

Netzwerke und Projekte als Form der Integration von ehren- und hauptamtlichen Kräften in der sozialwirtschaftlichen Organisation.

Prof.in Dr.in Monika Sagmeister (Stuttgart, D) und FH-Prof.in MMag.a Dr.in Waltraud Grillitsch (Feldkirchen, A)

Folgender Beitrag soll im Themenfeld „Arbeitsmarkt“ darstellen, inwieweit Projekt- und Netzwerkarbeit geeignet ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bürgerschaftlich Engagierte verschiedener Generationen in soziale Unternehmen einzubinden. Dabei wird sowohl ein Blick auf die Situation in Deutschland, als auch die in Österreich geworfen.

Verschiedene Altersgruppen sind hauptamtlich im Sozialwesen aktiv, engagieren sich aber auch in ihrer Freizeit, in einer noch größeren generationalen Bandbreite. Die Verschiedenheit der Einstellungen und Werte unterschiedlicher Generationen kann sich konfliktbehaftet in der Zusammenarbeit äußern, sofern kein wechselseitiges Verständnis für diese herrscht. Typisierende Betrachtungen helfen, mehr Bewusstsein für mögliche Unterschiede zu schaffen, einschränkend ist zu betonen, dass diese nur Tendenzen und mehrheitliche Strömungen aufzeigen. Der Artikel wird auf Kernmerkmale der Babyboomer, Generation X, Y und Z (Mangelsdorf 2015, S. 15 - 25) eingehen, um Möglichkeiten eines konstruktiven Umganges im Sinne eines Generationenmanagements (Klaffke 2014) exemplarisch zu erläutern.

Durch den Freiwilligenurvey der Bundesregierung in Deutschland wird deutlich, dass die Engagementquote in den letzten 15 Jahren um fast 15% gestiegen ist. Engagierte stehen weniger für klassische Ehrenämter wie Leitungsaufgaben zur Verfügung und bringen sich mehr in selbstorganisierten Formen ein (BMfFSFJ, 2016, S. 6 ff.). Dieser Trend lässt sich auch für Österreich feststellen. Der 2. Freiwilligenbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zeigt eine Erhöhung des freiwilligen Engagements von 2 Prozentpunkten vom Jahr 2006 auf 2013, der Zuwachs ist insbesondere für den Bereich der informellen Freiwilligentätigkeit zu verzeichnen (BMfASK, 2015, S. 24).

Die Bedürfnisse und Ansprüche an die ehren- und hauptamtliche Tätigkeit im Sozialwesen können stark voneinander abweichen, insbesondere was Partizipationsmöglichkeiten, die Erwartung an Leitungspersonen oder eigene Gestaltungsfreiräume angeht. Diesen geänderten Erwartungen von hauptamtlichen Fachkräften und bürgerschaftlich Engagierten kommen insbesondere zwei Organisationsformen in der Sozialen Arbeit entgegen: Projektorientierte Aufgaben und Netzwerke.

Projekte sind dabei gekennzeichnet durch eine zeitliche Befristung, die Neuartigkeit, ihre Einmaligkeit, die Größe und ihre Komplexität (Bea et. al. 2011, S. 33 f.). Netzwerke sind strukturell und operativ offen, mit ebenfalls offenstehenden Außengrenzen. Es handelt sich dabei um eine Menge von Akteuren, die über Beziehungen miteinander verbunden sind. Diese Beziehung ist durch einen bestimmten Inhalt geprägt (Sagmeister 2018, S. 781).

Im Kongressbeitrag soll dargestellt werden, inwieweit die Formen Projekt- und Netzwerkarbeit geeignet sind, hauptamtliche Fachkräfte an Soziale Unternehmen zu binden und bürgerschaftlich Engagierte zu rekrutieren. In den Blick genommen wird sowohl die Perspektive aus Österreich als auch die aus Deutschland. Dargestellt werden die Chancen von Projekten und Netzwerken wie Wissenserwerb, Kompetenzerweiterung, Knüpfen von Kontakten, Generieren von Ressourcen, agiles Reagieren auf Herausforderungen und zu guter Letzt zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Engagierte, die sich in ihrer Lebenssituation ernst genommen fühlen und gerne in soziale Unternehmen einbringen.

Literatur:

BMfASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015). Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht). Wien, abrufbar unter: http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/2_freiwiligenbericht_0.pdf

BMffFSFJ - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014., Berlin.

Bea, Franz Xaver; Scheurer, Steffen; Hesselmann, Sabine (2011). Projektmanagement. 2. überarb. Aufl., Konstanz: UTB.

Klaffke, Martin (2014). Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer/Gabler.

Mangelsdorf, Martina (2015). Von Babyboomer bis Generation Z: Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen. Offenbach: Gabal.

Sagmeister, Monika (2018). Netzwerke in der Sozialwirtschaft. In: Klaus Grunwald, Andreas Langer (Hrsg.): Sozialwirtschaft. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos.