

Gegeneinander, nebeneinander, miteinander. Wie wird die Spannung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen produktiv?

Geht es um Ehrenamtliche, geht es heute mit jedweder Schublade schief. Selbst die modische Formel des "neuen Ehrenamtes" verspricht nur wenig Orientierung oder führt gar in die Irre. Und ich gestehe: ich finde diese Situation gut so, denn damit müssen wir uns gründlich von Stereotypen, seien es nun neue oder alte, verabschieden. Wenn es "die" Ehrenamtlichen nun nicht mehr gibt, wenn es "die" neuen Ehrenamtlichen auch so klar nicht gibt, müssen wir uns ganz gründlich immer neu auf sie einlassen. Wirklich adäquate Formen der Bezugnahme auf dies keimende Engagement im Rahmen kommunaler und verbandlicher sind in Politik und Praxis ebenso selten sind wie in Ausbildung und Praxis der Sozialprofis. Diese Herausforderung scheint aller Rhetorik zum Trotz noch nicht richtig angenommen zu sein. Und gerade deshalb lohnt sie sich: Weil allenthalben so viel ungekanntes Neben- und Gegeneinander zwischen Ehren- und Hauptamtlichen herrscht; weil so viel Reibungsverluste Energien rauben und guten Willen vernichten.

Hier und heute will ich mich wenigstens sozialwissenschaftlich auf die Engagierten gründlich einlassen. Meine AdressatInnen sind zumeist die Profis, ebenso aber die Führungskräfte unter den Ehrenamtlichen.

In dem Maße, in dem Ehrenamt und Engagement als Thema zur Hochkonjunktur auflaufen, entsteht ein reichhaltiges Angebot an gängigen Thesen. Ich lade Sie ein, einmal die wichtigsten durchzugehen, und dabei bin ich ein bißchen gemein: Gemein, weil ich gängige Argumente zu pointierten Bündeln zusammenziehe, was mir den Vorwurf einbringen könnte, ich vereinfache. Aber so gemein bin ich nur Ihnen zuliebe, weil so hoffentlich die Verständigung in dem verminten Themenfeld einfacher wird. Denn so läßt sich am besten aus den kritisierten Thesen "herauskitzeln", was an Bedenkenswertem in ihnen steckt. Und wenn wir am Schluß den Engagierten damit ein bißchen gerecht geworden wären, so hätte ich doch kein schlechtes Gewissen.

Ich sortiere die Thesen nach *fünf Fragen*: 1) Was wollen die Engagierten, 2) wie finden sie rein in Engagements? 3) welche Wege nehmen sie durch das Engagement, 4) was soll Engagement leisten und welche sozialpolitische Rolle soll es einnehmen, und schließlich 5) was müssen Profis können, wollen und vor allem tun und wo sind auch ihre Arbeitgeber in der Pflicht?

Meine eigene Hauptthese präsentiere ich gleich zu Beginn, sie bezieht sich auf alle fünf Ebenen und heißt: "Ja, aber" – und manchmal heißt sie: "Nein, aber".

1) Was also wollen, was suchen, was brauchen die Engagierten?

Allen Ernstes ist kürzlich groß in der "Zeit" die "Funthese" herausgekommen als neuer Trend bei neuen Engagements –, hilft uns die Funthese weiter?: Fun wie Spaß -, jene These also, die besagt, daß die Engagierten von heute vor allem

Spaß suchten. Ich glaube tatsächlich: *Ja*, sie hilft, *aber*: sie greift viel zu kurz. Mir sagt die Spaßthese etwas, weil sie darauf aufmerksam macht,

- daß für viele Menschen – z.B. auch Jugendliche – Spaß ein erster Ansatzpunkt sein kann, und deshalb Profis sich klarmachen sollten, daß sie durchaus mit dafür zuständig sind, daß es Engagierten Spaß macht – jedenfalls da, wo dies möglich ist,
- daß der Sozialbereich viel kreativer zeigen sollte, wo er nicht nur schwer und ernst ist oder wo auch das Schwere erfüllend ist. Damit aber zeigt sich auch schon die begrenzte Reichweite der Spaßthese an.

Aber auch wer die Spaßthese gräßlich findet, sollte sie ernstnehmen: weil sie Zeitgeist anzeigt und einige gar nicht spassige Fragen aufwirft:

- Sind verpflichtende oder schwierige Aufgaben kein mögliches Aktivitätsfeld mehr?
- Werden die ästhetischen oder kulturell orientierten Engagements die sozialen Dienstleistungsengagements verdrängen?
- Was ist, wenn der Spaß aufhört – ergeben sich dann nicht spezifische Qualitätsprobleme durch instabileres, nicht so kontinuierliches Engagement?
- Ist eine Anpassung an Konkurrenz im Freizeit- und Erlebnismarkt unabdingbar?

Halten wir fest: Die Spaßthese greift zwar für vieles zu kurz, wirft aber wichtige Fragen auf. Ansonsten aber sollten wir die Spaßthese vielleicht umschmelzen in eine breitere These, von der ich nicht recht weiß, ob ich sie *“Eigennutzthese”, die Gratifikationen- oder die “Selbstverwirklichungsthese”* nennen soll. Jedenfalls ist sie sehr prominent, sie ist gewissermaßen *die* Bezugsthese all jener, die auf das *“Neue Ehrenamt”* setzen. Die These besagt, daß Menschen, die an neuen Formen freiwilligen sozialen Engagements interessiert sind, immer anspruchlichere Bedingungen an ihre Tätigkeiten knüpfen, da sie einen persönlichen Nutzen aus ihrem Engagement ziehen wollen (vgl. Rauschenbach/Müller/Otto 1992). *“Nutzen”* oder *“Gratifikationen”, “Eigeninteresse”* und *“Ich-Ansprüche”* – das alles ist hier weit gefaßt und reicht von materiellen Dingen (Aufwandsentschädigungen) über die Erwartung, mit ehrenamtlichen Erfahrungen bessere Chancen für einen beruflichen Wiedereinstieg zu bekommen bis hin zu psychosozialen Erfahrungen wie Selbstwertgefühl, dem Spielraum, Dinge nach eigenen Vorstellungen gestalten zu können usw.

Wird diese These den Engagierten gerecht? Wieder muß ich sagen: *“Ja, aber ...”*. *“Ja”*, weil sie gegenüber dem alten Bild anspruchs- und selbstloser Helferinnen auf leisen Sohlen die These endlich salonfähig macht, daß ganz andere und gar nicht so hehre Motive zumindest hinzukommen, daß auch Egoismus ein Stück weit salonfähig gemacht wird und daß die Arbeit darunter noch nicht einmal leiden muß, manchmal im Gegenteil!

Sie wird den Engagierten – weiter – deshalb gerecht, weil sie ganz wichtige Hinweise für die Ausgestaltung von Engagementmöglichkeiten gibt. Zum Beispiel: Gerade freiwillig Tätige des *“neuen”* Typus sind nicht motiviert und kompetent, Standard- und Routinetätigkeiten aus dem Aufgabenbereich von Hauptamtlichen auf Dauer zu übernehmen. Sie wollen sich mit ihren eigenen Kompetenzen einbringen, wobei sich vielfach der einschlägige Qualifikationsgrad der Engagierten erhöht hat. Wichtig ist ihnen auch, den zeitlichen Umfang der Aktivitäten und deren Terminierung selbst bestimmen zu können und die Möglichkeit zu Ausstieg und Wiedereinstieg zu haben.

Und wenn Engagierte ein Projekt starten, braucht es das klare Signal, daß sie hinterher nicht mit ihrer Verantwortung *“im Regen stehen gelassen werden”*. Denn eines ist klar - Kompetenz hin, Kompetenz her: überlastete MitarbeiterInnen werden leichter unzufrieden und gehen dem Projekt schnell wieder verloren. Viel-

leicht bezieht sich ja auch das ganze Bündel der Anspruchshaltungen in erster Linie auf Einstiege in Engagements: das hieße für die Profis, den Einsatz für tatsächliche Startmöglichkeiten sehr ernstzunehmen, in denen konkret Interessierte einsteigen können, Wirkungskreise und Nützlichkeit rasch erfahren können. Und dies alles auch bei neuen Projekten.

Mein "aber" fehlt noch, das mach ich in einem Aufwasch mit der nächsten These, die dem Eigennutzmuster eng verwandt ist: Die "neuen Ehrenamtlichen" zeichneten sich aus – so die meisten Forschungen – durch *ein hohes Maß an Selbstbewußtsein und die Fähigkeit zur Selbstorganisation*. Die Engagementbereiten werden vorgestellt als selbstbewußte Individuen mit hohen Ansprüchen, Individuen, die im Modus kompetenter Auswahl auf der Basis guten "Markt"-Überblicks letztlich hinter Selbstverwirklichung her sind.

Nehmen wir auch diese These erst einmal als Anregung. Sie verweist darauf, daß das Bild inkompetenter, führungsbedürftiger, aber diensteifriger Laien vielfach nicht mehr zutrifft. Sie macht auf die große Zahl einschlägig Vorerfahrener und Vorgebildeter ebenso aufmerksam wie auf die Ansprüchlichkeit von Menschen, die sich als bürgerschaftlich Engagierte sehen. Sie öffnet die Augen für ein hohes Potential an Kompetenz, Kreativität und Verantwortungsfähigkeit.

Aber beide Thesen (Eigennutz und Selbstbewußtsein) zusammengenommen machen zu sehr Glauben,

- als ob klar wäre, was die "Neuen Ehrenamtlichen" bräuchten,
- daß sie genau dies aktiv suchten,
- und daß sie damit in der Regel einen präferenzorientierten, bewußt gesteuerten *Zugang* im Kontext von Alternativen fänden.
- Und daß sie sich so auch *durch* das Engagement fänden.

Damit aber führte die These vom "Neuen Ehrenamt" wiederum auf eine verengte Spur. Unbenommen ist es wichtig, möglichst plurale, einladende und niedrigschwellige Settings des Erstkontaktes zu schaffen, den Zugang also für diejenigen Personen zu erleichtern, die eher in einem "selbstgesteuerten eigenständigen Annäherungsprozeß" zu einem Engagementfeld finden. Das ist ja sozusagen die Idealvorstellung des Ansatzes neuer Ehrenamtlichkeit.

Wenn es aber stimmt, daß Engagiertsein weder ein stabil einer Person eigener Zustand ist, noch häufig genug eine bewußte, planmäßig umgesetzte Entscheidung – und dies für Nicht-Engagiertsein oft genug ebenso gilt -, dann müssen Wege ins Engagement *auch anders* geebnet werden. Ich gehe hierbei von einem ganz unscheinbaren aber gut gesicherten Befund vieler Ehrenamtsstudien aus, der da lautet: "wir wurden nicht gefragt, wir wußten nicht, wohin wir uns wenden sollen" (vgl. anders Ueltzhoeffer/Ascheberg 1997: 62ff.). Dann ist daneben die aktive Kontaktaufnahme zu potentiellen Freiwilligen wichtig - auch aus dem Kreis der KlientInnen.¹ Und Profis werden doppelt herausgefordert, da sie gleichermaßen die Selbstsicherheit und Sensibilität zur Zusammenarbeit sowohl mit unsicheren und teils wenig selbstbewußten als auch mit erfahrenen und qualifizierten Engagierten beweisen müssen.

Viele der genannten Punkte gelten nicht nur für Hauptamtliche. Entsprechende Lernprozesse sind auch bei selbst "nur" ehrenamtlichen, aber sehr engagierten AktivistInnen häufig besonders notwendig, da auch sie andere leicht überfordern. So hat es nichts mit Enteignung oder Bevormundung zu tun, wenn ich die Selbstbewußtseinsthese kontrastiere mit einer Forderung, die sie allzu leicht vergessen macht. Es braucht die Fähigkeit, im Gespräch mit den am Engagement Interessierten herauszuhören und herauszuarbeiten, wo die individuellen Interessen und Kompetenzen und biographischen Erfahrungen der Interessierten liegen,

¹ Vgl. diesbezüglich die Befunde in DCV/DW der EKD 1997: 46f. sowie Tab. 47.

wie groß ihre Belastbarkeit ist und welche Vorstellungen sie in bezug auf ihr künftiges Tätigkeitsfeld haben;

Eine verengte Spur ergibt auch die vorige Anspruchs-Figur, die Figur "berechnender Ehrenamtlichkeit" wie sie einmal ökonomistisch auf die Spitze getrieben wurde: "Die Norm der Reziprozität von Geben und Nehmen ist (...) das entscheidende handlungsmotivierende Kriterium des sozialen Ehrenamtes. Die Erwartbarkeit je individueller attraktiver Rückerstattungen wird zum wichtigsten Parameter für das Zustandekommen ehrenamtlicher Mitarbeit" (Rauschenbach/Müller/Otto 1992: 226)

Hier würde ich selbst gerne mal wieder eine These wagen: Ich behaupte, die meisten dieser Bestimmungen des Wesens der Ehrenamtlichkeit sind im Grundsatz zu statisch angelegt. Dabei formt sich das Engagement bei vielen Menschen ständig um, es ist ein ganz vielgestaltiges Phänomen, das mit lebensgeschichtlichen Erfahrungen aufs engste verwoben ist. Das zwingt uns geradezu zu einer *biographischen Perspektive* – so mein Gegenvorschlag. Dies soll die Leitfrage für den nächsten Abschnitt sein:

2) Auf welchen Wegen also finden die Menschen hinein *in* ein Engagement und
3) welche Wege nehmen sie *durch* das Engagement?

Und wie hängt dieses jeweils mit der gesamten Biographie des/der Einzelnen zusammen? Eine erste Antwort: Engagement ist *ein* Element in jenem Prozeß, in dem die Menschen versuchen, Orientierungsrahmen zu finden, sich biographisch zu verankern, die Lebensführung in den Griff zu bekommen. Sie müssen – so sagt die Soziologie - ihre Biographie immer neu "herstellen" - eine Biographie, die in der modernen Gesellschaft in die Verantwortung des oder der einzelnen gestellt wird. Das hat nichts mit Eigensucht, Egoismus o.ä. zu tun, sehr viel aber mit einem biographischen Selbstbezug.

Unter dieser Perspektive lassen sich sehr unterschiedliche Typen unterscheiden. Dabei gibt es auch noch die Typen des "*alten*" Ehrenamtes, also Ehrenamts-Biographien, die sich entweder als Dienst- oder Pflichterfüllung oder in einer Art ehrenamtlicher Karrieren darstellen. Hier wie dort existieren kontinuierliche biographische Orientierungsmuster, die auch z.B. entlang der Zugehörigkeit zu einer Konfession oder zu bestimmten sozialen Milieus Zugänge zum Ehrenamt vermitteln können oder das Dabeibleiben stabilisieren. Aber auch hier bedeutet Dienst- und Pflichterfüllung nicht unbedingt Selbstlosigkeit, sondern bekommt seinen tieferen Sinn als orientierungsstiftendes Muster sozialer Vergemeinschaftung - eben biographischer Selbstbezug.

Im Gegensatz zu diesen "alten" Mustern haben gerade die "*modernen*" Ehrenamts-Typen - ich polarisiere jetzt einmal - diese Stabilität nicht mehr. Hier gibt es häufig nicht das stabile weltanschauliche Milieu, das den gesamten Lebensablauf strukturiert, sondern hier gibt es Brüche, Verortung in wechselnden Gemeinschaften, hier braucht es ständig biographische Neuorientierungen und den Aufbau neuer Identitäten und neuer Sinnorientierungen. In diese Prozesse sind freiwillige Tätigkeiten - mal weniger, häufig aber auch mehr - verstrickt.

Und das muß so sein und soll so sein! *Natürlich* wird das Engagement für Prozesse der Selbsterfahrung und Persönlichkeitsentwicklung in Anspruch genommen. Umgekehrt führt vielfach erst die selbstbezügliche Motivation zu all jenen Anstrengungen in Fortbildungen und Supervision, die zwar zunächst eigene Klärungen (also "Selbsthilfe") voranbringen sollen, die aber zugleich als hohe Handlungskompetenz in die Fremdhilfe einfließen.

Akzeptiert man all solche Überlegungen, so hätte dies *erhebliche Konsequenzen* für die Arbeit mit Ehrenamtlichen. *Erstens*: Das Engagement wäre nur noch in we-

nigen Fällen als ein Amt vorstellbar, das fest an eine Person gebunden ist, es müßte vielmehr als Prozeß verstanden werden, bei dem Erst-Rekrutierung nur eine Stufe darstellt, neben Wechsel und Fluktuation. Neuorientierung und Aussteigen gehört dann ebenso dazu und kann als Faktor in der biographischen Balancierung der betroffenen Menschen wichtig werden, vielleicht auch für einen späteren Wiedereinstieg. *Zweitens* wäre grundsätzlich von einer *Gemengelage von Dienst- und Selbstbezug* in unterschiedlicher Gewichtung auszugehen. Und *drittens* und vor allem müßten wir danach *handeln*: Es muß den ehrenamtlich Tätigen von Seiten der Hauptamtlichen und der anderen Engagierten, der Träger und Verbände ausdrücklich zugestanden werden, daß sie mit ihrem Engagement auch eigene biographische Themen der jeweiligen Lebensphase realisieren wollen (vgl. Otto 1996, S. 19 f.).

Es müßte die Leitfrage werden, wie die Anforderungen des ehrenamtlichen Aufgabenfeldes mit den Sinnorientierungen und biographischen Planungen der Freiwilligen zusammengebracht werden können - ich nenne das das Paßformkonzept. Teilweise bedeutet dies Paßformkonzept "nur" das Zulassen des Selbstbezuges - gerade für die vorhin erwähnten Selbstbewußten und Selbstaktiven -, teilweise aktive Begleitung des "Ehrenamtlichkeitsprozesses" und diese muß im Prinzip als Angebot allen Engagementbereiten und Engagierten zur Verfügung stehen, sie alle brauchen ganz klare AnsprechpartnerInnen.

Was ist mit dem Paßformkonzept gewonnen? Das aktive Ringen um je biographische Passung ist entschieden mehr als eine mechanische Strategie vielfältiger Belohnungen oder Gratifikationen. Denn diese unterliegen aus der biographischen Perspektive betrachtet ja dem gleichen Erfordernis der Paßförmigkeit. Sie können erst wirksam werden, wenn sie zu den spezifischen biographischen Ereignis- und Inhaltskonstellationen der Tätigen passen. Machen wir uns das am besten an einigen Beispielen klar.

Paßförmigkeit - die erste: die These, daß wir unaufhaltsam auf breite *Honorierung* von Engagements zusteuern und dies auch notwendig sei. Es spricht vieles dafür, daß Bezahlung, trotz ihres Siegeszugs im Ehrenamtsbereich nicht gerade hohe engagementauslösende Kraft hat.

- Aber für jene Frau, die sich zuhause wieder rechtfertigen muß, warum sie sich ausgerechnet ehrenamtlich betätigt, kann vorzeigbares Geld eine immense Bedeutung erlangen.
- Für das Selbstwertgefühl des engagierten Arbeitslosen gilt möglicherweise ähnliches, wenn auch mit ganz anderem Hintergrund.
- Und die Zeitgutschriften der Seniorengenossenschaften entschlüsseln hier ihren eigentlichen Sinn: eine individuell handhabbare Symbolwährung der Anerkennung zu sein – den meisten ist das jedenfalls wichtiger als die Absicherung von Gegenleistungen (vgl. Otto 1995).

Paßförmigkeit – die zweite: *Kontaktqualität*. Engagement birgt hier unglaublich viel Möglichkeiten – von intensiv bis flüchtig, mit einer Rolle ausgestattet oder in offenen Aushandlungen, Kontakt über Generationen- und Schichtgrenzen hinweg oder in eher sortierten Gruppen. Der Grad des Sich-als-Person-Einlassens kann in einer großen Breite selbst bestimmt werden, reiche Erfahrungen kann es für die einen eher in der Begegnung mit "KlientInnen" geben, für andere in der Vernetzung, Kommunikation und Kooperation gerade zwischen den Ehrenamtlichen - Paßformkonzepte lassen aktiv Raum dafür -, für dritte vorrangig in der Auseinandersetzung mit Profis oder auch ehrenamtlichen Vorständen – auch dafür muß Raum aktiv geschaffen werden.

Und auch *Wege ins* Engagement werden oft über Kontaktqualitäten geöffnet, indem vielfältige Rollenangebote das Anknüpfen an eigene Themen ermöglichen. Heißen wir also mögliche Engagierte als Menschen vielfältig willkommen – über

Kontakte als NutzerInnen oder BesucherInnen (Familienzentren), als Angehörige oder KonsumentInnen usw.

Wie sehr Kontaktqualität über das oberflächliche Gerede von Spaß und Eigennutz hinausweist, ließe sich an einem sehr speziellen weil sehr anspruchsvollen Beispiel – der häuslichen Pflege – illustrieren. Mit dem BETA-Projekt etwa (“Bürgerschaftliches Engagement und Tagespflege”) wird eindrucksvoll an 5 Standorten demonstriert, wie mit dem Pflegebereich sogar eine Art Tabuthematik für Freiwillige überschritten wird. Er wird sonst für tabu erklärt, weil er als Profidomäne betrachtet wird. Gleichmaßen mit Blick auf Pflegebedürftige geht es bei BETA um Versuche, Angehörigen und interessierten BürgerInnen deren Alltagsgeschehen zu bereichern, im gemeinsamen Handeln Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten zu eröffnen, Beteiligung von Angehörigen ebenso wie von Freiwilligen neu auszubuchstabieren und in dynamischer Weise neu aufzumischen, wie die Interessen von Familienangehörigen, Trägern, Professionellen und Engagierten miteinander zusammenhängen - und wo sie sich unauflösbar unterscheiden.

Hauptanliegen ist die Lebenssituation Pflege, ist es, Wertschätzung und Verbundenheit sinnlich erfahrbar, Zugehörigkeit erlebbar zu machen. “Hauptanliegen (ist; U.O.) nicht eine andere Pflege, sondern ein Erfahrungsprozeß mit Pflegenden (...), in dem sie persönliche und gesellschaftliche Teilhabe erfahren. Das ist nur möglich mit anderen, in praktischen Situationen und inszenierten Gelegenheiten” (Steiner-Hummel 1997: 126f.). Wichtig ist eine ganz klare doppelte Perspektive: Weder etwa die Pflegearbeit zu verehrenamtlichen noch sie als eine nur noch optimiert zu managende Dienstleistungsarbeit zu formatieren, sondern zu einem unterstützenden Milieu für Pflege in der Gemeinde beizutragen und die Enge sonst auch mit professionellen Hilfen letztlich rein privater Pflegearrangements zu überwinden.

Schauen wir überall, daß spannende Kontaktqualitäten Platz haben und deutlich werden. Damit aber sind wir schon mittendrin in der nächsten These; Paßformgedanke – die dritte: *Der Zusammenarbeitsprozeß ist das Erlebnis. Ja*, hier liegen die interessantesten Gratifikationen, andererseits die größten Potentiale für eine Bereicherung professioneller “Produkte”. *Aber* viele mächtige Denkschablonen und ebensoviele – auch unbewußte - Ängste können das gründlich behindern. Gelungene Formen der Zusammenarbeit funktionieren nicht ohne das *Erkennen* des Andern. Schauen wir einmal genauer hin. Geben wir uns einmal – und zwar auf beiden Seiten – wirklich ehrlich Rechenschaft²:

Ist die persönliche Haltung von Akzeptanz und Wertschätzung geprägt, oder sind die Ehrenamtlichen eher lästiges Beiwerk? Nach allem gesagten wird es immer auch Menschen geben, die für ihr eigenes Engagement die traditionellen Formen (Tätigkeit im Dienst für andere als Pflichterfüllung) bevorzugen. Traditionelle und neue Formen dürfen nicht gegenseitig ausgespielt werden. Es muß daran gearbeitet werden, daß sowohl Hauptamtliche als auch freiwillig Engagierte “neuerer” wie “älterer” Couleur sich in ihrer jeweiligen Auffassung von sozialem Engagement respektieren und ihre Arbeit gegenseitig wertschätzen. Im traditionellen Ehrenamt langjährig Tätigen darf - z.B. im Taumel bürgerschaftlichen Engagements³ - nicht vermittelt werden, daß ihre Form der Tätigkeit überholt und darum nichts mehr wert sei. Wird dieses Problemfeld womöglich noch verstärkt durch einen Generationenkonflikt, wenn älteren Ehrenamtlichen mehrheitlich jüngere Hauptamtliche gegenüberstehen?

² Die kürzlich vorgelegten Analysedaten der Caritas-Mitarbeiterbefragung zum Ehrenamt zeigen bei aller globaler Wertschätzung der Engagierten seitens der Hauptamtlichen beträchtliche deutlich problematische Wahrnehmungen und Funktionszuschreibungen, ohne freilich im Detail hier sehr präzise zu sein. Vgl. Baldas/Gleich 1998.

³ Zu einer dynamischen Interpretation von Bürgerschaftlichem Engagement anhand des gleichnamigen Modellprogramms in Baden-Württemberg vgl. Otto 1998.

Werden vielleicht - nicht minder problematisch - als "gute" Ehrenamtliche nur die aufopferungsvollen, diensteifrigen, dem quasiprofessionellen Paradigma folgenden "Dienenden" zugelassen? Zu bedenken ist dabei auch - als Problem, das gewissermaßen quer dazu liegt -, daß Hauptamtliche, die durch den Einsatz von freiwilligen HelferInnen ihren Arbeitsplatz bedroht sehen, kein Interesse an der Engagementförderung haben werden. Ähnliches kann eintreten, wenn sie sich durch die vielfach im sozialen Bereich vorerfahrenen freiwillig Engagierten in ihrer Fachlichkeit in Frage gestellt oder der Konkurrenz ausgesetzt sehen (vgl. Pradel 1993: 98f.).

Auf der Grundlage dieser Haltung des gegenseitigen Erkennens ist für einen befriedigenden Zusammenarbeitsprozeß die Bereitschaft zur Aushandlung angemessener und akzeptierter Rollen zentral: zwischen Hauptamtlichen, ehrenamtlichen Leitungskräften, Hilfebedürftigen, Angehörigen und den Engagementbereiten - gegebenenfalls über den Weg von Zielvereinbarungen. Und zwar ohne die Verwischung bestehender Qualifikations-, Kompetenz- und Verantwortungsgrenzen. Haltungen und Kompetenzen für eine gelungene Zusammenarbeit mit Engagierten zu entwickeln - das scheint mir eine Schlüsselaufgabe für die sozialen Berufe - im übrigen auch für die Verwaltung usw. Arbeiten wir also an spannender Zusammenarbeit - nehmen wir den Anspruch ganz ernst. Und zwar quer durch alle Aufgabenfelder und Hierarchiestufen - nicht nur für einige Ehrenamtsbeauftragte oder BürgerbürosozialpädagogInnen.

Paßförmigkeit - die vierte: *Neue Lernerfahrungen und Reflexion* stehen für viele Engagierte ganz oben an. Das ist ganz wichtig, *aber* zielt weder auf einen umtriebigen Weiterbildungsmarkt - auch wenn bisher vielleicht nur die Hälfte der Engagierten daran teilnimmt - oder die Normierung von 1,5 Stunden Schnellbleiche pro Monat noch auf so etwas wie Protoprofessionalisierung, die Aufrüstung der Ehrenamtlichen zu "Profis 2. Klasse". Stattdessen bezeichnet "Lernen" hier ein breites, vielgestaltiges Spektrum zwischen Raum für persönliche Entwicklung, wachstumsorientierter Bildung und z.B. arbeitsfeldspezifischer Weiterqualifikation. Die besondere Wirkung entfaltet sich oft in der behutsamen und prozeßoffenen Integration von Wissensvermittlung und biographischer Selbstthematizierung und Selbstvergewisserung. In vielen Fällen könnte dabei die Perspektive der Ehrenamtlichen noch sehr viel kräftiger zur Entfaltung kommen.⁴ Supervision bietet - auf dem Weg *durch* das Engagement - hierfür sowieso hervorragende Chancen. Und auch *Wege in* das Engagement werden oft durch solche attraktiven Bildungsprogramme geebnet, die vielleicht zuallererst an Orientierungsbedürfnissen ansetzen und soziales Ehrenamt im Kontext des Selbstbezuges *dann* auch oft denkbar werden lassen.

4) Wo ist nun ein so verstandenes Engagement gesellschaftlich angesiedelt? Was soll Engagement leisten und in welcher Qualität?

Der Selbstbezug disqualifiziert also das Engagement nicht, er ist nicht einfach Störfaktor und verursacht auch nicht Qualitätsmängel - teilweise ist gerade das Gegenteil der Fall. Wenn die Qualitäten des Engagements - und zwar sowohl für die Aktiven selbst wie für eventuelle MitarbeiterInnen und ggf. natürlich die Dienst-"EndabnehmerInnen" - sich in Abhängigkeit von seiner "Paßförmigkeit" im biographischen Kontext entscheiden und die aktuell jeweilige Ausformung der Motivation und der biographischen Ereigniskonstellation untrennbar Rückwirkungen auf die Qualität der Arbeit hat, rückt die Pluralisierungsthese ins Blickfeld. Sie markiert nicht nur eine empirische Beobachtung, sondern auch eine wichtige Forderung - *ja, aber* Pluralisierung heißt nicht einfach "anything goes". Es ist gewiß

⁴ Zu entsprechenden Konzeptionen vgl. Jakob 1995: 232ff.

ein Fortschritt, daß mit dem "Neuen" Ehrenamt eine breitere Pluralisierung einherging, aber sie muß qualifiziert werden.

Der Selbstbezug verlangt nach vielfältigen Gelegenheitsstrukturen, in denen Tätigwerden und die damit verbundenen Orientierungs- und Lernprozesse erstmal im Mittelpunkt stehen, denn die Forderung nach Output, nach konkreter Hilfeleistung kann den Eigensinn freiwilligen Engagements manchmal schon erdrücken. Plurales Engagement zu kultivieren heißt so, einen ganz schön schwierigen Perspektivenwechsel zu vollziehen: *Um der Möglichkeit zu Engagement willen sollte auf allzu finale Strategien zur Rekrutierung verzichtet werden.* Es sind nicht nur Arbeiten, die Menschen suchen, sondern Menschen suchen Tätigsein. Und sie tun dies – wie beschrieben – auch diffus und zögerlich. Wir müssen entsprechende Suchbewegungen - auch solche, die noch diffus und ungerichtet sind - ernstnehmen und in produktiv-kreativen Settings unterstützen, auch wenn sie nicht sogleich in meßbare Dienste-Stunden münden.

Die breite einladende Engagementlandschaft zu kultivieren heißt weiter, Bürgerhauser u.ä. zu gestalten, die niedrigschwellige Einstiege bieten, die Personen aber nicht als potentiell helfende Hände sehen, sondern als plaudernde Gäste oder KonsumentInnen im Second-hand-Shop oder NachfragerInnen nach Dienstleistungen (z.B. Kinderbetreuung). In allen möglichen Rollen kann man kommen und ebenso dynamisch in andere rutschen oder sich für sie entscheiden. Arbeitsprinzip ist explizit die Verbindung zwischen Selbst- und Fremdhilfe, absichtsvoll werden möglichst viele Räume zur Aktualisierung des biographischen Selbstbezuges angeboten und dauerhaft für entsprechende Änderungsprozesse offengehalten. *Kultivieren wir das Feld*, indem wir mit Phantasie "Zufälle organisieren" statt die Initiation dem Zufall zu überlassen, indem wir gemeinwesenbezogene Kristallisationspunkte schaffen – die Menschen müssen Anknüpfen können, müssen Übergänge finden! Für Verbände heißt das, daß sie gründlich über den eigenen Schatten springen müssen: Um der einzelverbandlichen Attraktivität für Engagierte willen, sollten die Verbände zwar ihr Profil schärfen, aber sich ebenso um Durchlässigkeit und glaubwürdige Zusammenarbeit im spezifischen Lebensraum kümmern.

Auch der Zwischenschritt über niedrigschwellige Angebote i.S. einer Klärungsphase (Schnupperbesuche, Probeaktivitäten, Vorbereitungsseminare etc.) ist oft hilfreich (und qualitätssichernd!). Und auch alle anderen Engagementmöglichkeiten müssen in jeder Hinsicht daraufhin abgeklopft werden müssen, wie sie vor dem Hintergrund derer spezifischer Alltags- und biographischer Erfahrung leichter, durchlässiger und kreativer angeeignet werden können.

Plurales Engagement einladend zu gestalten heißt auch, nicht nur Einzelprodukte zu diversifizieren. Nehmen wir die spannende amerikanische Vorstellung präzisen sinnvollen Job-Designs für verschiedene Kategorien von Freiwilligen in verschiedenen Arbeitsfeldern. Seine Perspektive macht diesen Ansatz so spannend: daß BürgerInnenengagement nicht einfach eine "Entscheidung" ist, sondern ein höchst zerbrechlicher Prozeß, der auf den verschiedensten Stufen scheitern kann.

Dem Good Job Design folgen dort die Arbeitsschritte innovativer Werbekonzepte, intensiver und methodisch ausgearbeiteter Erstgespräche, gründlicher Überlegungen zu Auswahl, Vermittlung und dann der Orientierung der Volunteers und der Festlegung von Verbindlichkeiten. Selbstverständlich erfolgt ein Volunteer-zentriertes Einarbeiten und wird Supervision gewährt. Und schließlich wird explizit verdeutlicht und anerkannt, daß Volunteers (...von beiden Seiten) wieder gehen können müssen.

Messen wir uns daran! In viel zu wenig Engagementfeldern gibt es wirklich aufeinander aufbauende Begleitungsschritte.⁵ Wieder sind in einer durchlässigen Engagementlandschaft unterschiedliche Akteure gefordert. Nicht alle Schritte müssen zwangsläufig nur innerhalb einer Organisation geleistet werden, sondern teilweise in einem gemeinwesenbezogenen Geflecht, das z.B. andere Anbieter, Bildungseinrichtungen oder die o.g. Anlaufstellen einschließt.

Die biographische Perspektive schärft auch hier das *Ziel*: eine Begleitung auch mit Blick auf Weiterentwicklung oder Veränderung von Engagementinteressen, auf Aufgabenwechsel oder Ausstiege, insgesamt auf das Erfordernis der Durchlässigkeit. Aber auch mit Sensibilität für fachliche *und* persönliche Belange. Die biographische Perspektive zeigt, daß ein gelungener Einstieg in ein passendes Erstengagement nun gerade nicht bedeutet, daß die Aufgabe erfolgreich beendet wäre. Die Herausforderung lautet, *Wege durch das Engagement* angemessen zu gestalten. Und die Biographiesicht schärft den Blick für das *Setting* – die Begleitung muß nicht die angestrengt freudlose Beratungssituation sein, es können auch kommunikative, situative Ansätze erprobt werden. So oder so: auf die Prozeßperspektive kommt es an.

Haben wir vorhin mit der Haltung der Profis wesentlich die Handlungsperspektive traktiert, so macht unser Kultivierungsargument klar, daß das Ernstnehmen des biographischen Passungsverhältnisses *in strukturell gestützten Bedingungen umzusetzen* ist. Es wird zudem deutlich, wie weit die Ausbildung und die konkreten Profis, aber auch der Zuschnitt ihrer Ressourcen von solcherart weit entwickelten Strategien der Arbeit mit Freiwilligen entfernt ist.

Eine Methodisierung ist das eine, sie verlangt aber geradezu nach ihrem Kontrapunkt – einer Art "kluger Offenheit": Konzepte, die neue Aufgabenfelder für neue Engagierte beschreiben, können nicht fertige Produkte nach Art eines Möbelkatalogs auflisten. Sie müssen zum einen so offen sein, daß Raum bleibt für die Vorstellungen derer, die die Konzepte umsetzen sollen. Zum anderen dürfen die Konzepte nicht so offen sein (oder so offen dargestellt werden), daß die InteressentInnen keinerlei Anknüpfungspunkte für sich darin sehen. In dem Maße, in dem das Angebot an Engagementaufgaben - wünschenswerterweise - immer mehr Wahlmöglichkeiten eröffnet, ist deren erkennbare "Gestaltung" umso wichtiger. Ebenso muß die inhaltliche Qualität jeder Aktivität deutlich erkennbar sein. Und manche sind weiterhin nur für klar umrissene Aufgabenfelder ansprechbar.

Am besten ist es, wenn Konzepte gemeinsam von den zuständigen Fachkräften mit den freiwillig Engagierten erarbeitet oder weiterentwickelt werden, wenn eine tragfähige und breit getragene Balance gefunden werden kann zwischen konzeptionell vorbereiteten langfristigen Zielen und der Ermöglichung punktueller oder mittelfristig angelegter Initiativen, die dem Bedürfnis nach direkter Erfolgserfahrung und Flexibilität entgegenkommen. Diese Prozesse brauchen viel Zeit, gestehen den freiwilligen HelferInnen aber mehr Eigenständigkeit zu und führen dadurch zu verantwortlicher, selbständiger Übernahme von Aufgaben. Und damit wiederum zu Qualität.

Die Engagementlandschaft dauerhaft zu kultivieren, heißt schließlich, noch distanzierte Organisationen und Einrichtungen zu beackern - für Freiwilligenarbeit zu gewinnen. Bspw. die Verwaltungen, bspw. die groß gewordenen Vereine, die die Basis eingebüßt haben, bspw. die Schulen und und und. Auch dies sollten die armen Profis also noch besorgen

So *richtig einladend für manche noch Unbeteiligten* wird indes die Engagementlandschaft erst, wenn sie ihre "Ränder" und "Brachen" kultiviert: Denn immer deut-

⁵ Zu Vorstellungen systematischer Mehrschrittmodelle vgl. z.B.. Paulwitz 1988: 163ff.; für den Bereich verbandlicher Jugendarbeit Sturzenhecker 1993: 279ff., der Eingang in Modellprojekte könnte gezeigt werden am Beispiel der Caritas-Freiwilligenzentren, vgl. Baldas/Gleich 1998.

licher kommen Wünsche nach Engagementformen jenseits oder nur am Rande der direkten sozialen Arbeit zum Vorschein⁶, eine Perspektive, der gerade auch durch den begrifflichen Wechsel hin zu "bürgerschaftlichem Engagement" Nachdruck verliehen wird.

Und eine *plurale Landschaft* lädt manche erst ein, wenn sie auch wieder gehen können. Gerade kurzzeitiges Tätigwerden oder das Wechseln der Tätigkeitsbereiche kann für viele die richtige Paßform des Engagements darstellen im Rahmen ihrer individuellen Biographie.

Was aber sollen die hehren Worte über blühende Engagementlandschaften, wenn gleichzeitig die Frage nach den sozialstaatlichen Standards so unter den Nägeln brennt.

Die Befriedungsformel der "*Ergänzung*" hat das Zeug dazu, zur großen Konsensformel zu werden: Bürgerschaftliches Engagement solle professionelle Leistungen ergänzen, aber dürfe und könne sie nicht ersetzen.⁷ In entschiedenem "*Ja, aber*" – Sie kennen mich ja nun – bin ich dafür und finde aber die Bedingungen das wichtigere: Bei aller Angst um professionelle Standards darf die Ergänzungsthese *nicht* bedeuten, daß – wie wohlmeinend auch immer – für die Engagierten nur ehrenamtliche Reservate, abgegrenzte Tätigkeits- und Kompetenzbereiche, negativ formuliert: randständige Spielwiesen rausgeschnitten werden, bei denen nichts kaputt gemacht werden kann. Hier wird überdeutlich, was uns gerade in Deutschland substantiell fehlt, sowohl in Einzelkonzeptionen wie im ganzen sozialen Dienstleistungs-System: es fehlt eine durchgängig anerkannte Kultur der Verknüpfung und des Ineinanderverwebens von formellen und informellen Hilfen und HelferInnen.⁸

Zumeist wird über die Gesamtqualität entschieden in Vollzügen des - mehr oder weniger gekonnten - Zusammenwirkens von Experten, sozialen Netzwerkpartnern wie z.B. Angehörigen und weiteren Unterstützungspersonen wie etwa Ehrenamtlichen. Dies ist eine Einsicht, die zwar in den verschiedensten praxisbezogenen Diskursen – wie Case-Management, Empowerment, teilweise Gemeinwesenarbeit usw. und den Netzwerktheorien - gepredigt wird, die aber dennoch in der konkreten Praxis zerfällt in arbeitsteilig-zerstückelte und schlecht aufeinander abgestimmte Beiträge jeweils isoliert agierender Helferspersonen und die gerade von den sogenannten Dienstleistungsanbietern oft überheblicher Weise "übersehen" wird. Statt dessen brauchen wir ein dynamisches – gerade diese Grenzen überschreitendes - Arbeitsprinzip im Zusammenwirken. In solcher "*Kollaboration*" bestimmt sich die spezifische Qualität des Beitrags Engagierter. Ein solches Ar-

⁶ Vgl. z.B. Freier 1997.

⁷ Diese Formel ist im übrigen keineswegs neu, vgl. bspw. Bock u.a. 1979: 50ff. Wie stark sie im Bewußtsein der Sozialprofis verankert ist, zeigt die Caritas-MitarbeiterInnenstudie, vgl. Baldas/Gleich 1998.

⁸ Zur Debatte in ihrer ganzen Bandbreite zwischen "Good Job Design", "Triangulations"-konzeptionen und "linkage" vgl. Fußnote 8 sowie Foland u.a. 1981, Müller-Kohlenberg 1996 u.a. Weiter fundiert wird die Forderung durch den Blick auf die Leistungserstellung sozialer Dienstleistungen als Prozeß. Gerade angesichts der starken steuerungs-theoretischen Debatte der letzten Jahre mit ihrer Forderung, auch im sozialen Bereich "Produkte" zu beschreiben, ist darauf zu insistieren, daß soziale Dienste zumeist das Ergebnis eines Erbringungsprozesses oft unterschiedlicher Partner im welfare mix sind. Für das Produkt "Unterstützung" oder gar "Wohlfahrt" gilt dies umso mehr. Die "Produkt"-euphorie wird dem offenkundig nicht gerecht, die Dienstleistungsperspektive beschreibt diese Zielrichtung zumindest nicht ausreichend. Auch hier hängen gerade bei Freitägigen und gerade angesichts der Spezifik sozialer Dienstleistung untrennbar Motivation und Qualität zusammen. Die meisten Substitutionskonzepte und ihre Verdrängungslogik werden – unter Motivations- und Qualitätsgesichtspunkten – dieser Prozeßperspektive nicht gerecht.

beitsprinzip fordert gleichermaßen Haltungen und Kompetenzen der Professionellen heraus. Die Vorsilbe "Ko" hat es in sich. Es

- heißt nicht einfach Koordination, daß Hauptamtliche und Ehrenamtliche einfach je arbeitsteilig ihre Schubladen verantworten,
- heißt nicht einfach Kooperation, daß man sich pragmatisch abspricht und "vernetzt",
- heißt nicht Konflikt, daß man gegeneinander arbeitet und übereinander das Maul verreißt,
- heißt nicht Koexistenz, daß jeder sein Süppchen kocht, ohne den anderen Bereich infragezustellen aber auch ohne echte Berührungspunkte,
- heißt sowieso nicht Konfusion, wo alles einfach irgendwie läuft

In der amerikanischen Volunteerkultur wird statt dessen Kollaboration gefordert. Dies Prinzip ist für das Zusammenwirken mit den "KlientInnen" ebensowichtig wie mit Angehörigen und dem sozialen Nahraum, mit Ehrenamtlichen und mit Selbsthilfegruppen. Es bedeutet einen Dauerprozeß des Abklärens gegenseitiger Stärken und Schwächen der beteiligten Netzwerk-Partner, es bedeutet nicht das Verwischen von Arbeitsteilung, Kompetenzen und Unterschieden in Sachen Kompetenz, Effizienzorientierung, Zeitstrukturen usw. Aber diese Unterscheidung dient nicht einer weiteren Ausdifferenzierung arbeitsteiliger Hilfevollzüge, sondern setzt ein sinnvoll gestuftes und durchlässiges System sozialer Hilfen zwar voraus, beweist sich aber im Ineinanderverweben. Es geht dabei um ein dynamisches und kooperatives Modell der Zusammenarbeit im Bewußtsein unterschiedlicher Zuständigkeiten, Möglichkeiten und Leistungsbarrieren. Statische Abgrenzung und Absonderung hätte eine solche Strategie echter Verknüpfung auf jeder Seite dann nicht mehr nötig.

Gerade durch die gekonnte Einbeziehung freiwilligen Engagements werden Dienstleistungen in einer spezifischen, individuellen Präferenzen des Konsumenten und den Spezifika der besonderen Situation sozialer Dienstleistungen besser angepaßten Qualität möglich, als dies ohne diesen Faktor nur mit professionellen Kräften der Fall ist.

5) Was müssen Profis, was müssen Hauptamtliche, was müssen ihre Arbeitgeber tun?

Sollen also die Profis alles ändern? *Ja*, sie sollen viel wollen, *aber* allein können sie es nicht: Die ständige Annäherung der Paßförmigkeit ist nur zu erreichen, wenn alle Beteiligten im Engagementprozeß entsprechende Haltungen, Kompetenzen und Aktivität entwickeln. Damit müßte Engagementförderung zugleich als ein breit angelegtes Lern- Kommunikations-, Führungs- und Managementprogramm weiterentwickelt werden – eine richtige Querschnittsaufgabe, ausgehend von dem biographieanalytischen Ansatz. Es bezöge sich nicht nur auf die erwähnte Fortbildung für Engagierte, sondern auch auf Programme für Profis einschließlich der Erstausbildung, genauso aber auf Supervision, Personalführung, Sozialmanagement, außerdem Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit.

Freiwilligen-Engagement attraktiver zu machen, bedeutet auf der einen Seite in diesem Verständnis vor allem erst mal, mit den Profis an Handlungskonzepten zu arbeiten und die Wichtigkeit des Paßformkonzeptes zu vermitteln. Aber selbst Einsicht und Handlungskompetenz bei den Sozialprofis reicht nicht aus, sie müssen dafür auch zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen - es geht wohl nicht anders - wenn man bürgerschaftliches Engagement wirklich will.

Und hier – vor lauter Unauffälligkeit wäre das Sätzlein fast übersehen worden – liegt eine der größten fälligen Anstrengungen: *Man muß es wirklich wollen*, das

Engagement – in den Kommunen, in den Verbänden, bei den Verantwortlichen. Die dazu fällige breite Diskussion zur Entwicklung einer schubkräftigen gemeinsamen Strategie fehlt weithin noch, entsprechend hapert es noch kräftig an der Einsicht, daß die Gestaltung von einladenden Engagementbedingungen eine strategische Managementaufgabe darstellt (vgl. Glinka/Jakob/Olk 1994: 31). Eine solche Orientierung heißt einiges: daß nämlich systematisch Arbeitsbeschreibungen in den verschiedensten Feldern geöffnet werden müßten für das Ernstnehmen der Kooperation mit Engagierten. Dies wäre viel mehr als die Delegation eines partialen Arbeitsauftrages an einige wenige MitarbeiterInnen hinaus, es hätte freilich angesichts der momentan überall beobachtbaren Verunsicherungen weiteren Beratungs- und Reflexionsbedarf dieser Fachkräfte zur Folge.

Die Stärkung der Aufmerksamkeit für freiwilliges Engagement darf sich dabei gerade angesichts der Eigentümlichkeit "neuer" Engagementformen nicht auf innerverbandliche Strategien beschränken. Gerade falsch verstandene verbandliche Profilbildung, Abschottungen, allzu eindeutige Identifikationsansprüche oder vermutete "Vereinsmeiereien" passen vielfach nicht zu individuellen Balancierungsversuchen, die auf Offenheit, Wahlfreiheit und flexible Rollensets aufbauen. Starke Verbandsstrategien erfordern insofern starke Vernetzungsstrategien insbesondere im kommunalen Raum (vgl. Bock 1998).

Wenn ich es modisch zusammenfassen soll: Alle Beteiligten sollten sich dem Wettbewerb stellen - einem Wettbewerb um die vielfältigeren Einstiege, die einleuchtenderen Gemeinwesenbezüge, den glaubwürdigeren Einsatz für Menschlichkeit, eine dichtere Kultur der persönlichen Ansprache, die doch nicht als einengend empfunden werden darf, um die spannenderen Zusammenarbeits-erfahrungen und die intelligenteren Kombinationen beruflich und freiwillig geleisteter Hilfe. *Verknüpfung in einer verantwortlichen Ergänzung* - hierin liegt geradezu eine Schlüsselkategorie sozialpädagogischer Professionalität für die kommenden Jahre, es ist ebenso eine Dauerherausforderung für die Sozialverwaltung. Als Verbilligungs- oder Krisenmanagementkonzept taugt diese gründliche Verknüpfungsstrategie nicht nur nicht, ihre qualitativen Potentiale würden gründlich verschenkt.

Literatur

- Baldas, E./Gleich, J.M. 1998: Analysedaten Ehrenamt. Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung und der Caritas-Mitarbeiterbefragung, durchgeführt vom Institut für Demoskopie in Allensbach, Freiburg
- Bock, T. 1998: Bürgerschaftliches Engagement im Sozialstaat, in: Jahrbuch der Sozialen Arbeit 1998, Münster, S. 140-149
- Bock, T./Lowy, L./Pankoke, M. 1979: Kooperation freitätiger und beruflicher Mitarbeiter in Sozialen Diensten, hgg. v. der Kath. FH NRW, Freiburg
- DCV/DW der EKD 1997, Stuttgart
- Freier, D. 1997: Bürgerengagement als Ressource für soziale Einrichtungen, in: TUP, S. 25-31
- Froland, C. u.a. 1981: Linking formal and informal Support Systems, in: Gottlieb, B.H. (Hg.): Social Networks and Social Support, Beverly Hills, London, S. 259-275
- Glinka, J./Jakob, G./Olk, Th. 1994: Ehrenamt und Caritas. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements innerhalb des DCV, Halle/Saale (Kurzfassung der Ergebnisse der Studie)
- Jakob, Gisela 1995: Ehrenamtliches Engagement im sozialkatholischen Milieu, in: Hoerning, E.M./Corsten, M. (Hg.) 1995: Institution und Biographie, Pfaffenweiler, S. 221-237
- Otto, U. 1995: Seniorengenossenschaften. Modell für eine neue Wohlfahrtspolitik?, Opladen zugleich Internetpublikation, URL: <http://w210.ub.uni-tuebingen.de/dbt/volltexte/2006/2236/>

- Otto, U. 1996: Freiwillige Tätigkeit statt selbstlosem Dienst für andere? Perspektiven des verbandlichen Ehrenamts zwischen Ködern, Überreden und Ernstnehmen des Selbstbezuges, in: Diakonisches Werk der EKD: Vom Ehrenamt zum Freiwilligen Sozialen Engagement. Diskussionspapier der Hauptgeschäftsstelle des DW der EKD, Reihe: Diakonie Dokumentation 5/1996, S. 16-24
- Otto, U. 1998: Daueranschub statt Finanzierung. Bürgerschaftliches Engagement als Innovationsprogramm in Baden-Württemberg, in: Schmidt, R. u.a. (Hg.): Neue Steuerungen in Pflege und Sozialer Altenarbeit, Regensburg, S. 383-403
- Paulwitz, I. 1988: Freiwillige in sozialen Diensten, Weinheim/München
- Pradel, J. 1993: Spannungsfelder zwischen Haupt- und Ehrenamtlichkeit, in: TUP, 44. Jg., H. 3, S. 95-102
- Rauschenbach, Th./Müller, S./Otto, U. 1992: Vom öffentlichen und privaten Nutzen des sozialen Ehrenamtes, in: Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hg.): Das soziale Ehrenamt, Weinheim und München, S. 223-242
- Steiner-Hummel, I. 1997: Soziokulturelle bürgerschaftliche Initiativen im Umfeld von Pflege, Projekt "Solidarisch mit Angehörigen, Lkr. Esslingen, in: Klose: Alterung und kommunale Politik, in: forum demographie und Politik, H. 10, Bonn
- Ueltzhoeffer, J./Ascheberg, C. 1997: Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg. Landesstudie 1997, Stuttgart