

Partnerschaftsmodell mit Zukunft: Hauptamtliche und Ehrenamtliche kooperieren in der Gemeinwesenarbeit am Beispiel einer Aktivierenden Befragung in der Lois-Hammersiedlung in Knittelfeld

Marianne Roessler und Doris Hauberger

Dieser Beitrag befasst sich mit der Durchführung einer Aktivierende Befragung in der *Lois-Hammergasse* in Knittelfeld. Die Projektgruppe war größtenteils ehrenamtlich. Das hatte vielfältige Auswirkungen auf Planung und Durchführung. Ein Abgehen von oft beschriebenen Glaubenssätzen von "AktiviererInnen"¹ war notwendig. Die beiden Autorinnen begleiteten dieses Projekt in ihrer Rolle als hauptamtliche, externe Projektleiterinnen.

Neue Wege der Kooperation haben sich entwickelt. Genauer betrachtet wird, wie Aktivierungsprozesse bei Haupt- und Ehrenamtlichen² abgelaufen sind, welche unterstützenden Maßnahmen gesetzt wurden, welche Aufgabentransfers erfolgten, auf welchen Ebenen Empowermentprozesse stattfinden müssen, um gesellschaftliche Teilhabe zu vergrößern, und wie professionelle Berufsidentität angesichts des Zieles des "Sich-überflüssig-Machens" positiv weiterentwickelt werden kann. Schlussfolgerungen für zukünftige Projekte runden den Artikel ab.

Die Anfangsphase - eine Gratwanderung

Im Frühjahr 2001 wurde Wolfgang Hinte vom Verein Wiener Jugendzentren für eine Fortbildung zur Methode der Aktivierenden Befragung nach Wien eingeladen. Bei der Aktivierenden Befragung werden BewohnerInnen eines ausgewählten Wohngebietes nach ihren Verbesserungsvorschlägen gefragt und mittels aktivierender Fragen durch ein Projektteam dabei unterstützt, selbst aktiv zu werden und an Verbesserungen mitzuarbeiten. Diese Methode ist eine von vielen Interventionsmöglichkeiten in der Gemeinwesenarbeit und war zu diesem Zeitpunkt in Österreich vorwiegend aus der Literatur bekannt. Bei uns, den Hauptamtlichen, in unseren Funktionen als Bildungsreferentinnen von Kolping Österreich und der Evangelischen Jugend Österreich, reifte die Idee heran, ein Modellprojekt zu entwickeln. Es beschäftigte uns die Frage, ob bzw. wie es möglich sein könnte, eine Aktivierende Befragung vor allem mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen³ umzusetzen?

Beide Organisationen sind getragen von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und sind in den Regionen in eigenständigen Einheiten (als Vereine oder Pfarrgemeinden) aktiv. Die Hauptamtlichen gehören der Dach- oder Teilorganisation an und bieten den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen Unterstützung an. Eine Gruppe Ehrenamtlicher *der Kolpingsfamilie Knittelfeld* wollte ein Tätigkeitsfeld für ihr soziales Engagement finden, um ihrer Aufgabe, sich gesellschaftlich einzusetzen, gerecht zu werden. Im Vorfeld und in späteren Projektphasen wurde die Idee auch der evangelischen Pfarrgemeinde und deren Ehrenamtlichen nähergebracht. Als Hindernisgrund für eine aktive Beteiligung wurde dort der Aufwand angesichts geringer personaler Ressourcen angegeben. Die Frage "Was kostet und was bringt uns das?" stand im Raum. Weder Haupt- noch Ehrenamtliche des Projekts "*Lois-Hammergasse aktiv*"⁴ konnten die evangelische Gemeinde für die Mitarbeit gewinnen.

Die erste Präsentation der Projektidee in der *Kolpingsfamilie Knittelfeld* war ebenfalls ernüchternd: Viele zweifelten an dem Projekt. Auf der Rückfahrt nach Wien schien klar zu sein: "Schade, aber daraus wird wohl nichts!"

Vor dieser ersten Präsentation war es jedoch gelungen, einige wenige für dieses Projekt zu begeistern. Diese wenigen führten nach dem Abend immer wieder Gespräche mit Einzelnen und mit Teilen der Gesamtgruppe und hielten uns per Mail am Laufenden – mal sah es gut aus, mal ganz schlecht. Das war für uns Hauptamtliche eine schwierige Zeit: Einerseits mussten wir Optimismus und Zuversicht zeigen, andererseits Sicherheit geben, denn sie wollten zwar, hatten aber die Befürchtung, dass das Projekt eine Nummer zu groß wäre. Gleichzeitig waren wir selbst unsicher, weil auch für uns diese Art der Kooperation neu war und wir nicht sicher sein konnten, ob dieses Experiment gelingen würde. Wir mussten die AktivistInnen bestärken ohne sie zu drängen. Dran bleiben, aber nicht mehr wollen, als die Menschen vor Ort, war unsere Devise.

Schließlich konstituierte sich eine Projektgruppe.

Es kommt ins Rollen - Abtasten und Experimentierlust

Die Projektgruppe eignete sich zunächst schrittweise die Methode der Aktivierenden Befragung an. Zug um Zug wurde allen klarer, worum es ging: BewohnerInnen zu fragen, was ihnen in ihrer Umgebung gefällt, nicht gefällt - und auch danach zu fragen, was sie verändern möchten. Und ihnen schließlich die Frage zu stellen: Können Sie sich vorstellen, dabei selbst mitzuwirken? Die Projektgruppe eignete sich eine Haltung an, andere Leute dabei zu unterstützen, selbst aktiv zu werden. Die Projektgruppenmitglieder eigneten sich Gesprächstechniken an, die es ermöglichen, auf das Eigenpotential von Menschen zuzugehen. Sie erwarben sich die Kompetenz, hartnäckig zu sein und zu sagen: "Wir werden für Sie nichts in die Hand nehmen. Wir unterstützen sie dabei, wenn sie etwas unternehmen wollen."

In dieser Phase fragten die Ehrenamtlichen: Können wir so etwas wirklich? Abgrenzungen gegenüber Professionellen, die das angeblich besser könnten, wurden verhandelt. Impulse des Aufgebens standen im Raum. Eine Wendung nach innen in die Organisation hinein, statt, wie geplant nach außen, stand zur Debatte - es wurde gezögert. Die Hauptamtlichen fuhren ratlos und verunsichert ab und fragten sich: Wird das etwas? Was brauchen sie? Wie können wir sie unterstützen?

Gleichzeitig konnten sich die Ehrenamtlichen als KennerInnen der lokalen Strukturen und Netzwerke beweisen: Sie nahmen Kontakt mit Einrichtungen, Behörden und EntscheidungsträgerInnen auf und stellten die geplante Befragung als ihr Projekt vor.

Entschleunigung und Beschleunigung

Der Umgang mit Zeit und die Berücksichtigung von Eigenzeiten, sowohl bei den ehrenamtlichen KooperationspartnerInnen als auch bei uns selbst, hat sich in der Durchführung des Knittelfelder Projektes als wesentlicher herausgestellt. Wir nahmen als Projektleiterinnen die weite Reise auf uns und werteten damit die Beziehungen zur Projektgruppe deutlich auf. Eine Aktivistin formulierte

das am Projektende so: "Ich hab' mir gedacht, wenn ihr da die weite Reise auf euch nehmt und wir euch so wichtig sind, dann kann ich nicht einfach wegbleiben, sondern muss auch was tun".

Abgehen von oft beschriebenen Glaubenssätzen

Die ursprüngliche Konzeption der Aktivierenden Befragung⁵ legt Kompetenzen von ExpertInnen, die das Projekt leiten und Personen, die am Projekt bzw. als BefragterInnen mitarbeiten, fest. In ExpertInnengesprächen werden Personen aus Politik und Verwaltung dafür gewonnen, Projektideen, die sich im Zuge der Aktivierenden Befragung herauskristallisieren, zu unterstützen. Diese ExpertInneninterviews müssen von Hauptamtlichen geführt werden, weil hiervon der Erfolg des Projektes wesentlich bestimmt sei, so einer der beschriebenen Glaubenssätze⁶.

Es kam den Ehrenamtlichen aber gar nicht in den Sinn uns zu fragen, wofür wir sie kompetent hielten und wofür nicht.

Als bei einer Projektbesprechung die Ehrenamtlichen Vorschläge machten, wer von ihnen mit welchen InstitutionenvertreterInnen Kontakt aufnehmen könnte, bzw. auch berichteten, wer bereits mit wem gesprochen hatte, waren wir zunächst verwirrt und haben uns gedacht: "Das können die doch gar nicht!". Doch bald war klar, dass die Ehrenamtlichen, im Gegensatz zu uns, mit den kleinstädtischen Verhältnissen und den Wegen zu den PolitikerInnen vertraut waren und sie, so gesehen, viel kompetenter für die ExpertInnengespräche waren als wir.

Gut, haben wir uns nach unserem ersten Schrecken⁷ gedacht: Wenn die Ehrenamtlichen Vieles von den vorgesehenen Arbeitsschritten selbst tun, dann werden wir sie nicht aufhalten (können)⁸, weil der stärkste Motor für ehrenamtliches Engagement Spaß und ein selbstdefinierter Nutzen sind (vgl. Brandstetter/Kellner, 2001).

Also mussten wir uns neue Aufgaben suchen und fragten die Projektgruppe. Sie war der Meinung, dass in irgendeiner Form eine interne Strukturierung notwendig wäre, sie aber nicht genau wüsten, wie das ausschauen könnte. In einer Vorbereitungssitzung mit einer Ehrenamtlichen wurde eine interne Projektstruktur entwickelt, damit die Gruppe intern - also mit ihrer eigenen Gruppendifferenzierung und mit der Planung - vorankommen würde⁹. Wir ließen uns von den Ideen, von den Fragen und von den Antworten der Ehrenamtlichen führen und entwickelten darauf aufbauend weitere Schritte und Intervention.

Dieser Prozess war ein doppeltes Beispiel für Empowerment: Wir haben nicht möglichste viele Funktionen an uns gerissen und uns relativ schnell von dem Schrecken erholt, dass die Ehrenamtlichen sich auch ohne uns treffen; statt dessen haben wir uns Gedanken darüber gemacht, wie wir den Prozess unterstützen können.

Dazu ein Exkurs:

Empowerment in der Sozialen Arbeit braucht Empowermentprozesse auf vier Ebenen. "Ich nenne den nötigen Prozess auf allen vier Ebenen 'Empowerment' (Selbstermächtigung), weil es bei allen vier AkteurInnen um die Erweiterung der Kompetenzen, der Interventions- und Verfügungsmöglichkeiten geht.

Auf Seiten der Hauptamtlichen bedeutet es zusätzlich eine Professionalisierung in den jeweiligen Funktionen." (Roessler, 2002 a)

- Empowerment der Zielgruppen/der Betroffenen
- Empowerment der PraktikerInnen
- Empowerment der Sozialwissenschaften
- Empowerment d. Verwaltung und Politik



Abbildung 1: Empowermentmodell Roessler, 2002

Empowerment der Zielgruppen/der Betroffenen

Empowerment bedeutet, dass Betroffene Gestaltungsmacht und Kompetenzen erlangen; Empowerment geht von einer ungleichen Verteilung von Macht und Einflussnahmen aus und thematisiert die Fähigkeit der Menschen, sich aus Abhängigkeiten und Resignation aus eigener Kraft zu befreien.

Empowerment der PraktikerInnen

Empowerment der PraktikerInnen bedeutet, Schnittstellen zu den unterschiedlichen AkteurInnen der Praxis, zum Subsystem Wissenschaft und zu den AkteurInnen von Politik und Verwaltung zu entwickeln. PraktikerInnen müssen sich der gesellschaftlichen Machtverhältnisse bewusst sein, den Zielgruppen Instrumente anbieten, damit diese Partizipationsmöglichkeiten erkennen und handlungsfähiger werden. Sie müssen sich sozialwissenschaftliche Methoden aneignen, um gegenstandsadäquat ¹⁰ Fragestellungen zu entwickeln. Es bedarf auch der Kompetenz, die eigene Rolle flexibel zu gestalten, also operational nur das zu tun, was die Betroffenen nicht selbst tun können, aber sehr wohl zu steuern und Prozesse weiterzuentwickeln.

Empowerment der SozialwissenschaftlerInnen

Für SozialwissenschaftlerInnen bedeutet Empowerment bisher vernachlässigte Felder, die für die fachliche Weiterentwicklung der Sozialarbeit maßgeblich sind zu stärken, im Sinne einer Erkundungsforschung¹¹. Diese Herangehensweise impliziert Nähe zu den Feldsubjekten, um das Feld, die Kommunikationswege, das Vorgehen, Interventionstechniken und Verhaltensweisen der Feldsubjekte zu erkunden und relevante Ergebnisse für die Praxis zu liefern sowie die unterschiedlichen Expertisen von Praxis und Theorie fruchtbringend nutzbar zu machen.

Empowerment bei Politik und Verwaltung:

Empowerment von Politik und Verwaltung heißt, sich mit ExpertInnen der sozialen Arbeit zu beraten, welche Antworten auf soziale Fragen es bräuchte und wie die ExpertInnen der Politik und Verwaltung für die ExpertInnen der sozialen Arbeit unterstützend Ressourcen bereitstellen können. Es braucht einen inhaltlichen Aushandlungsprozess und setzt voraus, dass die gegenseitige Expertise anerkannt wird und die wissenschaftliche Erhebung qualitativer Daten über Erfolge von sozialen und sozialarbeiterischen Interventionen finanziert werden würde.

Überraschungen und Schlussfolgerungen

1.) Überzeugte Ehrenamtliche starten los

Die Ehrenamtlichen¹² haben uns gezeigt, wie eine sinnvolle Kooperation ausschauen kann: Wenn dem Prozess der Identifizierung mit dem Projekt genug Raum gegeben wird, wenn es die Gewissheit gibt, dass bei auftretenden Problemen die Unterstützung durch die Hauptamtlichen gewährleistet ist und damit ein sicherer Rahmen hergestellt ist, dann können Ehrenamtliche fruchtbringend mit Hauptamtlichen kooperieren und voneinander lernen. Das erfordert eine Vertrauensbasis auf fachlicher und menschlicher/persönlicher Ebene. Diese These bestätigt eine Aktivistin: "Wir haben immer gewusst, dass ihr uns unterstützt, und dass ihr uns weiterhelfen werdet, wenn es Schwierigkeiten gibt!"

2.) Die räumliche Distanz zwischen Wien und Knittelfeld hat Vorteile

Anfänglich hatten wir die Entfernung unterschätzt und was es bedeuten würde, über einen längeren Zeitraum immer wieder 200 km zurücklegen zu müssen. Später befürchteten wir, nicht ausreichend Unterstützung gewährleisten zu können. Letztendlich zeigte sich aber, dass die räumliche Entfernung verhinderte, dass wir zu viele Aufgaben übernahmen: Die räumliche Distanz und die Nicht-Verfügbarkeit als Hauptamtliche förderte wahrscheinlich die Aufgabenübernahme durch die Ehrenamtlichen.

3.) Kompetenzen und kreative Potentiale in der Gruppe zeigen sich – Ressourcenorientierung in der Praxis

Die Ehrenamtlichen haben Ideen entwickelt und umgesetzt, auf die Hauptamtliche nicht gekommen wären. Es entstand ein eigenes Logo für das Projekt. Mit dem Privatfernsehen der Region wurde ein kurzer Werbespot gedreht, für den zwei Mitglieder der Projektgruppe das Konzept entwickelten und den Hauptamtlichen ihre Rollen zuteilten. Ein Gruppenmitglied erstellte von sich aus einen Organisationsplan nach dem die Verteilung der Ankündigungsschreiben erfolgte. Zwei andere hatten die Idee, die BewohnerInnenversammlung mit einem Sketch zu eröffnen, indem sie auf witzige Weise deutlich machten, dass die BewohnerInnen selbst an den Veränderungen arbeiten müssen. Unterschiedliche Kompetenzen und Expertisen wurden zusammengetragen und die Ressourcen der Gruppe weitest möglich genutzt. Es entstand eine Form der Projektumsetzung mit neuen, lustigeren und anregenderen Ideen und Impulsen, als es die Hauptamtlichen ursprünglich konzipiert gehabt hatten.

In dieser Phase wurde mit uns häufig Kontakt aufgenommen, um sich abzusprechen. Wir meldeten ihnen unsere Eindrücke zurück, lasen Texte und gaben kleine Anregungen. Die hauptsächliche Aktivität lag hier bereits vorwiegend bei der Projektgruppe. Das ging manchmal sogar so weit, dass wir in Wien zwischenzeitlich den Überblick über die verschiedenen Aktivitäten verloren.

4.) Hauptamtliche müssen ihre Rolle verändern und bekommen Aufgaben von den Ehrenamtlichen zugeteilt

Wenn Hauptamtliche wertschätzend und neugierig auf die Ehrenamtlichen zugehen und offen dafür sind, zu begreifen, welche Aufgaben innerhalb der Gruppe seitens der Ehrenamtlichen nicht abgedeckt sind und wie sie das Projekt bestmöglich unterstützen und begleiten können, werden die Ressourcen der Ehrenamtlichen erst sichtbar. Das bedeutet in der Regel für die hauptamtlichen PraktikerInnen, sich selbst neue Kompetenzen anzueignen und dazuzulernen und nicht nur von den Ehrenamtlichen Empowerment und einen Lernprozess zu fordern. Das bedarf einer Flexibilität in der eigenen Rolle.

5.) Die lokale Projektgruppe ist Herrin des Verfahrens

Wir haben in diesem Projekt als Hauptamtliche laufend Chancen gegeben, das Projekt auch abzusagen, dazu oder zu einzelnen Teilen Nein-zu-sagen. Wir haben die Unsicherheit ausgehalten, dass aus dem Projekt ein anderes als das von uns erwartete oder gewünschte wird. Wir haben keinen heimlichen Auftrag erteilt, das Projekt unbedingt durchzuführen. Wir haben versucht keinen Druck auszuüben, obwohl uns selbst sehr viel an der Realisierung lag.

Dies alles braucht einen geeigneten Organisationshintergrund und das Vertrauen der Organisation, Dinge entstehen zu lassen und dem Prozess und weniger dem Produkt Aufmerksamkeit zu schenken.

Wer sich zum Beispiel fragen muss: "Wie erkläre ich das meiner Organisation, wenn da etwas in Bewegung gerät?" agiert in Spannungen und beschränkt wahrscheinlich die angestrebten Empowerment-Prozesse bei den Zielgruppen und bei den Hauptamtlichen.¹³ Hätten die Träger zu uns gesagt, ihr müsst so und so viele Gruppentreffen begleiten, und da sollen mindestens so und so viele Ehrenamtliche betreut werden, dann wäre dieses Projekt nicht realisierbar gewesen und diese Prozesse nicht in Gang gesetzt worden.

6.) Der Erfolg darf nicht von den Hauptamtlichen vereinnahmt werden

Ehrenamtliche und ihre Leistungen dürfen nicht mit Hauptamtlichen und deren Leistungen - ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Rahmenbedingungen - verglichen werden. Arbeit, gerade ehren- und hauptamtliche, wird in der Regel als sehr unterschiedlich erlebt und bewertet. Sie darf nicht gegeneinander ausgespielt werden, da dies nur der Ökonomisierung und Kolonialisierung des freiwilligen Engagements Vorschub leistet.¹⁴

Nehmen wir zum Ehrenamt eine Konkurrenzhaltung¹⁵ ein, dann neigen wir dazu, zu sagen "Arbeit ist das ganze Leben". Wenn wir ehrenamtliche Leistungen mit hauptamtlichen vergleichen und mit den gleichen Standards messen, kommen wir gegenüber dem Ehrenamt leicht in eine BeurteilerInnenrolle und beginnen es zu normieren (Hauberger, 2000).

7.) Role-Changing

Führung war in diesem Projekt keine einseitige Sache der Hauptamtlichen. "Führungswechsel" und Übertragung der Führung waren möglich und förderlich. Ein flexibles Spiel mit den Rollen, den Aufgaben und das Aushalten offener Situationen, war nötig. Hauptamtliche verdächtigen sich natürlich auch selbst und fragen sich: Ist das jetzt von mir ein „Laissez faire“-Stil? Bin ich jetzt unprofessionell? Gerade PsychologInnen neigen mitunter dazu, angesichts der noch immer geringen Professionalisierung im Feld der Gemeinde- und Gesundheitspsychologie (Untermarzoner, 1995) zur Psychologisierung der sozialen Beziehungen und landen in einem Orientierungsproblem (Kardorff/Koenen, 1981)

Führung abzugeben heißt nicht, gänzlich passiv zu sein und zu schauen, wer die Themen vorgibt, es heißt auch nicht, dass die Rollendifferenzierung aufgehoben wird. Führung für eine Zeit abzugeben heißt, sich jederzeit darauf gefasst zu machen, dass einem die Führung wieder angeboten wird. Die laufende Rollen-Umgestaltung verlangt ein flexibles Umgehen mit Rollen wie LeiterIn, ProjektberaterIn, FacilitatorIn, ModeratorIn. Anfänglich übernahmen wir beispielsweise die Moderation der Projektsitzungen und hatten den Überblick über die einzelnen Schritte. Sukzessive übernahmen Ehrenamtliche die Moderation bzw. Teile davon. Wir unterstützten nur dort, wo es notwendig war.

Unsere „selbstaufgelegte Zurückhaltung“ (Behrendt, Kegler, 1986) unterstützte den Gruppenbildungsprozess und gruppendynamische Entwicklungen hin zu einer arbeitsfähigen Gruppe.

8.) Lassen statt Machen

Wir haben dem eigenen Lernen Raum gegeben, nach den Kompetenzen (den eigenen und denen der anderen) gesucht und herausfordert, anstatt geglaubt, motivieren und kontrollieren zu müssen¹⁷. Transparent zu zeigen, dass wir auch nicht alles wissen oder momentan keine Lösungen parat haben und diese situationsbezogen selbst auch erst entwickeln müssen, waren leitende Prinzipien, die eine tatsächliche Ressourcenorientierung ermöglichten. Unterstützung ist nichts Einseitiges: echten Zweifel und eigene Ohnmacht auch anzusprechen, eigener Geschwindigkeit und Langsamkeit Raum zu geben, auch wenn es ängstigt, zu vertrauen, auch von Ehrenamtlichen Unterstützung zu erfahren, führen zu einem gegenseitigen Lernen und dazu, dass Hauptamtliche sich auch wieder zurückziehen können.

9.) Bewusstsein für den Unterschied im Zeithorizont

Geduld ist ein wichtiger Faktor, Ehrenamtliche sitzen nicht ganze Arbeitswochen über diesem einen Projekt, und handeln u.U. doch erstaunlich rasch und stringent. Seitens der Hauptamtlichen kann der mitunter zaghafte oder langsame Fortschritt als organisatorisch und zeitlich zu aufwendig empfunden werden. Es hat auch etwas Nervendes, das ausgehalten und produktiv gemacht werden muss.

Ergebnisse der Befragung und Rückzug der Hauptamtlichen

Die Ergebnisse der Befragung, die von 14 Personen durchgeführt wurde (zwei Hauptamtliche und 12 Ehrenamtliche) waren:

- die hohe Wohndichte wird als störend empfunden
- Konflikte bei der Mehrfachnutzung von Flächen (Verkehrsflächen werden auch von Kindern und Jugendlichen als Spielflächen genutzt, da wenig anderer Raum dafür zur Verfügung steht)
- Spielmöglichkeiten für Jugendliche fehlen
- zum Teil wird die Gemeinschaft in den Stiegen und Häusern als gering beschrieben
- Probleme im Umgang mit der Mülltrennung

Seitens der Stadtverwaltung gibt es Bemühungen um einen angrenzenden Kinder- und Jugendspielplatz und um die Sicherung des Schulweges (Einrichtung und Unterstützung einer ehrenamtlichen SchülerlotsInnen).

Abschließende Bemerkungen

Die erste Phase des Projektes (Vorerhebung, Konstituierung der Projektgruppe, BewohnerInnenversammlung und Gruppenbildung) ist abgeschlossen. Seitens der Verwaltung und Politik gab es nach anfänglicher Skepsis konkrete Unterstützung, (z.B. Kopieren) Gesprächsbereitschaft wurde signalisiert. Die BewohnerInnen äußerten deutliche Kritik an Politik und Verwaltung. Während der Versammlung kamen Interessierte und BewohnerInnen, die aktiv werden wollten, zusammen. Unserer Aufforderung, sich nach der Präsentation der Ergebnisse in Gruppen zusammenzufinden kamen die BewohnerInnen vorerst nicht nach. Wir dachten in diesem Moment, dass die Aktivierung nicht gelingen würde. Ein Bewohner meldete sich dann zu Wort und sagte: "Bei uns geht das nicht so, wir sollten jetzt zum Buffet gehen und dann kommen wir schon miteinander ins Gespräch!" Dieser Idee folgten wir und tatsächlich bildeten sich zwei Gruppen: Eine Gruppe beschäftigt sich mit Freizeit- und Spielmöglichkeiten für Jugendliche, die andere Gruppe sind Skater, die einen Skaterpark wollen. Diese Gruppe konstituierte sich nur, weil eine junge ehrenamtliche Frau hörte, wie sich zwei Skater beschwerten, dass gar keine Skatergruppe zu stande käme. Daraufhin sprach sie die Jugendlichen an und organisierte ein erstes Treffen. Diese Gruppe wird aufgrund der erwarteten Begleitungsintensität voraussichtlich von einer hauptamtlichen Streetworkerin betreut werden. Die Ideen der Jugendlichen sollen konkretisiert und mit den Ideen der Erwachsenen abgesprochen werden. Die Gruppe der Erwachsenen hat die Arbeit bereits aufgenommen. Sie bekommt bei Bedarf Unterstützung bei einem ehrenamtlichen Aktivistin der *Kolpingsfamilie Knittelfeld*.

Wir sind nach Wien gefahren, mit der Vereinbarung, dass die AktivistInnen uns bei Problemen und Fragen jederzeit kontaktieren können. Die wichtigste Lernerfahrung für uns war, dass Menschen

immer viel mehr können als sie anfänglich glauben und dass es gilt hier den Entwicklungen und den Entfaltungspotentialen Raum zu geben. Dabei ist es notwendig, nicht der eigenen Arbeit eine Bühne, sondern den Ehrenamtlichen und den Betroffenen selbst eine Bühne zu bieten mit ausreichender Sicherheit oder wie es eine Ehrenamtliche ausdrückte: "Wir haben immer gewusst, dass wenn wir nicht mehr weiter wissen, dass ihr da seid und uns unterstützen werdet." Ein wunderbarer Moment war, als die Mitglieder der Projektgruppe beim Abschlusstreffen begannen sich darüber Gedanken zu machen, wo sie das nächste Projekt in Angriff nehmen könnten.

Literatur

- Brandstetter, Genoveva/ Kellner, Wolfgang.(2001) Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens. Wien
- Behrendt Jörn-Uwe/ Kegler, Reinhard (1986) "Uns liegt nicht daran, die Medizin zu verteufeln... Wir wollen eine neue Partnerschaft versuchen" - Selbsthilfegruppen und professionelle Helfer, In: Trojan, Alf (Hg.) Wissen ist Macht . Eigenständig durch Selbsthilfe in Gruppen, Frankfurt am Main, 211-249
- Cherniss, Cary (1999), Jenseits von Burn-Out und Praxisschock, Weinheim und Basel
- Freire, Paolo (1971), Pädagogik der Unterdrückten. Stuttgart/ Berlin
- Hauberger, Doris (2000), Nägel mit Köpfen, oder: Leitung macht Qualität, In: Junge Gemeinde 156, Wien, 11-13
- Hinte, Wolfgang (1989) Studienbuch Gruppen- und Gemeinwesenarbeit, Neuwied
- Huber, Joseph (1984),Die zwei Gesichter der Arbeit. Ungenutzte Möglichkeiten der Dualwirtschaft, Frankfurt am Main
- Kardorff, Ernst v./Koenen, Elmar (1981) Im Irrgarten der psychosozialen Versorgung In: Kardorff, Ernst v./Koenen, Elmar, Psyche in schlechter Gesellschaft. Zur Krise klinisch-psychologischer Tätigkeit, München-Wien-Baltimore, 239 -272
- Keupp, Heiner/ Kraus, Wolfgang/ Straus, Florian (2000) Civic Matters: Motive, Hemmnisse und Fördermöglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements, In: Beck, Ulrich (Hg.) Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main, 217 - 268
- Lewin, Kurt (1946), "Action research and minority problems". J. Soc. Issues 2, 1946. 34-64. deutsch in Lewin 1953
- Lewin, Kurt (1953). "Tat-Forschung und Minderheitenprobleme." Die Lösung sozialer Konflikte. Kurt Lewin. Bad Nauheim: 1953. 278-298
- Liessmann, Konrad Paul (2000) Im Schweiß deines Angesichtes. Zum Begriff der Arbeit in den anthropologischen Konzepten der Moderne, In: Beck, Ulrich (Hg.) Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main, 85 - 107
- Negt, Oskar, Ideenhaushaltskrise. Gegen eine Ökonomie erster und zweiter Klasse, In: Jan Engelmann, Michael Wiedemeyer (Hg.), Kursbuch Arbeit, Stuttgart/München, 2000 77 - 92
- Rexilius, Günter (Hg.),(2000) Psychologie als Gesellschaftswissenschaft, Opladen
- Roessler Marianne: Die Rolle der Sozialwissenschaften für eine gemeinwesenorientierte Sozialarbeit - www.sozaktiv.at - 25. 11. 2002
- Roessler, Marianne (2002a) Wie wird aus einem Sozialprojekt ein Gemeinwesenprojekt. Kontraste. Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik 10/Dezember, 2002, Linz
- Scharpf, Ulrich. Fisch, Rudolf (2002) Neuere Verfahren zur Analyse sozialer Interaktion in Kleingruppen. In: GD H. 3, 279 –294 In: Amann, Andreas: Reflexive Vergemeinschaftung. Zu Struktur und Prozess gruppenspezifischer Praxis. Frankfurt/Main. (Dissertation)
- Schenk, Martin (2000) Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. In: Roessler, Marianne. Schnee, Renate. Spitzky, Christine. Stoik, Christoph: Gemeinwesenarbeit und bürgerschaftliches Engagement. Wien

- Spitzky, Christine (2000) Gemeinwesenarbeit – BürgerInnen arbeiten mit Profis. In: Roessler, Marianne. Schnee, Renate. Spitzky, Christine. Stoik, Christoph: Gemeinwesenarbeit und bürgerschaftliches Engagement. Wien, 31-44
- Sprenger, Reinhard K. (1992), Mythos Motivation, Frankfurt/New York
- Untermarzonner, Dagmar (1995) Gesundheitsförderung - ein professionelles Handlungsfeld in Entwicklung, Störfaktor - ZS kritischer Psychologinnen und Psychologen, 8.Jg. Heft 2, 69-93
- Weiß, Anja (1996), Lieber Biegen als Brechen. Zwischen Anspruch und Anpassung im Beruf, Frankfurt am Main

Abbildungen

Abbildung 1: Empowermentmodell, Roessler, 2002

Autorinnen

DSA Mag. Marianne Roessler

Geboren 1962 in Wien

Sozialwissenschaftlerin, Supervisorin und Organisationsberaterin in freier Praxis. Netzwerkpartnerin von OS`T – Netzwerk für Organisationsberatung Sozialforschung Supervision Training. Anwendung des systemisch lösungsorientierten Ansatzes auf Organisations- und Teamentwicklung.

Lehrbeauftragte für Gemeinwesenarbeit an der Akademie für Sozialarbeit der Stadt Wien und an der Fachhochschule St. Pölten – Studiengang Sozialarbeit. Beratungs- und

Forschungsschwerpunkte: Gemeinwesenarbeit, Empowerment und Partizipation. Konzeptberatung für gemeinwesenorientiertes Arbeiten und Aktivierende Methoden in der sozialen Arbeit.

Bildungsreferentin bei Kolping Österreich. Mitherausgeberin des Buches Gemeinwesenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement. Eine Abgrenzung. Wien, 2000

Kontakt: www.netzwerk-ost.at

marianne.roessler@netzwerk-ost.at

Mag. Doris Hauberger

Geboren 1961 in Wien

Psychologin, Bildungsreferentin auf Bundesebene in einem Jugendverband (Evangelische Jugend Österreich), freiberuflich Referentin für Bildungsberatung/Berufsorientierung im Auftrag verschiedener Träger

Zusatzbildungen: Klinische und Gesundheitspsychologie, Interkulturalität und Kommunikation
Schwerpunkte: Arbeits- und Berufspsychologie, Gemeindepsychologie und Gesundheitsförderung, Empowerment ehrenamtlicher MitarbeiterInnen, Qualitätsentwicklung, Selbsthilfe und Selbstorganisation

¹ Wolfgang Hinte (1989)

² Zu den Begrifflichkeiten: Im konkreten Projekt handeln die beiden Autorinnen des Artikel als "Hauptamtliche" gemeinsam mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen:

Hauptamtliche: Personen, die im Rahmen ihrer Berufsarbeit in einer Organisation ein Projekt wie die Aktivierende Befragung durchführen. Ihr Ausbildungshintergrund kann vielfältig sein: Sozialarbeit, Soziologie, Psychologie, Sozialpädagogik, Philosophie, aber auch Architektur, Stadt- und Raumplanung, Jugend- oder Seniorenarbeit. Im konkreten Fall ist die eine Sozialarbeiterin und Soziologin, die andere Psychologin. **Ehrenamtliche:** Menschen, die sich freiwillig bei einer Organisation oder in einem Netzwerk engagieren und mitarbeiten. Im Fall Knittelfeld übernehmen bei der Aktivierenden Befragung die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen eine tragende Rolle. Es sind MitarbeiterInnen und Leute aus dem Umfeld der Kolpingsfamilie Knittelfeld.

ExpertInnen: Sie haben die Rolle von InformantInnen bzw. BefürworterInnen der Befragung. *Einerseits:* Personen, die in beruflicher oder amtlicher Funktion mit dem Gemeinwesen zutun haben. Also Kommunalverwaltung, Jugendamt, Sozialamt, Ärzte, Pfarrer. *Andererseits:* Personen, die Funktionen innehaben bzw. in Einrichtungen arbeiten, die sie dazu

qualifizieren, nach der Bewohnerversammlung entstehende Gruppen zu begleiten.

³ Wolfgang Hinte (1989)

⁴ Die Projektgruppe gab sich, nachdem sie das Wohngebiet ausgewählt hatte, den Namen "*Lois-Hammorgasse aktiv*".

⁵ Vgl. Wolfgang Hinte, 1989

⁶ Wolfgang Hinte (1989)

⁷ Dieses Erschrecken beschreibt schon der brasilianische Pädagoge Paolo Freire; vgl. Freire, 1971.

⁸ Vgl. Brandstetter, 2001

⁹ auf diesen Schritt waren wir in der Planung nie selbst gekommen, wie sich jedoch zeigte war dieser Schritt sehr wichtig für die Gruppe

¹⁰ Vgl. Lewin, K.

¹¹ Die Autoren Scharpf/Fisch (1991) und Sandner (1981, 241) weisen darauf hin, dass die meisten Studien (sie beziehen sich hier v.a. auf Gruppendynamische Kleingruppenforschung (vgl. Andreas Amann, 2002) eine - wie sie es nennen "Bestätigungsforschung" sind. Diese Bestätigungsforschung setzt das Hauptaugenmerk darauf, Hypothesen zu verifizieren oder gegebenenfalls auch zu falsifizieren. Diese Art der wissenschaftlichen Herangehensweisen, so sie das Feld der Sozialen Arbeit überhaupt erfassen, geht an dem was für die Sozial- bzw. Gemeinwesenarbeit von Bedeutung sein könnte vorbei. Scharpf, Fisch und Sandner plädieren für eine stärkere, von ihnen als „Erkundungsforschung“ bezeichnete Herangehensweise.

¹² in diesem Projekt kooperierten Ehrenamtliche der *Kolpingsfamilie Knittelfeld* und für dieses Projekt eigens gewonnene Ehrenamtliche

¹³ Die besondere Bedeutung des Zwischen-den-Fronten-Stehens in ihrer Bedeutung für die Entwicklung professioneller Autonomie bei Cary Cherniss (1999). Strategien, wie professionelle Identität und Integrität bewahrt werden und gleichzeitig politisches Engagement im Berufsalltag gelebt und Veränderungen durchgesetzt werden können, macht Anja Weiß (1996) auf Basis qualitativer Interviews nachvollziehbar.

¹⁴ An der Schnittstelle von Haupt- und Ehrenamtlichen-Kooperation ist es nötig, angesichts der Universalisierung des Arbeitsbegriffes, den Begriff Arbeit zu reflektieren (Liessmann, 2000).

¹⁵ Keupp, Kraus und Strauss (2000) stellen fest, dass es zur Zeit soziokulturelle Hemmnisse gibt, warum Potentiale für bürgerschaftliches Engagement nicht ausgeschöpft werden: Eine ihrer Thesen ist, dass Professionalität und Selbsthilfe in einem unproduktiven Verhältnis zueinander stehen. Sie schließen, dass anstelle von professionellen Abwehr- und Entwertungsreflexen Reflexion allergrößte Relevanz hat.

¹⁶ Negt (2000) weist auf die heute anstehende Entscheidung zwischen zwei Ökonomien und deren Menschenbildern hin. Die erste Ökonomie beruht auf dem allseitig funktionsfähigen, um seine Potentiale und Fähigkeiten gebrachten, leistungsbewussten Menschen mit wenig Bindungen. Die zweite Ökonomie sieht den Menschen mit Eigensinn und Gemeinwohlinteresse, dessen Lebenszusammenhang und Kultur auf Autonomie und Demokratie hin gerichtet sind.

¹⁷ Reinhard Sprenger (1992) beschreibt (wenngleich für die Unternehmenswelt) in eindringlicher Weise die Motivationsrituale und -haltung gegenüber MitarbeiterInnen, die letztlich in Demotivation münden und welche Auswege es daraus gibt.



Netzwerk für •Organisationsberatung
•Sozialforschung •Supervision •Training



Netzwerk für •Organisationsberatung
•Sozialforschung •Supervision •Training
