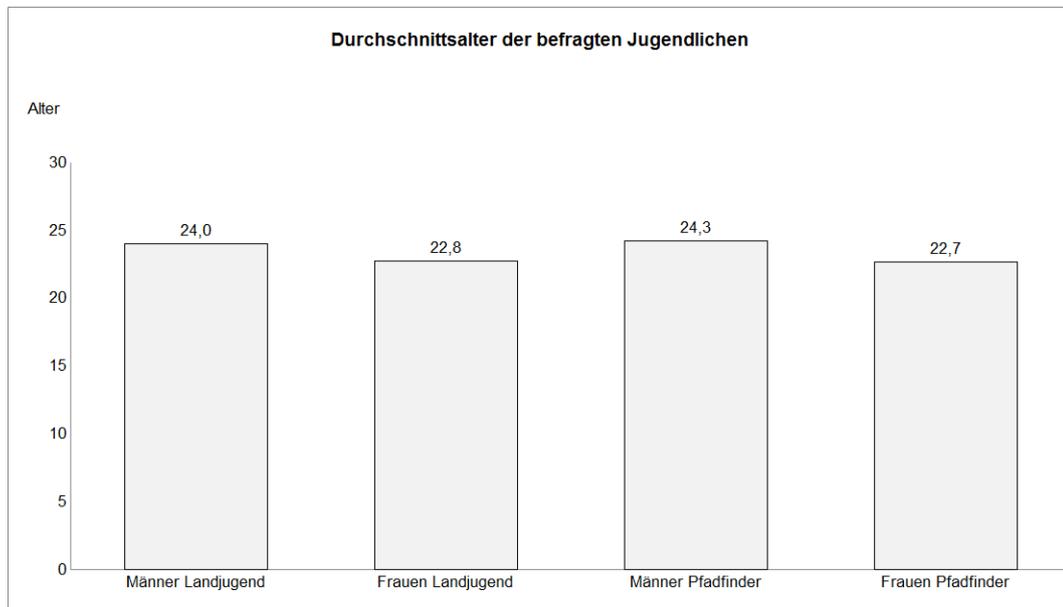


Abbildung 5.8: Durchschnittsalter der weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder

Die nun folgende Grafik zeigt noch einmal sehr schön den erheblichen Altersunterschied zwischen den Jugendlichen und den Erwachsenen, die sich trotz alledem einem Ehrenamt widmen. Das Alter spielt bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit keine Rolle.

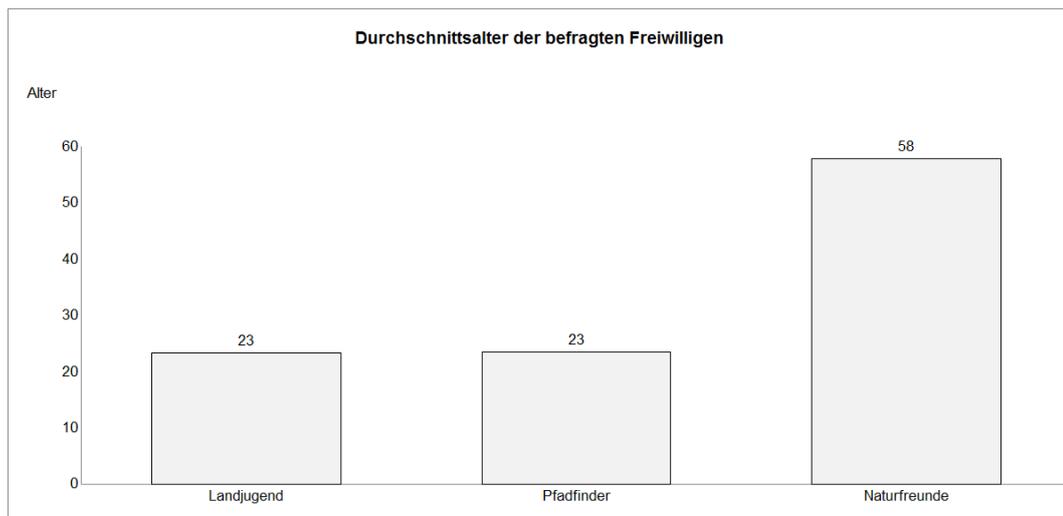


Abbildung 5.9: Durchschnittsalter der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde

Zur Veranschaulichung zeigen die nächsten beiden Grafiken noch einmal eine Gegenüberstellung des Durchschnittsalters nach den Geschlechtern getrennt.

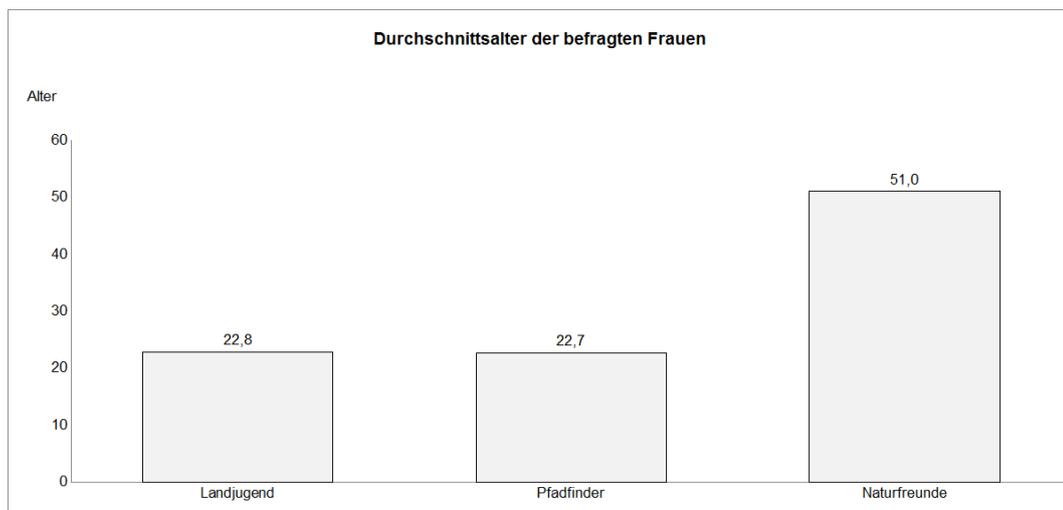


Abbildung 5.10: Durchschnittsalter der Frauen der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde

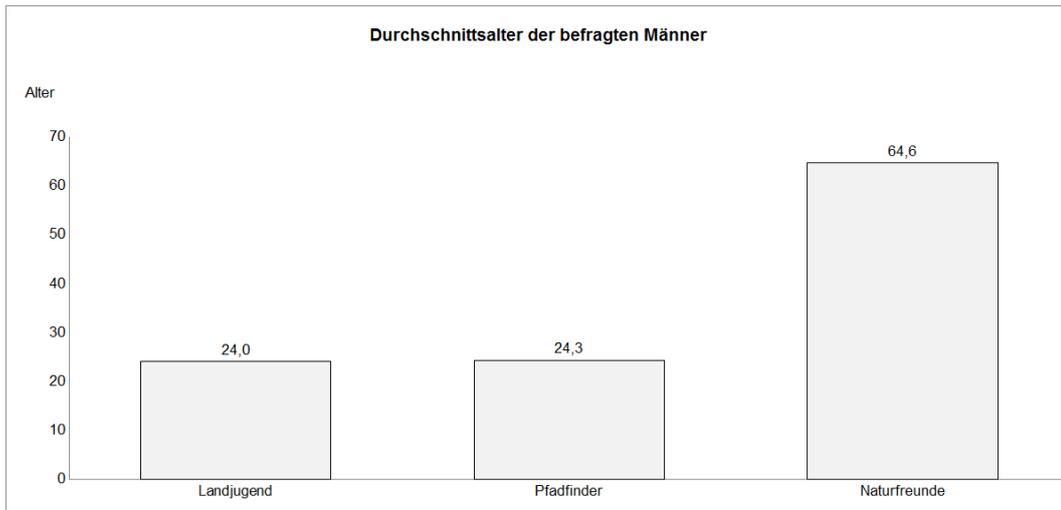


Abbildung 5.11: Durchschnittsalter der Männer der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde

Zum Abschluss des Items Durchschnittsalter aller befragten TeilnehmerInnen wurde eine Grafik erstellt, die das Durchschnittsalter aller Freiwilligen der drei Organisationen anschaulich macht. Die Unterscheidung hierbei erfolgt nicht nach den Organisationen, sondern nach den Geschlechtern. Da die Männer aller drei Organisationen im Durchschnitt älter sind, als die Frauen, erklärt sich auch dieser Unterschied fast von selbst.

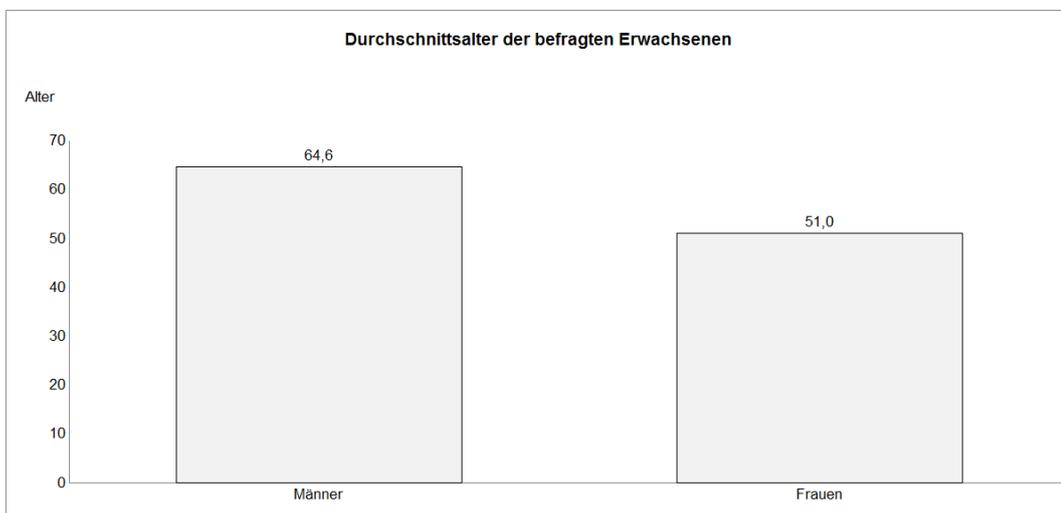


Abbildung 5.12: Durchschnittsalter der Naturfreunde

Während der Ausübung eines Ehrenamtes übt ein/e Freiwillige/r verschiedene Tätigkeiten aus. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nennt auf der Homepage sieben Bereiche, die für die zahlreichen Ehrenämter von Bedeutung sind. Auf dem vorgefertigtem Formular wurde nach den Tätigkeiten gefragt, die die Freiwilligen ausüben.

Die folgenden Ergebnisse sind die Angaben der insgesamt 16 befragten Jugendlichen von der Landjugend und den Pfadfindern. Es werden alle sieben Bereiche der Tätigkeiten dargestellt, egal ob sie ausgeübt wird oder nicht.

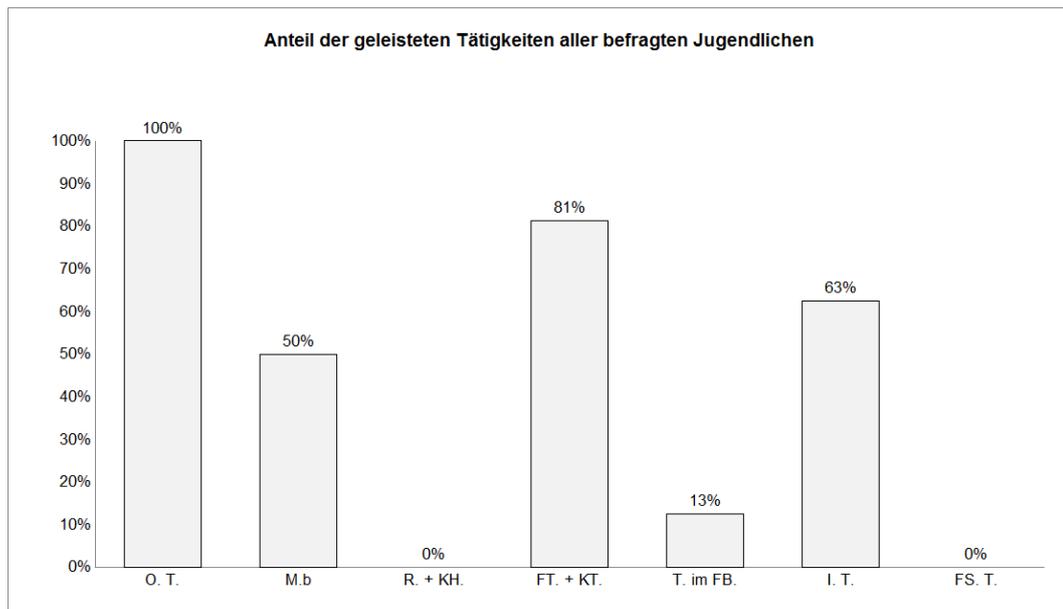


Abbildung 5.13: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder

Die vorige Grafik stellt die Ergebnisse aller 16 befragten Jugendlichen dar. Diese Grafik im Anschluss zeigt lediglich die Verteilung der Tätigkeiten der Jugendlichen von der Landjugend. Daraus ist ersichtlich, dass der Anteil der geleisteten Tätigkeiten zwischen den einzelnen Bereichen ziemlich stark variieren. Die eine Tätigkeit wird von allen befragten Jugendlichen ausgeübt während zwei andere der sieben Bereiche gar nicht zum Tragen kommen. Daher sind in dieser Grafik nur die Tätigkeiten dargestellt, die von den Jugendlichen der Landjugend auch tatsächlich ausgeführt werden.

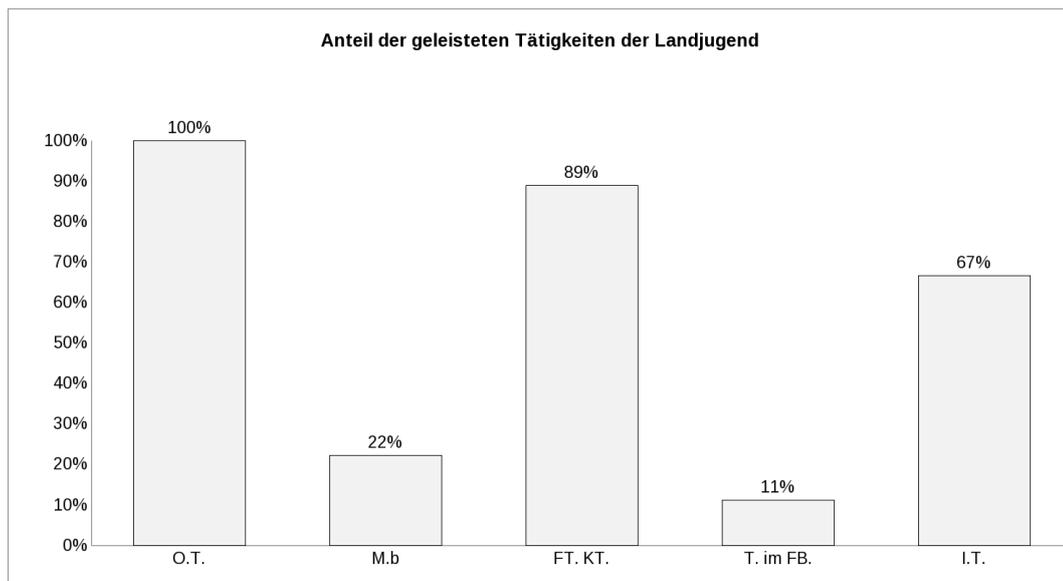


Abbildung 5.14: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Jugendlichen der Landjugend

Es ist auch interessant, dass sich die weiblichen und die männlichen Jugendlichen der Landjugend bei der Ausübung bis auf in einer Tätigkeit total unterscheiden. Die weiblichen Jugendlichen üben von den sieben genannten Bereichen des BMASKs lediglich drei Tätigkeiten aus, aber diese mit einem ziemlich großen Anteil. Zwei Tätigkeiten werden weder von den männlichen noch von den weiblichen Jugendlichen ausgeübt. Wobei sich die Frauen der Landjugend noch in zwei weiteren Bereichen der Tätigkeiten nicht wiederfinden.

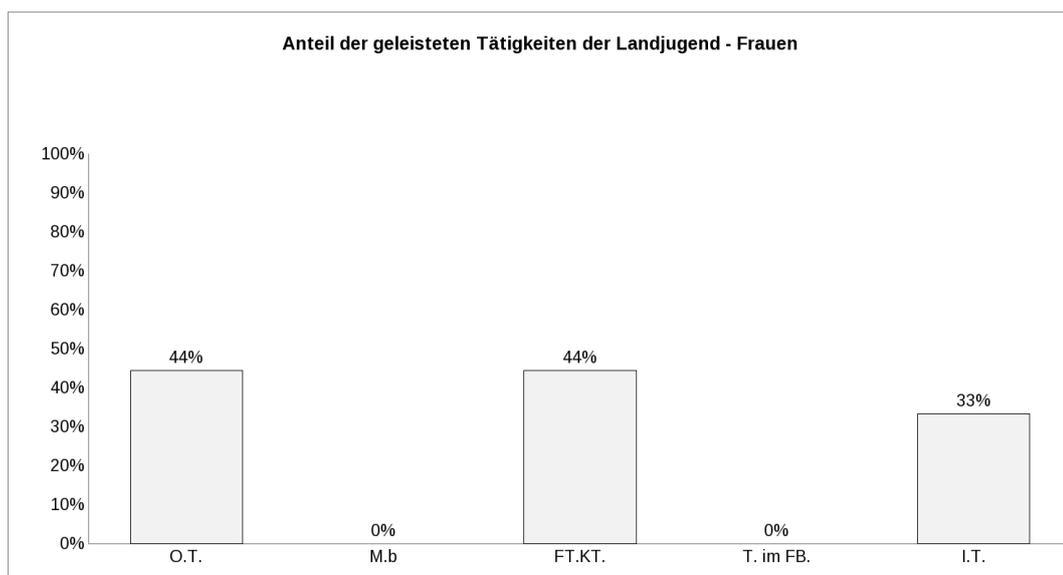


Abbildung 5.15: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der weiblichen Jugendlichen der Landjugend

Die Auswertung der männlichen Jugendlichen der Landjugend sieht schon ganz anders aus, als die der Weiblichen. Die Männer führen von der sieben genannten Tätigkeiten aus, wobei der Anteil jeder einzelnen Tätigkeit ziemlich gering ausfällt. Die anderen Bereiche kommen bei der Landjugend gar nicht zum Tragen. Die eine Tätigkeit sticht bei den Männern ganz stark heraus.

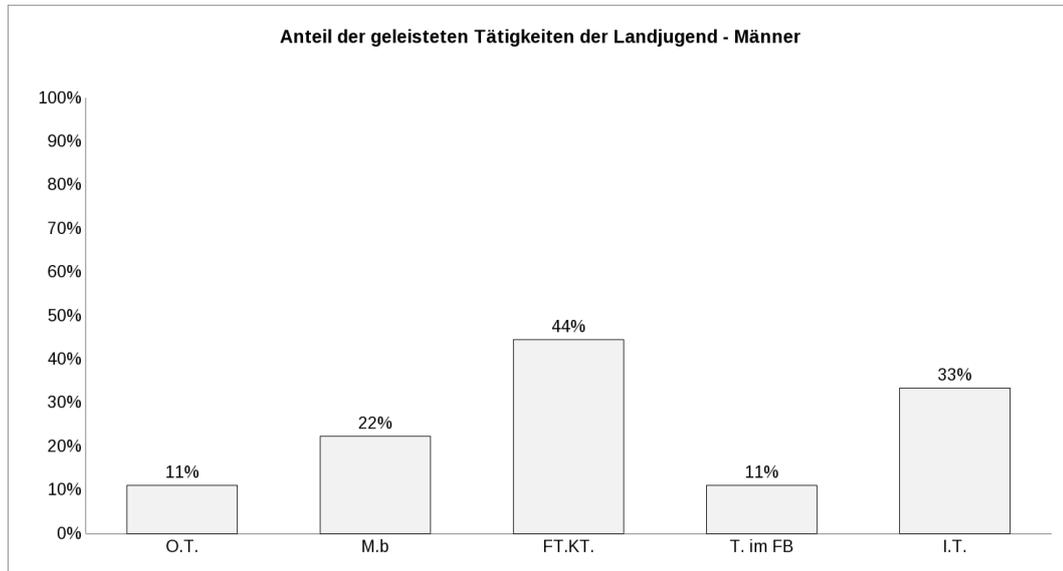


Abbildung 5.16: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der männlichen Jugendlichen der Landjugend

Im Vergleich zu der Landjugend wurden die ganz gleichen Grafiken für die PfadfinderInnen erstellt, um den eindeutigen Vergleich der ausübenden Tätigkeiten zu haben. Anhand der erhobenen Daten ist ersichtlich, dass die PfadfinderInnen die gleichen Tätigkeiten ausüben, wie die Landjugend. Lediglich der Anteil der geleisteten Tätigkeiten variiert zwischen den beiden Organisationen.

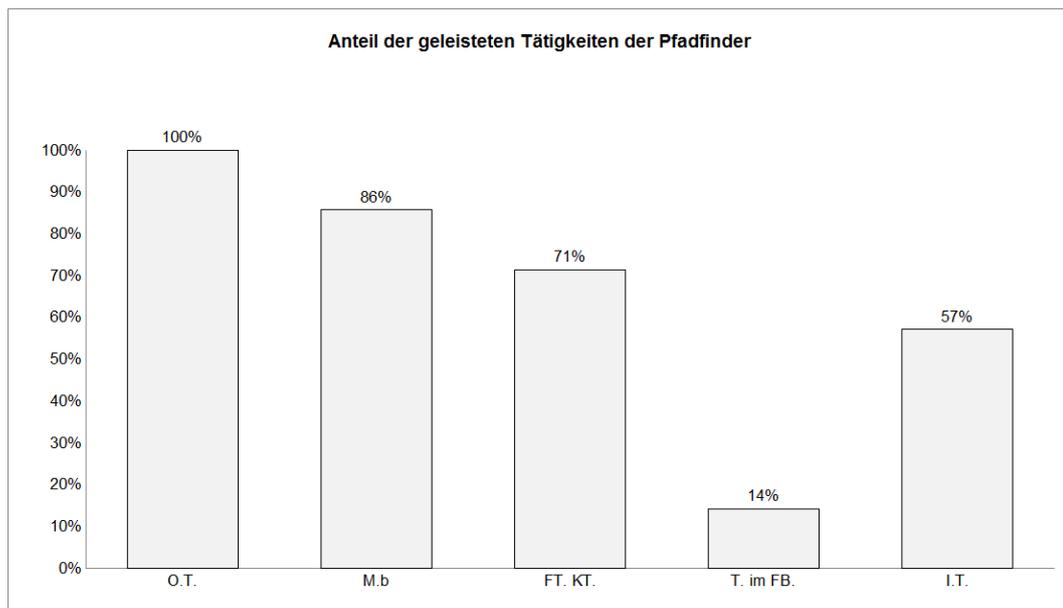


Abbildung 5.17: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der weiblichen und männlichen Pfadfinder

Bei dem Vergleich der Frauen zwischen der Landjugend und den Pfadfindern sieht das Ergebnis nicht mehr so identisch aus, wie die allgemeine Darstellung repräsentiert. Die PfadfinderInnen üben vier der sieben Tätigkeiten aus, wobei die zwei nicht genannten Bereiche auch bei den Pfadfindern keinen Anteil aufweisen. Wie aus der Grafik zu erkennen ist, werden zwei der ausgeübten Tätigkeiten von mehreren der befragten PfadfinderInnen genannt. Die anderen Bereiche liegen eher im Mittelfeld mit ihrem Anteil.

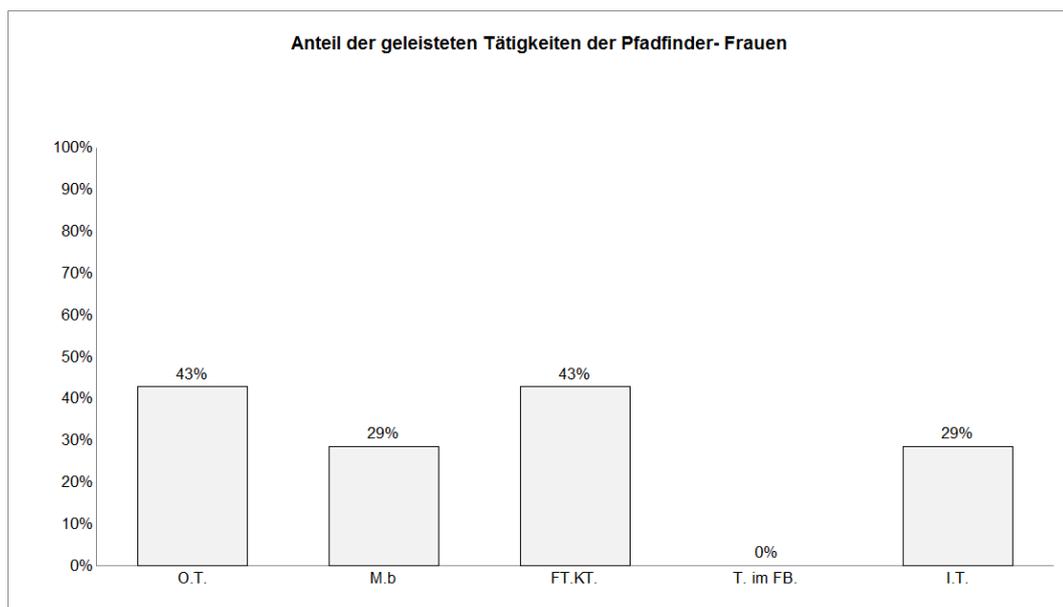


Abbildung 5.18: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Pfadfinderinnen

Die Pfadfinder üben fünf von sieben Tätigkeiten aus. Zwei der fünf Bereiche werden sogar von mehr als der Hälfte der Pfadfinder ausgeübt. Die anderen drei Tätigkeiten kommen jedoch auch nicht zu kurz.

Bei einer Gegenüberstellung der geleisteten Tätigkeiten der Pfadfinder mit denen der PfadfinderInnen wird sehr deutlich, dass im Großen und Ganzen so ziemlich die gleichen Tätigkeiten ausgeübt werden.

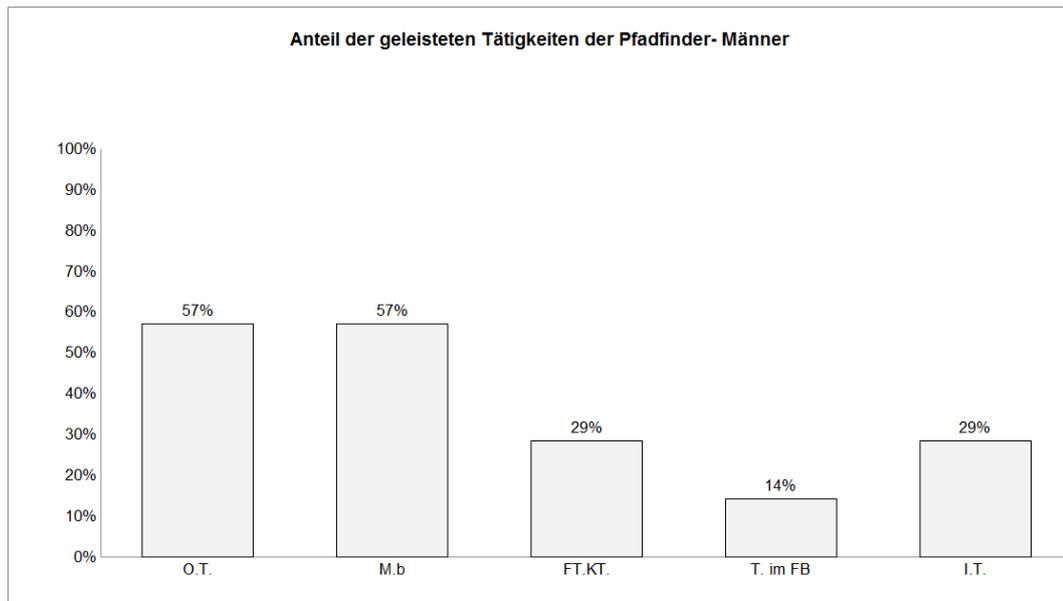


Abbildung 5.19: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Pfadfinder

Bei der Auswertung der Ergebnisse der Erwachsenen kommt zum Ausdruck, dass sie genau die gleichen Tätigkeiten in ihrem Ehrenamt ausüben, wie die Jugendlichen. Auch die Erwachsenen haben mit zwei Bereichen während ihrer Freiwilligenarbeit nichts zu tun. Weit über zwei Drittel der Befragten führt speziell zwei Tätigkeiten sehr häufig aus, wobei die anderen drei Bereiche auch einen beträchtlichen Anteil aufweisen können.

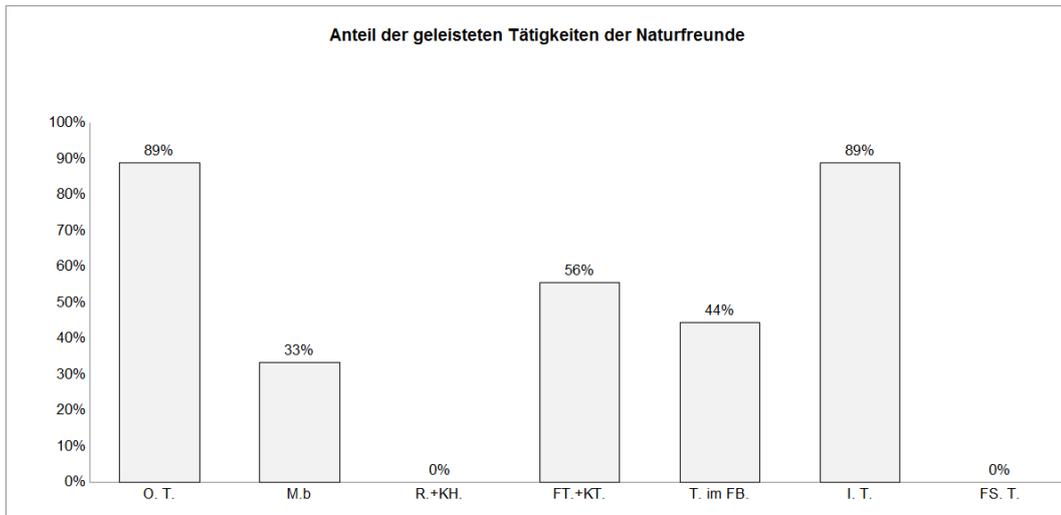


Abbildung 5.20: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Naturfreunde

Bei der genauen Aufstellung zwischen den beiden Geschlechtern ist das Ergebnis mehr als eindeutig.

Der Anteil der geleisteten Tätigkeiten bei den Frauen der Naturfreunde ist in allen der genannten Bereiche gleich verteilt. Eine Tätigkeit wird im Vergleich zu den Männern gar nicht ausgeübt.

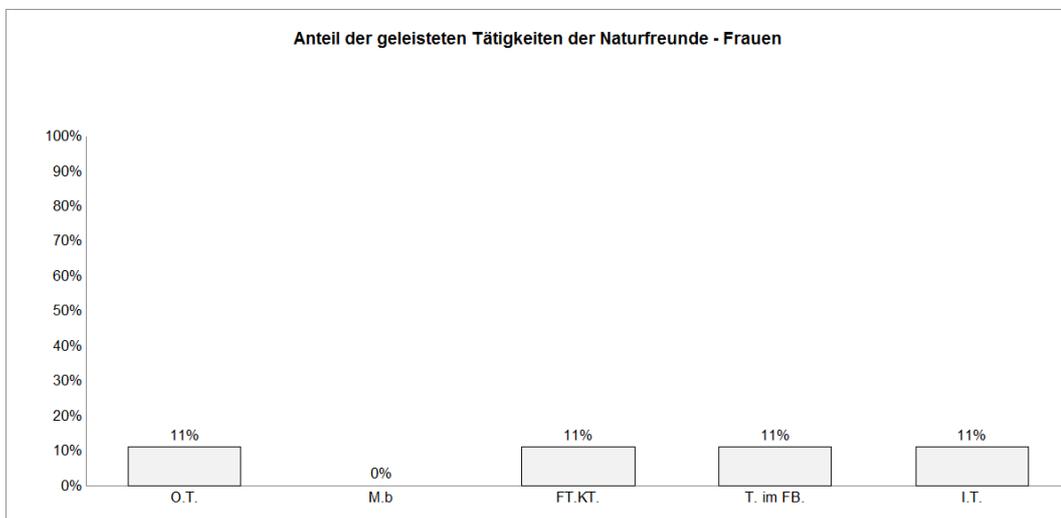


Abbildung 5.21: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der weiblichen Erwachsenen der Naturfreunde

Die Männer repräsentieren das allgemeine Ergebnis der geleisteten Tätigkeiten der Naturfreunde sehr gut wieder. Knapp ein Drittel der befragten Erwachsenen übt fünf Bereiche aus. Zwei Tätigkeiten werden von mehr als der Hälfte der Freiwilligen genannt.

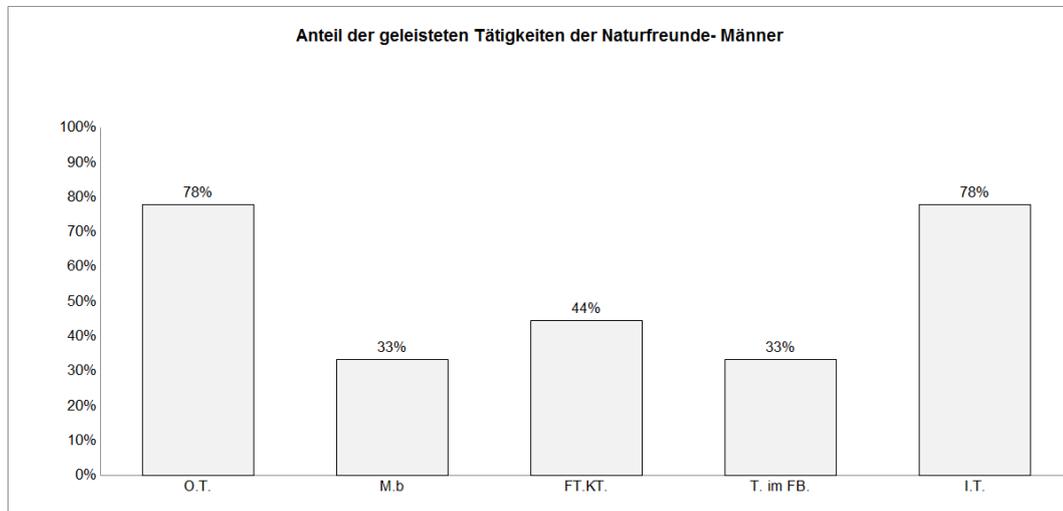


Abbildung 5.22: Anteil der geleisteten Tätigkeiten der männlichen Erwachsenen der Naturfreunde

Nun zum Hauptaugenmerk der Datenerhebung. Die während eines Ehrenamtes erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten sind für diese Arbeit von extremer Bedeutung. Aus der Theorie geht hervor, dass eine Menge an verschiedenen Kompetenzen erlernt und erworben werden. Anhand der erhobenen Daten wird die Theorie eindeutig bestätigt. Die Organisation kann ein Einflussfaktor für die erlernten und erworbenen Kompetenzen sein. Je nach dem wo man einem Ehrenamt nachkommt, werden unterschiedliche Bereiche von Kompetenzen angesprochen.

Das Bundesministerium spricht von sieben Kompetenzbereichen. Für diese Datenauswertung sind jedoch nur sechs der sieben Bereiche von Relevanz. Der siebte Bereich umfasst die Aus- und Weiterbildung, welche prinzipiell für das Ehrenamt sehr wichtig ist, aber aufgrund der enormen Unterschiede zwischen den einzelnen Befragten kann er nicht in die Auswertung genommen werden.

Bezüglich der verschiedenen erworbenen Kompetenzen geben die Hälfte der befragten 16 Jugendlichen an, dass sie aus allen sechs Bereichen Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben beziehungsweise erlernen. Die eine oder andere Kompetenz ist sehr gut ausgeprägt bei den Jugendlichen der Landjugend und den PfadfinderInnen. Die Ausprägung der einzelnen Kompetenzen liegt bei der Befragung aller Jugendlichen immer über 50 Prozent. Dieses Ergebnis geht aus der folgenden Abbildung hervor. Das heißt es wird ein großer Wert auf den Erwerb von Kompetenzen gelegt.

Die Auswertung der erhobenen Daten zeigt, dass sich die verbandliche Jugendarbeit tatsächlich bemüht die Schlüsselfähigkeiten für das menschliche Zusammenleben zu fördern.

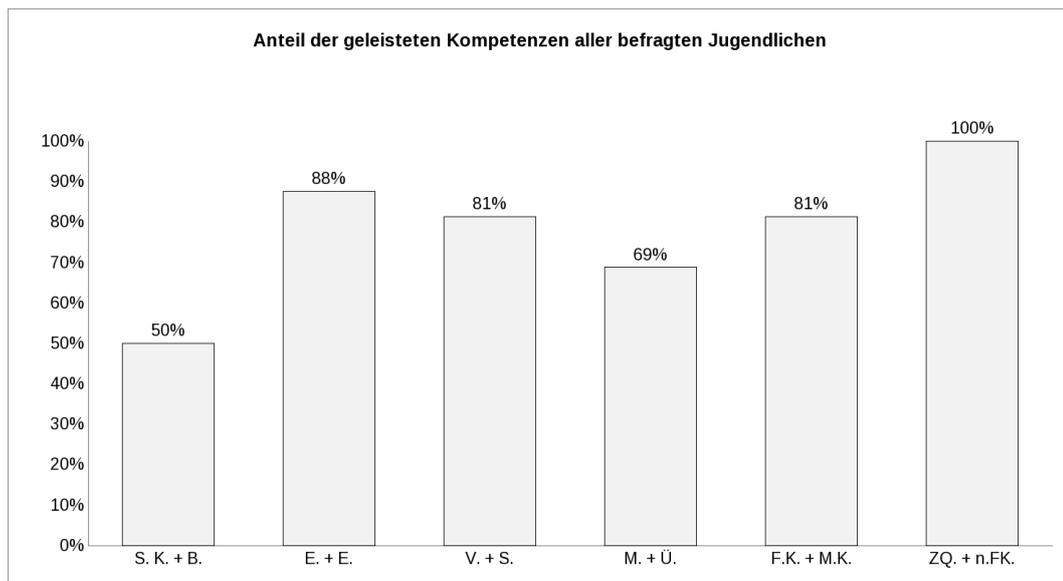


Abbildung 5.23: Anteil der erworbenen Kompetenzen der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder

Die Landjugend im Speziellen betrachtet, zeigt, dass der Anteil der erworbenen Kompetenzen fast mit dem der beiden Organisationen zusammen übereinstimmt. Alle sechs Bereiche sind bei den weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend ziemlich stark vertreten. Das heißt sie erlernen im Laufe ihrer Zeit in der Freiwilligenarbeit eine Menge verschiedener Kompetenzen, die für ihre Zukunft von zentraler Bedeutung sein können. Auch die Theorie betont immer wieder wie wichtig gerade heutzutage Kompetenzen sind.

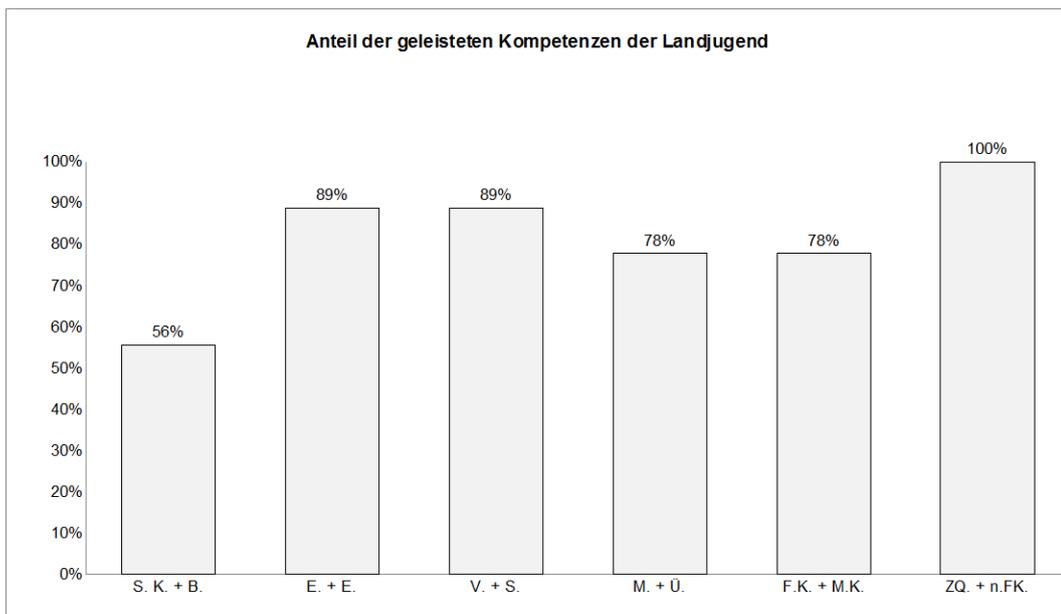


Abbildung 5.24: Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend

Die nächsten beiden Grafiken liefern eine Gegenüberstellung der erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten nach den Geschlechtern getrennt. Fasst man diese beiden Grafiken zusammen, so kommt man auf das Ergebnis der vorigen Grafik. Die Frauen der Landjugend erwerben fast alle Kompetenzen gleich häufig. Es sticht keine Einzige heraus.

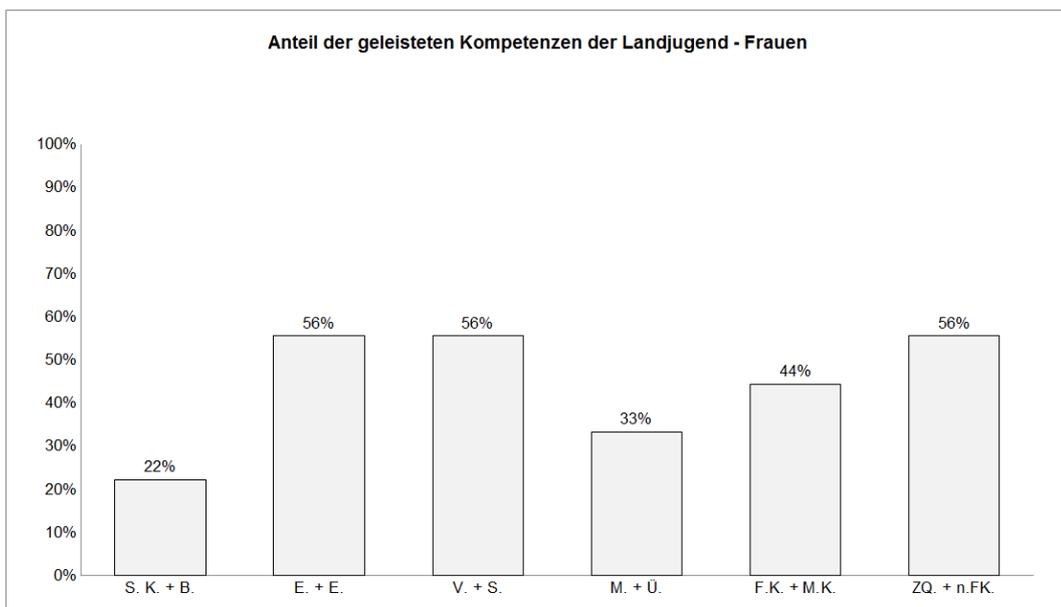


Abbildung 5.25: Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen Jugendlichen der Landjugend

Im Vergleich weibliche und männliche Jugendliche der Landjugend erwerben die Frauen um knapp die Hälfte der Prozentangabe weniger als die Männer. Bei den Männern herrscht eine gute Gleichverteilung zwischen den einzelnen erworbenen Kompetenzen.

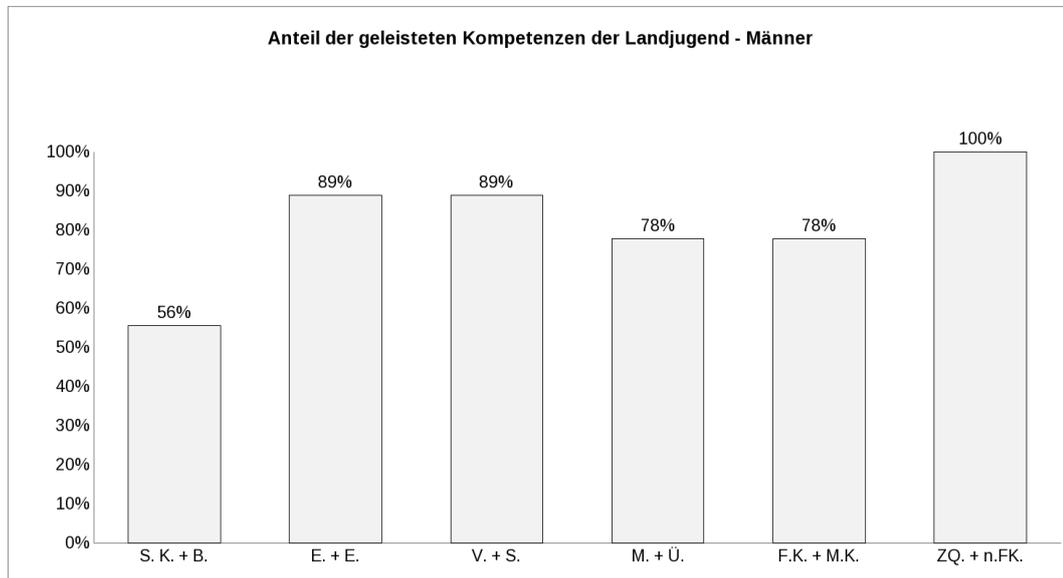


Abbildung 5.26: Anteil der erworbenen Kompetenzen der männlichen Jugendlichen der Landjugend

Die PfadfinderInnen erwerben bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit die gleichen Kompetenzen, wie die Landjugend. Die Verteilung der Prozent ist bei den beiden befragten Organisationen ein bisschen unterschiedlich. Wie die eine Kompetenz bei der Landjugend eher erworben, wird eine andere vermehrt bei den PfadfinderInnen erlernt. Laut Datenerhebung liegen jedoch keine großen Unterschiede vor.

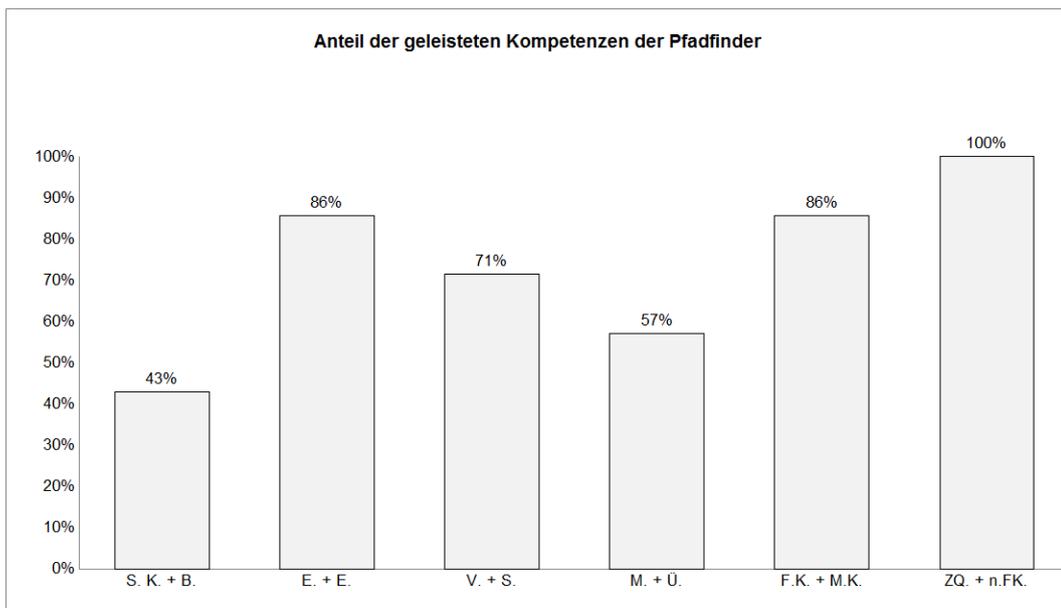


Abbildung 5.27: Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen und männlichen Pfadfinder

Bei den Ergebnissen der PfadfinderInnen gibt es keine wesentlichen Unterschiede zu den Ergebnissen der weiblichen Jugendlichen der Landjugend. Die Verteilung der erworbenen Kompetenzen hält sich so gut wie in der gleichen Ebene.

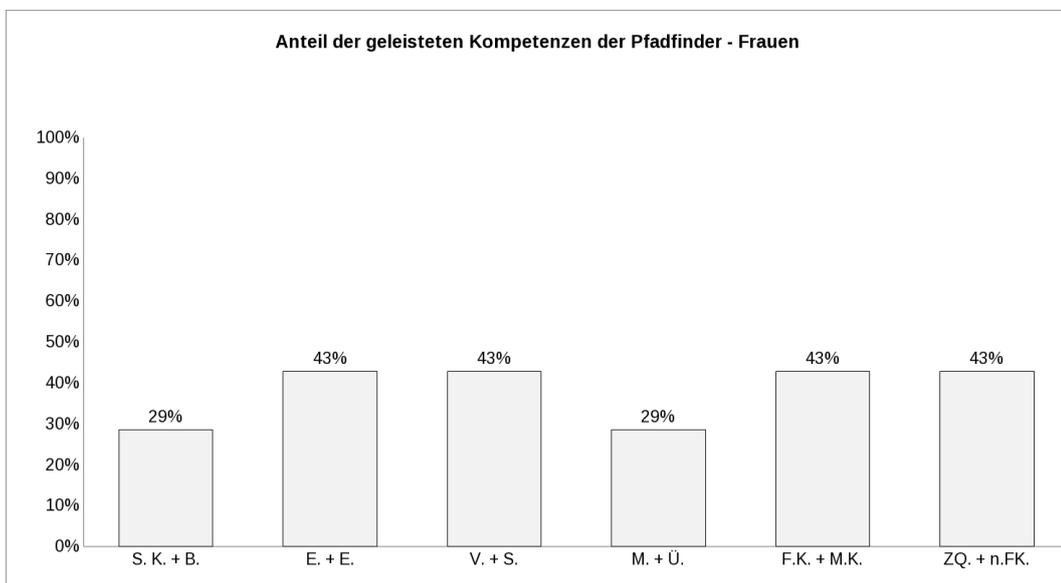


Abbildung 5.28: Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen Jugendlichen der Pfadfinder

Auch bei den Männern ist in der Gegenüberstellung der beiden Organisationen kein allzu großer Unterschied zu erkennen. Die Auswertungen sind nicht mehr so ident wie bei den Frauen der beiden Einrichtungen, aber es liegen keine Extreme vor. Es gibt lediglich kleinere Umverteilungen. Ersichtlich ist sehr schön, dass auch bei den Pfadfindern eine Menge an Kompetenzen und Fähigkeiten erworben werden.

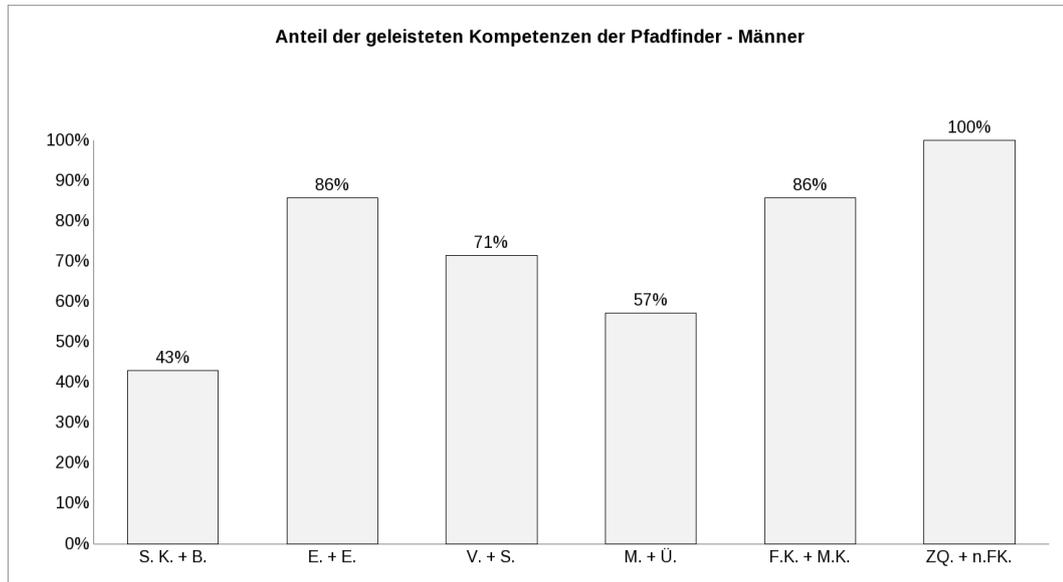


Abbildung 5.29: Anteil der erworbenen Kompetenzen der männlichen Jugendlichen der Pfadfinder

Auch die Erwachsenen der Naturfreunde erwerben alle sechs Kompetenzbereiche. Zwei Bereiche werden sogar von allen neun befragten Erwachsenen erworben. Eine dritte Kompetenz folgt unmittelbar danach, während die übrigen im guten Mittelfeld liegen. Es wird eine leichte Spezialisierung beim Erwerb der Kompetenzen ersichtlich.

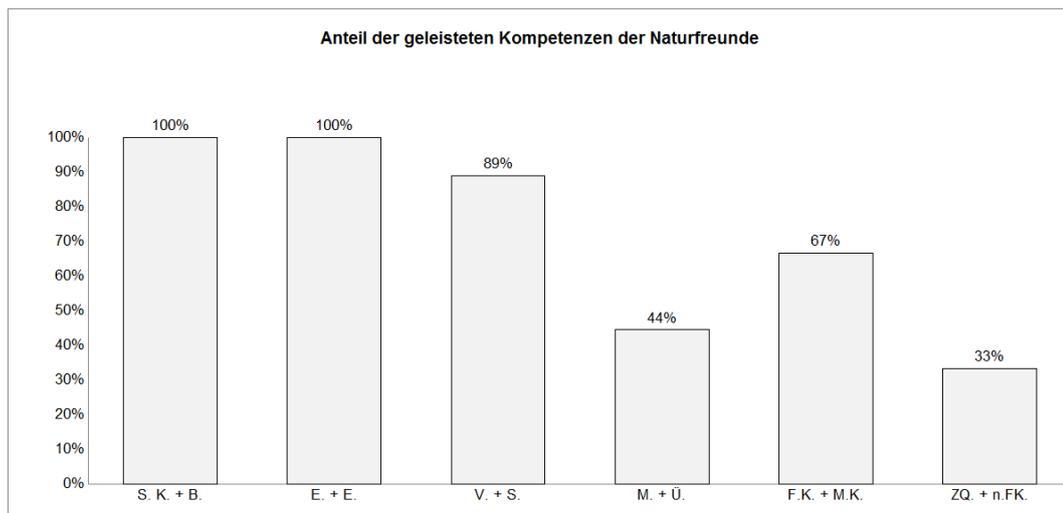


Abbildung 5.30: Anteil der erworbenen Kompetenzen der Naturfreunde

Der Erwerb der verschiedenen Kompetenzen und Fähigkeiten sieht bei den Frauen der Naturfreunde sehr mager aus. Damit im Zusammenhang stehen kann auch die sehr magere Beteiligung der Frauen an der Datenerhebung.

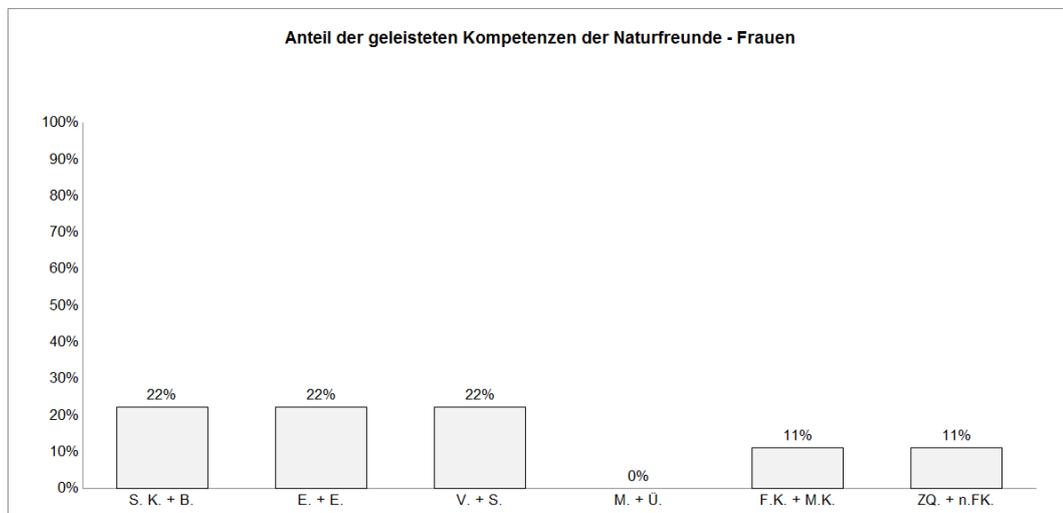


Abbildung 5.31: Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen Erwachsenen der Naturfreunde

Aus der Grafik geht eindeutig hervor, dass die Männer um einige Prozent mehr an Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben als die Frauen. Die Verteilung zwischen den einzelnen Bereichen ist auch nicht wirklich enorm unterschiedlich. Die Männer stechen in allen sechs Bereich im Gegensatz zu den Frauen hervor. Das kann auch durchaus damit zusammenhängen, dass die Männer auch um ein Vielfaches an geleisteten Stunden mehr haben. Leider gibt es von dieser Methode der Datenerhebung noch keine vergleichbaren Daten, damit ein Vergleich angestellt werden könnte. Es gibt jede Menge Befragungen zu diesen

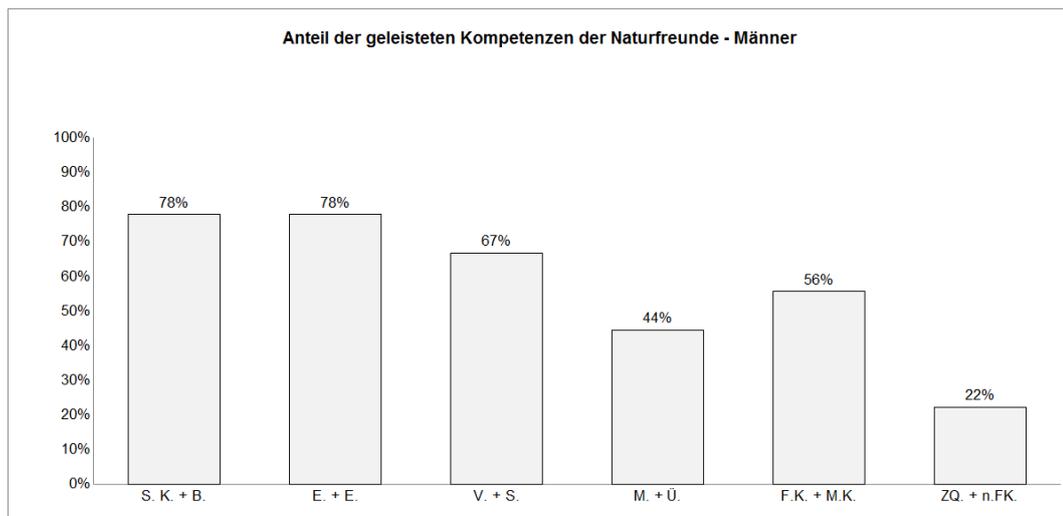


Abbildung 5.32: Anteil der erworbenen Kompetenzen der männlichen Erwachsenen der Naturfreunde

einzelnen Themen, aber nicht genau zu dieser Art und Weise beziehungsweise zu diesen Items.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in der Verbandsarbeit großer Wert auf den Erwerb von zahlreichen Kompetenzen gelegt wird. Da an der Datenerhebung nicht nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene teilgenommen haben, kann nicht direkt von der verbandlichen Jugendarbeit gesprochen werden. Es ist in diesem Fall die Rede von der Verbandsarbeit allgemein, da eine Gegenüberstellung der einzelnen Bereiche zwischen den Jugendlichen und den Erwachsenen stattgefunden hat. Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen erwerben die unterschiedlichsten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Bei der Auswertung der Datenerhebung gab es so gut wie keine doppelten Antworten, da Jede und Jeder unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten im Zuge der Ausübung eines Ehrenamtes in einer verbandlichen Organisation nachgeht. Dementsprechend werden die verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten unterschiedlich stark ausgeprägt. In Form der Auswertung wurden die einzelnen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ehrenamtlichen jedoch in die sechs Kompetenzkategorien eingeteilt, sodass Jede und Jeder so ziemlich über die gleichen Kompetenzen verfügt. Durch die Erlangung zahlreicher Fähigkeiten wird die Produktivität einer Person enorm gesteigert (vgl. INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG 2009, S.83f). Bei der Auswertung der Daten ist die Anzahl der Treffen der einzelnen Organisationen nicht bekannt. Daher können keine wirklichen Vergleiche der geleisteten Stunden der einzelnen Organisationen erfolgen. Es kann nur darüber spekuliert werden. Aus den verschiedenen Erzählungen und selbst gemachten Erlebnissen geht hervor, dass die Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder um einige Stunden mehr pro Jahr geleistet haben beziehungsweise leisten als die Erwachsenen der Naturfreunde, da die einzelnen Treffen viel häufiger stattfinden. Des Weiteren gehen die Jugendlichen mit ihren

Vereinen immer wieder auf kleinere Reisen, bei denen sie auch Stunden sammeln. Auch die Naturfreunde unternehmen gemeinschaftliche Ausflüge, aber nicht in dem Ausmaß.

Der extreme Unterschied beim Durchschnittsalter erklärt sich von selbst und bedarf keiner näheren Analyse mehr.

Der Erwerb der einzelnen Tätigkeiten kann nicht interpretiert werden, da jeder Verein und daher auch jede/r Freiwillige unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb einer Organisation zu erfüllen hat. Innerhalb dieser Arbeit wird auf diesen Bereich der Datenerhebung nicht eingegangen. Trotzdem war es sehr interessant zu erheben, welche Tätigkeiten die einzelnen Freiwilligen während ihres Ehrenamtes ausführen beziehungsweise wofür sie zu ständig sind. Aus den erhobenen Daten geht hervor, dass jeder Verein beziehungsweise jede Organisation für die Instandhaltung ein paar 'Standardtätigkeiten' zu absolvieren hat. Dazu zählt, zum Beispiel Öffentlichkeitsarbeit, jegliche organisatorische Tätigkeiten, Führungs- und Managementkompetenzen et cetera. Die genannten Tätigkeiten der Ehrenamtlichen wurden denen vom BMASK verwendeten Hauptkategorien zugeordnet. Alle befragten Jugendlichen gaben an in irgendeiner Weise organisatorische Tätigkeiten auszuführen, während bei den Erwachsenen nicht alle so eine Tätigkeit innehaben. Um die Ergebnisse der geleisteten Tätigkeiten mehr interpretieren zu können, sind nähere Informationen über die einzelne Organisationen von Bedarf.

In Bezug auf die erworbenen Kompetenzen sieht die ganze Sache anders aus. Denen wird in dieser Arbeit ein eigenes Kapitel gewidmet. Zahlreiche Kompetenzen werden im Ehrenamt der Verbandsarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen erworben. Sie sind für das weitere Leben sehr nützlich.

Junge Menschen müssen heutzutage über vielfältige Kompetenzen verfügen, wenn sie gute Berufschancen haben wollen. In diesem Punkt sind sich VertreterInnen der Bildungswissenschaften, der Politik und der Wirtschaft einig. Uneinigkeit herrscht bei den VertreterInnen über welche Kompetenzen die jungen Menschen genau verfügen sollen. Die pädagogische Tradition bevorzugt eher die allgemeinen Bildungsbedürfnisse und strebt einen breiten Fächerkanon an (vgl. BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.39). Diese Einstellung der Pädagogen finde ich persönlich sehr gut, denn so sind die jungen Menschen in vielerlei Hinsicht kompetent. Es hilft nichts, wenn man in einem Gebiet sehr viel kann und weiß und in anderen Bereichen gar nichts nachweisen kann. Ein großes Kontingent an Kompetenzen hilft mehr. Trotzdem wird die eine oder andere Kompetenz stärker ausgeprägt sein als eine andere, aber das ist nicht so wichtig.

Eine Untergliederung für Kompetenzen ist 'soft skills'. Sie haben die Aufgabe die Möglichkeit zu schaffen, mit gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen, sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben und als BürgerIn zurechtzukommen (vgl. BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.40). Demnach sollten die Jugendlichen, besonders die sich ehrenamtlich betätigen, für jegliche zukünftige Anforderungen gewappnet sein, da sie über zahlreiche Kompetenzen verfügen. Eine Person gilt nicht nur dann als kompetent, wenn sie alles richtig macht, sondern auch dann, wenn sie nicht das erwartete Verhalten zeigt (vgl. BIERI-BUSCHOR and FORRER 2005, S.42).

Mit Hilfe der erhobenen Daten kann die Forschungsfrage 'Welche Kompetenzen entwickeln ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der verbandlichen Jugendarbeit?' eindeutig beantwortet werden. Da die Arbeit von der verbandlichen Jugendarbeit handelt, werden diesbezüglich nur die Ergebnisse der befragten Jugendlichen berücksichtigt. Diese weichen jedoch nicht sehr von denen der befragten Erwachsenen ab. Alle Befragten erwerben im Zuge ihres Ehrenamtes alle sechs Kompetenzarten, die das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz abfragt, wobei die Verteilung der einzelnen Kategorien zwischen den drei befragten Organisationen und zwischen den Geschlechtern stark variieren. Die Rede ist von folgenden sechs Kompetenzen beziehungsweise Schlüsselqualifikationen:

- Soziale Kompetenz und Belastbarkeit
- Engagement und Einsatzfreude
- Verantwortung und Selbstdisziplin
- Motivation und Überzeugungskraft
- Führungs- und Managementkompetenzen
- Zusatzqualifikationen und neue Fachkenntnisse

Die Frage 'Welche Kompetenzen für die Soziale Arbeit beziehungsweise für die verbandliche Jugendarbeit von zentraler Bedeutung sind?' kann nicht eindeutig beantwortet werden, denn die Antwort auf diese Frage fällt sehr umfangreich aus. Je nachdem welche Berufssparte oder im Zusammenhang mit der Datenerhebung je nachdem welche Organisation befragt wird, wird das Hauptaugenmerk der benötigten Kompetenzen verschieden ausgelegt. Bei der Ausübung eines Ehrenamtes in jeglicher Form sind diese sechs hier genannten Kompetenzen von großer Bedeutung, denn sie können einen wichtigen Einfluss auf das weitere Leben und auf die Berufswelt haben. Die soziale Kompetenz ist unumstritten die wohl wichtigste Kompetenz, denn sie umfasst sehr viele Bereiche und ist breit gefächert. Das wird auch in der Literatur bestätigt, denn die soziale Kompetenz wird als Globalkategorie bezeichnet, in der verschiedene Kompetenzen miteinbezogen werden. Unter anderem sind das zum Beispiel, die Teamkompetenz und die Kommunikationsfähigkeit (vgl. BEHER 2004 zit. In: HEIMGARTNER 2009, S.115). Mit Hilfe von sozialer Kompetenz ist es möglich, soziale Beziehungen zu initiieren, aufrecht zuhalten und sogar wieder zu beenden (vgl. HEIMGARTNER 2009, S.115).

5.7 Diskussion

Die Theorie betont die Wichtigkeit von Kompetenzen jeglicher Art. Es kann bestätigt werden, dass in jedem Ehrenamt eine Menge verschiedener Kompetenzen erworben und erlernt werden.

Nimmt man die drei Organisationen her, die an der Datenerhebung für diese Arbeit teilgenommen haben, wird das sehr gut sichtbar. Alle drei Einrichtungen verfolgen ein anderes Ziel und haben im Zuge ihrer Freiwilligenarbeit andere Tätigkeiten zu verrichten. Jedoch lassen sich die zahlreichen einzelnen Tätigkeiten einer/s jeden Freiwilligen in bestimmte Kategorien einteilen. Die Einteilung, die für diese Erhebung verwendet wurde, ist unter 5.6.1.1 beschrieben. So geben zum Beispiel, 24 der befragten 25 Freiwilligen an organisatorische Tätigkeiten zu erledigen. Lediglich zwei der TeilnehmerInnen üben während ihres Ehrenamtes nur eine einzelne Tätigkeit aus. Alle anderen geben an mindestens zwei Tätigkeiten auszuüben. In ein paar Fällen werden viele verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, die in die gleiche Kategorie fallen, sodass nur eine Art von Tätigkeiten genannt werden kann. Hat die Anzahl der ausübenden Tätigkeiten einen Einfluss auf die Anzahl der erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten? Nein, der Erwerb einer Kompetenz steht in keinem Zusammenhang mit der Anzahl der Tätigkeiten, die eine Person innehat. Ich bin viel mehr der Meinung, dass die Anzahl der erworbenen Kompetenzen mit der Einstellung und dem Engagement einer Person zu tun hat. Es ist durchaus möglich, dass eine Person im Zuge ihres Ehrenamtes lediglich einer Tätigkeit nachkommt und trotzdem eine Vielzahl an Kompetenzbereichen erwirbt. Anders herum kann der Fall eintreten, dass man viele Tätigkeiten innehat, aber aufgrund von Desinteresse oder ähnlichem keine Bereitschaft am Kompetenzerwerb zeigt.

Die Theorie zeigt sehr schön, dass es unmöglich ist die zahlreichen Arten an Kompetenzen alle aufzuzählen beziehungsweise zu nennen. Für die Datenerhebung musste eine Eingrenzung in verschiedene Bereiche erfolgen, um Ergebnisse zu erzielen. Natürlich gibt es nicht nur diese Kompetenzbereiche, die für die Datenerhebung vom Bundesministerium verwendet wurden. Diese genannten sieben Kategorien decken jedoch einen großen Teil der Möglichkeiten ab. Welche Fähigkeiten in Verbindung mit den einzelnen Kompetenzen stehen kann unter 5.6.1.2 genauestens nachgelesen werden. Jedoch stellt das BMASK lediglich ein paar Beispiele für die Eingrenzung der einzelnen Bereiche dar. In der Freiwilligenarbeit gibt es mit Sicherheit noch zahlreiche weitere Möglichkeiten, die nicht alle bekannt sind.

Es können keine Verallgemeinerungen der erhobenen Daten vorgenommen, da aufgrund der geringen Beteiligung zu wenige TeilnehmerInnen für eine Verallgemeinerung befragt wurden.

Aus den erhobenen Daten geht des Weiteren hervor, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Anzahl der geleisteten Stunden und der Anzahl der Jahre, in denen die Freiwilligen bereits für eine Organisation tätig sind, besteht. Die/ der Eine leistet je nach Zeit und nach Aufgabe innerhalb dieser Organisation verschieden viele Stunden pro Jahr. Zwischen den einzelnen TeilnehmerInnen der Erhebung kann auch kein Zusammenhang hergestellt werden. Für die Auswertung waren diese erhobenen Daten jedoch von großem Interesse, denn dadurch sieht man einmal wie viele Stunden pro Jahr im Durchschnitt für ein Ehrenamt aufgewendet werden. Das kann man sich so gar nicht vorstellen.

Ob der Bildungsstand für die Beteiligung an einem Ehrenamt beziehungsweise für die Anzahl der geleisteten Stunden eine Rolle spielt, kann mit dieser Datenerhebung nicht beantwortet werden. Aus der Literatur geht hervor, dass der Bildungsstatus dafür sehr wohl eine Rolle spielt. Eine Gemeinsamkeit der Theorie und Empirie kann eindeutig mit ja bestätigt werden. Im Zuge einer freiwilligen Tätigkeit gibt es zahlreiche Möglichkeiten an Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen. Die befragten Freiwilligen nutzen dieses Angebot auch mit großer Begeisterung, da es auch einen Einfluss auf das weitere Leben haben kann. Man kann in seinem Leben nie genug lernen beziehungsweise man lernt nie aus. Je mehr Ausbildungen et cetera man heutzutage nachweisen kann, umso besser stehen die Jobchancen. Die Konkurrenz ist groß.

Die forschungsleitende Frage 'Welche Kompetenzen entwickeln ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der verbandlichen Jugendarbeit?' konnte, meiner Meinung nach, eindeutig beantwortet werden. Leider musste die Stichprobe für die Datenerhebung im Nachhinein noch kurzfristig aufgrund mangelnder Beteiligung von Seiten der einzelnen Organisationen geändert werden. Das Ergebnis kann sich trotz alledem sehen lassen. Ich komme zu dem Resümee, dass neben sozialen Kompetenzen, welche sehr verbreitet sind, auch Kompetenzen, wie Bereitschaft, Engagement und Einsatzfreude, sowie Verantwortung und Selbstdisziplin sehr stark zum Tragen kommen. Es dürfen in diesem Zusammenhang der Erwerb von Zusatzqualifikationen und neuen Fachkenntnissen nicht vergessen werden.

Anzumerken wäre meiner Meinung nach noch, dass die bereits begonnene und zum Teil schon umgesetzte Diskussion, in wie weit der Erwerb von Kompetenzen in der Berufswelt anerkannt beziehungsweise berücksichtigt wird, noch viel zu wenig in den Vordergrund gerückt ist. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat einen guten Ansatz für den Nachweis von Freiwilligenarbeit und damit erworbenen Kompetenzen gefunden, aber in der Arbeitswelt ist diese Möglichkeit leider noch viel zu unbekannt und wenig genutzt. Auch das gesamte System der Umsetzung ist, meiner Meinung nach, verbesserungswürdig.

Teil III

Literaturverzeichnis

Literaturverzeichnis

Christine BIERI-BUSCHOR and Esther FORRER. *Cool, kompetent und kein bisschen weise?* Verlag Rüegger, Zürich, 2005. Überfachliche Kompetenzen junger Erwachsener am Übergang zwischen Schule und Beruf.

BIG. Das Ehrenamt macht unser Leben reich / Engagieren Sie sich, helfen Sie mit. *BIG*, (3), Mai 2011. BürgerInnen-Information Graz.

BMASK. Ausfüllhilfe, 2011a. URL <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0907>. (2011-04-11).

BMASK. Österreichischer Nachweis über Freiwilligenarbeit, 2011b. URL <http://www.bmask.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0035&doc=CMS1218022410243>. Zusatzinformationen: www.freiwilligenweb.at (2011-03-01).

Ken ERDRICH. Fachkompetenz, 2011. URL <http://qualifikation.kenline.de/qualifikation/fachkkompetenz.htm>. (2011-08-07).

Brigitte GEHLERMANN, Sabine SEIDEL, and Eckart SEVERING. *Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen*. W.Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2009. Herausgeber: Loebe Herbert, Severing Eckart Band 53.

Arno HEIMGARTNER. *Komponenten einer prospektiven Entwicklung der Sozialen Arbeit*. Lit Verlag, Wien, 2009.

Arno HEIMGARTNER. Der weg zu empirischen portraits der offenen und der verbandlichen jugendarbeit in Österreich: Sichtbare partizipation und mehr. *6.Bericht zur Lage der Jugend in Österreich "Jugend aus der Sicht der Jugendarbeit"(Teil B)*, 2011. URL http://www.bmwfj.gv.at/Jugend/Forschung/jugendbericht/Documents/Sechster_Jugendbericht_Teil_A_B.pdf. (2011-08-05).

Franz HEUBERGER. Landesjugendbeirat, 2010. URL <http://www.landjugend.at/?id=2500%2C1982901%2C%2C>. (2011-02-11).

Eva HÄFELE. Die außerschulische jugendarbeit. *6.Bericht zur Lage der Jugend in Österreich "Jugend aus der Sicht der Jugendarbeit"(Teil B)*, 2011. URL

http://www.bmwfj.gv.at/Jugend/Forschung/jugendbericht/Documents/Sechster_Jugendbericht_Teil_A_B.pdf. (2011-08-05).

Martina HÖFLER. Mythos Schlüsselqualifikationen. Diplomarbeit Graz, 2002.

Alexandra HOORN, Susanne RINDT, and Tina STIMPFL. Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst, 2010. URL http://sg-dev.de/Leitfaden_zur_Kompetenzbilanz_im_Freiwilligendienst.pdf. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Bundesprogramm "Freiwilligendienste machen kompetent" Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend Europäischer Sozialfonds für Deutschland Europäische Union Frankfurt am Main.

INSTITUT FÜR INTERDISZIPLINÄRE NONPROFIT FORSCHUNG. Freiwilliges Engagement in Österreich. *1. Freiwilligenbericht*, 2009. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Wien.

JUGENDNETZ-BERLIN. Jugendverbände, 2011. URL <http://www.jugendnetz-berlin.de/ger/adressbuch/promix/08jugendverband.php?navid=95>. jugendnetz-berlin.de (2011-02-17).

Daniela KUCHENBAUR. Verbandliche Jugendarbeit - einmal dabei, immer dabei. 2011. URL www.ziel.org/nachklang/NutzenNachkl_Kuchenbauer.pdf. (2011-02).

LAND STEIERMARK. Jugend & Vereine, 2011a. URL <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/58476358/DE/>. (2011-04-13).

LAND STEIERMARK. Kernthemen des Landesjugendreferates, 2011b. URL <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/574396/DE/>. (2011-02-09).

LAND STEIERMARK. Verbandliche Jugendarbeit, 2011c. URL <http://www.jugendreferat.steiermark.at/cms/ziel/14031090/DE/>. (2011-02-14).

Andreas LENZEN. *Erfolgsfaktor Schlüsselqualifikationen*. Sauer Verlag, Heidelberg, 1998. Mitarbeiter optimal fördern.

Werner LINDNER. *Kinder- und Jugendarbeit wirkt*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, 2008. Aktuelle und ausgewählte Evaluationsergebnisse der Kinder- und Jugendarbeit 1. Auflage 2008.

Marianne RÖSSLER, Renate SCHNEE, Christine SPITZY, and Christoph STOLK. *Gemeinwesenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement*. ÖGB Verlag, Wien, 2000.

STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT. Landesjugendbeirat, 2011a. URL <http://www.landesjugendbeirat-steiermark.at/uber-uns/>. (2011-02-10).

STEIRISCHER LANDESJUGENDBEIRAT. Verbandliche Jugendarbeit, 2011b. URL <http://www.landesjugendbeirat-steiermark.at/verbandliche-jugendarbeit/>. (2011-02-15).

Andrea TIMMERER. Schlüsselqualifikationen - deren Bedeutung für Unternehmen. Diplomarbeit Graz, 1995.

Teil IV

Tabellenverzeichnis

Tabellenverzeichnis

5.1	Demografische Daten der teilnehmenden Freiwilligen	73
5.2	Erklärung der Abkürzungen der Tätigkeiten	80
5.3	Erklärung der Abkürzungen der Kompetenzen	80

Teil V

Abbildungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

5.1	Anzahl der geleisteten Stunden der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder	81
5.2	Anzahl der geleisteten Stunden der weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder	82
5.3	Anzahl der geleisteten Stunden der Naturfreunde	83
5.4	Anzahl der geleisteten Stunden der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde	83
5.5	Anzahl der geleisteten Stunden der Frauen der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde	84
5.6	Anzahl der geleisteten Stunden der Männer der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde	85
5.7	Durchschnittsalter der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder . .	85
5.8	Durchschnittsalter der weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder	86
5.9	Durchschnittsalter der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde .	87
5.10	Durchschnittsalter der Frauen der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde	87
5.11	Durchschnittsalter der Männer der Landjugend, der Pfadfinder und der Naturfreunde	88
5.12	Durchschnittsalter der Naturfreunde	88
5.13	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder	89
5.14	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Jugendlichen der Landjugend	90
5.15	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der weiblichen Jugendlichen der Landjugend	90
5.16	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der männlichen Jugendlichen der Landjugend	91
5.17	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der weiblichen und männlichen Pfadfinder	92
5.18	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Pfadfinderinnen	92
5.19	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Pfadfinder	93
5.20	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der Naturfreunde	94
5.21	Anteil der geleisteten Tätigkeiten der weiblichen Erwachsenen der Naturfreunde	94

5.22 Anteil der geleisteten Tätigkeiten der männlichen Erwachsenen der Naturfreunde	95
5.23 Anteil der erworbenen Kompetenzen der Jugendlichen der Landjugend und der Pfadfinder	96
5.24 Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen und männlichen Jugendlichen der Landjugend	97
5.25 Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen Jugendlichen der Landjugend	97
5.26 Anteil der erworbenen Kompetenzen der männlichen Jugendlichen der Landjugend	98
5.27 Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen und männlichen Pfadfinder	99
5.28 Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen Jugendlichen der Pfadfinder	99
5.29 Anteil der erworbenen Kompetenzen der männlichen Jugendlichen der Pfadfinder	100
5.30 Anteil der erworbenen Kompetenzen der Naturfreunde	101
5.31 Anteil der erworbenen Kompetenzen der weiblichen Erwachsenen der Naturfreunde	101
5.32 Anteil der erworbenen Kompetenzen der männlichen Erwachsenen der Naturfreunde	102

Teil VI

Anhang

Anhang

Das erste Formular, das gleich im Anschluss an die schriftliche Erklärung folgt, war von den Ehrenamtlichen der verschiedenen Institutionen im Zuge der Datenerhebung auszufüllen. Jedoch sollten nicht alle 'Felder' genau nach den angeführten Kriterien ausgefüllt werden. Von keiner/keinem Freiwilligen wurden persönliche Daten, wie der Name oder die Adresse verlangt. Es ist ausdrücklich darauf hingewiesen und aufmerksam gemacht worden, dass absolute Anonymität gewährleistet wird. Einzelne soziodemografische Daten, wie Frau/Herr und Geburtsjahr von den teilnehmenden Freiwilligen sind für die Auswertung von großer Bedeutung. Welche Daten auszufüllen waren, wird unter 5.4 genau beschrieben und ist beim angehängten Beispiel auch noch einmal ersichtlich.

Das zweite angehängte Formular ist ein bereits ausgefülltes Formular, das zeigt, wie die Anonymität gewährleistet ist und welche Angaben zu machen waren. Dieses Formular ist lediglich ein Beispiel und diente als Unterstützung für die befragten Freiwilligen. Dadurch sollte ein korrektes Ausfüllen eines leeren Formulars möglich sein.

Jeder Organisation, die an der Datenerhebung teilgenommen hat, wurde des Weiteren eine Ausfüllhilfe zur Verfügung gestellt. Diese Unterlagen sollten als Anregung dienen und als Hilfestellung zur Hand genommen werden. Die genauen Details der Ausfüllhilfe können jeder Zeit im Internet nachgelesen werden (vgl. BMASK 2011a).

NACHWEIS ÜBER FREIWILLIGE TÄTIGKEITEN



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Vor- und Zuname der/des Freiwilligen

Geburtsdatum

Adresse, Postleitzahl, Ort

Organisation

–

Im Zeitraum von – bis

Zeitaufwand gesamt

Funktion/en:

Tätigkeit/en:

Kompetenz/en und Fähigkeit/en:

Aus- und Weiterbildung/en, Fachqualifikation/en:

Name der Ausstellerin/des Ausstellers

Funktion

Ausstellungsdatum

Unterschrift/Stempel

Für die Richtigkeit der Angaben haftet die ausstellende Organisation.



NACHWEIS ÜBER FREIWILLIGE TÄTIGKEITEN

Frau / Herr (genügt, für Anonymitätsgewährleistung)

19XX (Geburtsjahr reicht)

Vor- und Zuname der/des Freiwilligen

Geburtsdatum

80XX Graz (genügt, für Anonymitätsgewährleistung)

Adresse, Postleitzahl, Ort

z.B. Freiwillige Feuerwehr Freiwilligenstadt

Organisation

z.B. 01.04.2009 – dato

5 Std./ Woche

Im Zeitraum von – bis

Zeitaufwand gesamt

Funktion/en:

"Frau/Herr" ist Mitglied und ausgebildete/r FeuerwehrsanitäterIn der Freiwilligen Feuerwehr Freiwilligenstadt.

ODER:

"Frau/Herr" ist geschäftsführende/r Obfrau/Obmann des Vereins "XY", der den Präventionsgedanken in der Bevölkerung stärken will.

Tätigkeit/en:

Sie/Er nimmt regelmäßig an den monatlichen Übungen, sowie an den Einsätzen der Freiwilligen Feuerwehr teil. Als ausgebildete/r FeuerwehrsanitäterIn liegt ihre/seine besondere Aufgabe in der Erste-Hilfe-Leistung bei Brand- und Verkehrsunfällen vor Ort.

ODER:

Sie/Er leitet den Verein. Als geschäftsführende/r Obfrau/Obmann ist sie/er für die Führung von insgesamt 30 ehrenamtlichen und zwei hauptamtlichen Mitarbeiter/innen zuständig. Schwerpunkt ihrer/seiner Tätigkeit ist es...

Kompetenz/en und Fähigkeit/en:

Bei den Einsätzen der FF stellt "Frau/Herr" immer wieder ihre/seine hohe Belastbarkeit in Stress-Situationen unter Beweis. Sie/Er ist als FeuerwehrsanitäterIn ein/e gut ausgebildete/r und geübte/r ErsthelferIn. Durch ihre/seine regelmäßigen Einsätze beweist sie/er Engagement und Einsatzfreude. Darüber hinaus kann man sich auf "Frau/Herr" immer verlassen, sie/er legt in ihrer/seiner Tätigkeit ein hohes Maß an Verantwortung an den Tag,

ODER:

"Frau/Herr" stellt bei ihrer/seiner Tätigkeit ein hohes Maß an Führungs- und Managementkompetenz unter Beweis. Ihre/Seine Einsatzbereitschaft und ihr/sein Verhandlungsgeschick haben zu Kooperationsabkommen des Vereins geführt.

Aus- und Weiterbildung/en, Fachqualifikation/en:

Sie/Er hat die Basisausbildung in einem 16-Stunden Erste-Hilfe Grundkurs und 4 Stunden feuerwehrrelevante Zusatzausbildung absolviert.

ODER:

Durch die Absolvierung einer Workshop Reihe zum Thema "XY" im Auftrag des Vereins, verfügt "Frau/Herr" über praxisorientiertes Wissen zum Thema.

Herr / Frau (genügt, für Anonymitätsgewährleistung)

z.B. Feuerwehrkommandant

Name der Ausstellerin/des Ausstellers

Funktion

XX.XX.2011

Ausstellungsdatum

Unterschrift/Stempel