UNIVERSITÄT HEIDELBERG
Diakoniewissenschaftliches Institut
der Theologischen Fakultät

Evaluationsbericht zu den Preisträgern des „Innovatio-Sozialpreises 1998-2009“

Im Auftrag von

DIE AKADEMIE
BRUDERHILFE PAX
FAMILIENFÜRSORGE

Eine Einrichtung der Versicherer im Raum der Kirchen

Diakoniewissenschaftliches Institut
der Universität Heidelberg
Karlstr. 16
69117 Heidelberg

Projektverantwortlicher:
Prof. Dr. Johannes Eurich
Tel.: 06221-543336
Fax: 06221-543380
johannes.eurich@dwi.uni-heidelberg.de

Projektmitarbeiterin:
Dipl.-Soz. Carolin Blum
Tel.: 06221-543336
Fax: 06221-543380
carolin.blum@dwi.uni-heidelberg.de

Auftraggeber:
Die Akademie Bruderhilfe-Pax-Familienfürsorge GmbH
Geschäftsführer Günter Lehner
Kölnische Straße 108 - 112
34119 Kassel
Telefon: 0561 70341-3010
Telefax: 0561 70341-3070
guenter.lehner@vrk.de

INHALTSVERZEICHNIS

1 KURZFASSUNG 3

2 EINLEITUNG 6

3 DIE METHODE DER DATENERHEBUNG 11

4 DARSTELLUNG UND INTERPRETATION DER DATEN 15

4.1 Die freiwillig Tätigen 15
4.1.1 Die personelle Struktur in den Projekten 16
4.1.2 Alter und Geschlecht 19
4.1.3 Wege der Gewinnung von freiwillig Tätigen 21
4.1.4 Dauer der freiwilligen Tätigkeit 23
4.1.5 Die Bindung von freiwillig Tätigen 25
4.1.6 Ressourcen und Voraussetzungen für freiwillige Tätigkeiten 27
4.1.7 Hauptamtliche und Freiwillige 30

4.2 Die Effekte des Innovatio-Sozialpreises 36
4.2.1 Auswirkungen auf die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit 36
4.2.2 Effekte auf die Finanzen 38
4.2.3 Weitere Effekte 40

4.3 Die Nachhaltigkeit der Projekte 42

5 SCHLUSSBEMERKUNG 49

LITERATURVERZEICHNIS 52

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 53

ANHANG 54

I. Fragebogen 54
II.1 Interviewleitfaden der ProjektleiterInnen 65
II.2 Interviewleitfaden der freiwillig Tätigen 67

1 Kurzfassung

Dieser Bericht präsentiert die Ergebnisse der Evaluation zu den Preisträgern des Innovatio-Sozialpreises 1998-2009. Die evaluierten Aspekte stellen zum einen die freiwilligen Tätigen in den Projekten und zum anderen die Effekte, die der Innovatio-Sozialpreis auf die Preisträger hatte, dar. Als „Preisträger“ werden alle Projekte bezeichnet, die in den Jahren der Preisvergabe von der Innovatio-Jury auf die ersten zehn Plätzen gewählt wurden. Eine Ausnahme stellt 2009 dar, da in diesem Jahr nur neun Projekte ausgezeichnet wurden.

Die Erhebung wurde zwischen Januar und September 2011 vom Diakoniewissenschaftlichen Institut der Universität Heidelberg (DWI) durchgeführt.

Methodik

Um die beiden zentralen Themen der Studie zu evaluieren wurden Daten unter Anwendung von Fragebögen und teilstrukturierten Leitfadeninterviews erhoben.

Ein Schwerpunkt der Studie handelte von den freiwillig Tätigen und ihrem Einsatz in den Projekten sowie ihrer Bedeutung für die Nachhaltigkeit der Projektidee. Das Thema wurde einerseits aus der Perspektive der Projektgründer beleuchtet und andererseits aus der Perspektive der Freiwilligen selbst. Mit beiden Personengruppen wurden – jeweils getrennt voneinander – mündliche Befragungen durchgeführt.

Die Befragungen orientierten sich an einem Interviewleitfaden, dieser konnte aber flexibel an die individuellen Gesprächssituationen angepasst werden. Als weiteres Befragungsinstrument wurde ein weitgehend standardisierter Fragebogen eingesetzt. Dieser wurde an die Hauptverantwortlichen der Projekte gesendet unabhängig davon, ob das Projekt zum Zeitpunkt der Befragung noch existierte oder nicht. Somit konnten auch Ursachen für die Auflösung von Projekten ermittelt werden. Da der Fragebogen auch offene Fragen enthielt, konnten breite Antwortspektren bezüglich Meinungen und Einschätzungen zu dem Verlauf und den Charaktereigenschaften der Projekte gewonnen werden.

Neben personenbezogenen Einschätzungen und Eigenschaften galt das Interesse vor allem organisationsinternen Strukturen, die mit den freiwilligen Tätigkeiten in Verbindung stehen, wie z.B. Weiterbildungen, die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen sowie ihrem Verhältnis zu hauptamtlichen Tätigen.

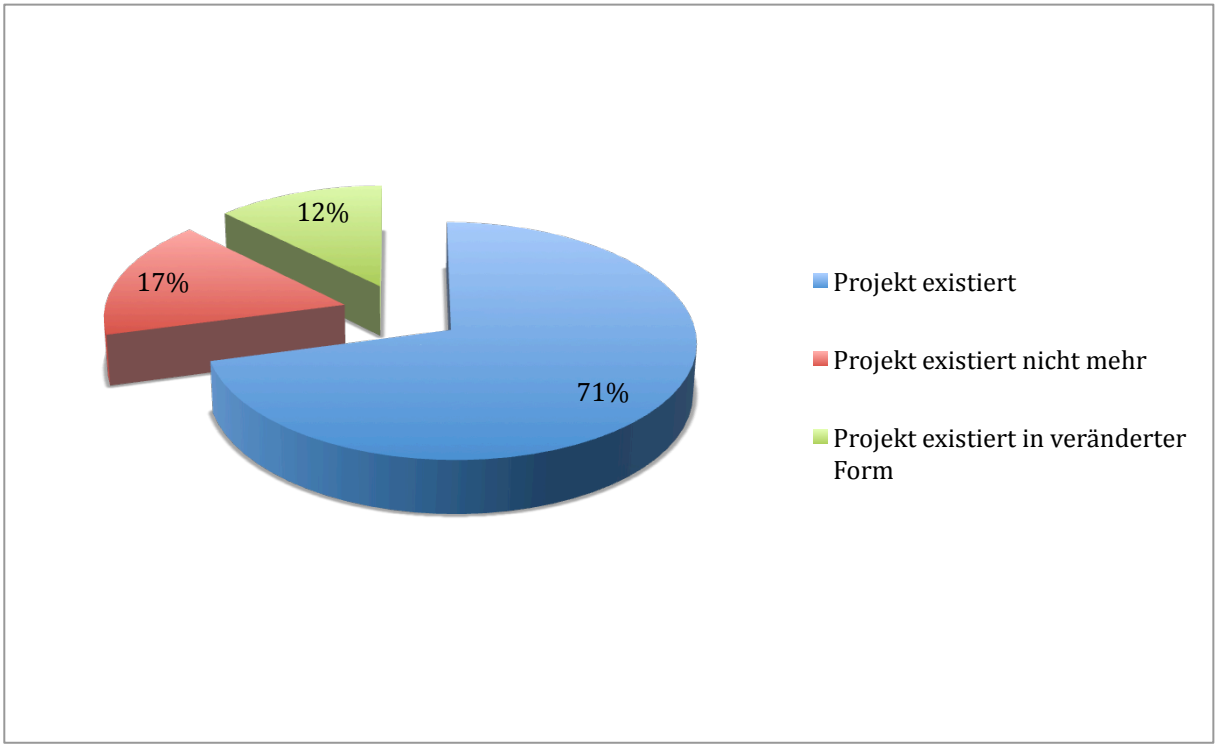
Der zweite Schwerpunkt lag auf dem Innvatio-Preis und seinen Auswirkungen auf die Projekte. Unter Anwendung beider Erhebungsmethoden wurden Fragen nach der Bedeutung des Preises gestellt. Die Personen sollten aussagen, ob und inwiefern sich die Situation des Projektes nach der Preisvergabe verändert hat. Dabei interessierten sowohl positive als auch negative oder neutrale Effekte des Preises.

Ergebnisse der Evaluation

Von allen Projekten die in den Jahren zwischen 1998 bis 2009 Innovatio-Preisträger waren, existierten zum Zeitpunkt der Befragung noch 71%.

Bei 17% der Projekte kam es nach der Auszeichnung mit dem Innovatio zur Auflösung. 12% der Projekte bestehen noch, haben sich aber strukturell verändert bzw. ihren inhaltlichen Schwerpunkt verschoben.

Abbildung 1: Fragebogen, Frage 3: „Existiert das Projekt aktuell noch?“



Durch die unterschiedlichen Strukturen im personellen und inhaltlichen Aufbau der Projekte fällt die Anzahl der freiwillig tätigen Personen sehr heterogen aus: Die Angaben zu der Mitwirkung freiwillig Tätiger variieren zwischen 0 und 486.

Die Freiwilligen sind in über 50% der Fälle entweder bereits seit der Gründung engagiert oder sie wurden von den Projektinitiatoren gezielt angesprochen. Die

wenigsten Projekte nutzten Freiwilligenagenturen oder Seniorenbüros für die Gewinnung von Freiwilligen. Stattdessen schreiben 13% der Projekte in den Print- und 11% in den Onlinemedien Gesuche nach Freiwilligen aus.

Die Mehrheit der Freiwilligen betätigt sich in der Altersspanne von 45 bis 60 Jahren in den evaluierten Projekten. Der Anteil der Frauen an allen Freiwilligen übertrifft dabei den der Männer. Das Engagement der Freiwilligen ist geschlechtsübergreifend von Dauerhaftigkeit geprägt: 77% der befragten Projektkoordinatoren berichten von einem durchschnittlichen Verbleib der Freiwilligen von mehreren Jahren.

Damit freiwillig Tätige den Projekten über einen längeren Zeitraum erhalten bleiben setzen 56% der befragten Projektverantwortlichen nicht-monetäre Anreize ein.

Ein wichtiges Element der Anerkennungskultur stellen Weiterbildungsangebote dar. In den meisten Fällen (bei 83%) werden den freiwillig Tätigen Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten. Die Teilnahme an diesen Angeboten ist selten verpflichtend. Eine spezielle Ausbildung oder fachspezfische Kenntnisse stellen bei 37% der Projekte ein Kriterium für die Aufnahme von Freiwilligen dar. Der Großteil nennt „Zeit“ als einzige Ressource, die seitens der Freiwilligen vorliegen muss.

Konflikte zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen kommen bei mehr als der Hälfte aller evaluierten Projekte selten oder nie vor. Von Reibungen zwischen beiden Gruppen sprachen hingegen im Rahmen der mündlichen Befragung mehrere TeilnehmerInnen. Diese Reibungen werden jedoch als „natürlich“ oder „energieerzeugend“ angesehen und nicht als störend empfunden.

Positive Effekte hatte die Auszeichnung mit dem Innovatio-Sozialpreis für alle Befragten. Die Ausprägungen der Wirkung wurden jedoch unterschiedlich beschrieben. Für 74% der Befragten brachte der Innovatio-Sozialpreis positive Effekte für die Finanzierung des Projektes mit sich. 82% berichteten von positiven Auswirkungen auf die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit. Auch die Dauer der positiven Auswirkungen des Sozialpreises variierte: Der Großteil der Befragten (63%) gab einen Zeitraum von einigen Wochen bis einigen Monaten an, bei 21% sind die Effekte sogar bis heute spürbar. Andere Projekte nahmen die Auszeichnung als Motivationsschub und Zeichen der Anerkennung wahr auch wenn sie keinem der zuvor genannten Effekte zustimmen konnten.

2 Einleitung

Aufbau des Berichts

Der vorliegende Schlussbericht präsentiert die zentralen Ergebnisse des Evaluationsberichts zu den Preisträgern des Innovatio-Sozialpreises. Zunächst werden der Preis vorgestellt, seine Teilnahmekriterien erklärt und Beispiele zur Verdeutlichung des innovativen Charakters der Projekte gegeben. In Kapitel 3 erfolgt eine ausführliche Darstellung und Begründung der verwendeten Datenerhebungsmethoden. Daran anschließend beginnt mit Kapitel 4 die Präsentation und Interpretation der quantitativen und qualitativen Daten. Diese beinhaltet einen Überblick über die Verteilung von freiwillig Tätigen in allen Projekten (4.1.1), gefolgt von einer Auswertung der Alters- und Geschlechterverteilung (4.1.2). Der Frage nach den Methoden, die Projekte zur Gewinnung von Freiwilligen verwendeten widmet sich das darauf folgende Unterkapitel 4.1.3. Um die Dauer des Verbleibs der Freiwilligen sowie ihrer Bindung an die Projekte geht es in 4.1.4 und 4.1.5. Die Voraussetzungen an die die Übernahme einer freiwilligen Tätigkeit geknüpft sein kann werden in dem anschließenden Unterkapitel (4.1.6) thematisiert.

Der letzte Punkt dieses Abschnitts (4.1.7) handelt von dem Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und freiwillig Tätigen. Dabei wird das Auftreten von Konflikten beleuchtet sowie das Vorkommen von Rollenwechseln zwischen beiden Tätigkeitsgruppen. Des Weiteren wird die Frage behandelt, ob und wenn ja in welchem Maße die Aufgaben beider Gruppen innerhalb eines Projektes getrennt werden sollten.

Die Effekte des Innovatio-Sozialpreises auf die Projekte werden anschließend dargestellt (4.2). Zunächst stehen Effekte des Preises auf die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit im Fokus (4.2.1). Daran anschließend geht es um Effekte auf die finanzielle Situation der Projekte (4.2.2). Im Rahmen der Studie wurden insbesondere durch die qualitativen Interviews noch weitere Effekte bekannt die in 4.2.3 vorgestellt werden.

In Kapitel 4.3 wird der Innovatio-Sozialpreis in Beziehung zu der Nachhaltigkeit der Projekte gesetzt. Die Beeinflussung der Nachhaltigkeit durch personelle, finanzielle, organisationale sowie inhaltliche Faktoren steht hier im Fokus. Abschließend erfolgt in Kapitel 5 eine zusammenfassende Schlussbemerkung zur vorliegenden Evaluation.

Der Innovatio-Sozialpreis

Der Innovatio-Sozialpreis wird seit 1998 für caritatives und diakonisches Handeln verliehen. Die Ausschreibung richtet sich an Projekte, die Bezug auf aktuelle soziale Fragen nehmen und mit ihrem Einsatz zukunftsweisende Antworten auf gesellschaftliche Problemstellungen geben. Häufig wachsen die Projekte aufgrund des gemeinsamen Engagements von hauptamtlichen und freiwillig tätigen Personen.

Der innovative Charakter der hinter einer Projektgründung steckt stellt das Hauptkriterium für die Entscheidung der Jury dar, wenn es um die Prämierung der besten Bewerbungen geht. Durch die öffentliche Auszeichnung sollen weitere Menschen zu einer nachhaltig ausgerichteten Auseinandersetzung mit sozialen Problemen ermutigt werden. Bestehenden Projekten will der Sozialpreis Selbstvertrauen und Anerkennung mit auf ihren weiteren Weg geben. Die Präsidenten des Deutschen Caritasverbandes und des Diakonischen Werkes der EKD sind die Schirmherren des Innovatio 2011. Gestiftet wird er von der Bruderhilfe-Pax-Familienfürsorge.

Innovationskriterien

Neben den definierten Grundanforderungen müssen Projekte, die sich für den Innovatio-Sozialpreis bewerben vor allem einen hohen Innovationsgrad vorweisen[1]. Die Jury besteht aus verbandlichen Vertretern und bewertet die Projekte in mehreren Schritten. Der innovative Charakter der Projekte kann sich auf verschiedene Dimensionen beziehen. Im Folgenden werden die zehn Dimensionen der Innovatio-Jury vorgestellt um sie anschließend an konkreten Beispielen aus der Evaluation fest zu machen.[2]

[1] Die Grundanforderungen lauten: „Ausgezeichnet werden die innovativsten Sozialprojekte, die sich drängender Probleme in Deutschland annehmen und zukunftsweisende nachhaltige Handlungsperspektiven eröffnen". (...) "Der Projektträger muss Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der christlichen Kirchen (ACK) sein. Bei einem selbstständigen gemeinnützigen Verein muss der kirchliche Bezug deutlich erkennbar sein. Das Projekt soll durch nachhaltige Maßnahmen finanziert werden. Zum Wettbewerbszeitpunkt muss die Umsetzung des Projekts begonnen haben und darf noch nicht beendet sein" (http://www.innovatio-sozialpreis.de/Teilnahme/index.html, 20.07.2011)

[2] Die zehn Dimensionen wurden 2005 im Rahmen einer Veranstaltung der EFH Berlin erarbeitet und stammen aus einer nicht veröffentlichten Quelle.

1. **Neue, aktuelle Problemstellung:** Das Thema des Projektes greift ein aktuelles Thema auf und setzt sich praxisorientiert damit auseinander. Hier geht es um die Frage: Was wird getan?
2. **Neue Methoden und Instrumente bei der Ausgestaltung der Arbeit:** Dieses Kriterium setzt an der Frage an: Wie wird es getan? Es geht um die Umsetzung der Projektarbeit in Hinblick auf räumliche, zeitliche und personelle Dimensionen. Berücksichtigt werden Faktoren wie Individualität, Flexibilität, vorhandene Kooperationen (auch projektübergreifend) sowie neue Versorgungsformen.
3. **Neue Adressatengruppe:** Die Projekte zielen auf unterschiedliche Personengruppen ab. Dieses Kriterium setzt an „neuen" Zielgruppen an und berücksichtigt dabei auch neue Zusammensetzungen von Personen.
4. **Theoretische Grundlagen:** Lehnt das Projekt an einem theoretischen Begründungsansatz an? Können z.B. Ableitungen aus Wertorientierungen, aus der Arbeitspraxis etc. festgestellt werden?
5. **Ressourcen:** Dieses Kriterium setzt an der Finanzierungsquelle und dem Kostenmanagement eines Projektes an. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Nachhaltigkeit einer Finanzierungsmethode.
6. **Management:** Kann das Projekt neuartige Modelle und Managementmethoden vorweisen?
7. **Personal:** Das Zusammenspiel von hauptamtlichen MitarbeiterInnen und freiwillig Tätigen findet mit diesem Kriterium besondere Beachtung. Des Weiteren geht es um die Organisation der personellen Situation im Projekt.
8. **Öffentlichkeitsarbeit und Marketing:** Wie stellt sich das Projekt dar? Welche (neue) Medien kommen dabei zum Einsatz
9. **Organisation:** Die Projekte nutzen neue Methoden bei der Organisationsentwicklung oder können neue Prozesse vorweisen. Auch andere Strukturen werden berücksichtigt z.B. Netzwerke, Partnerschaften, Trägermix.
10. **Qualitätsmanagement:** Projekte evaluieren ihre Strukturen und Prozesse und weisen neue Standards auf, die auf eine kontinuierliche Verbesserung der Methoden abzielen.

Im Rahmen der Datenerhebung und -auswertung wurden Übereinstimmungen mit diesen Kriterien deutlich sichtbar. Zu einigen Kriterien werden im Folgenden ausgewählte Projekte vorgestellt die an der mündlichen Befragung teilgenommen haben.

Beispiel zum Kriterium „Management“:

Eine neuartige Methode wurde in einem Projekt angewandt, in dem theoretische Ideen unmittelbar in der Praxis umgesetzt wurden. Im Interview schilderte die Person den „ständigen Austausch“ und die Entwicklung des Projektinhalts „unmittelbar am Modell“. Demnach entfielen lange theoretische Konzeptionsphasen in der Vorbereitung und Planung wie sie in anderen Projekten üblich waren. Eine Idee wurde stattdessen ausformuliert und festgehalten und ihre Umsetzbarkeit direkt an der Praxis getestet. Eventuelle Hindernisse oder Probleme wurden für die Projektverantwortlich somit sofort sichtbar und konnten bearbeitet werden.

Beispiel zum Kriterium „Personal“:

Eine außergewöhnliche personelle Struktur wies ein Projekt auf, in dem die Gründerfigur hauptberuflich im Bereich der Sozialberatung tätig ist und täglich Therapiegespräche mit Klienten führt. Unter den Klienten suchte die Gründerfigur nach Freiwilligen, die sich in dem Projekt betätigen wollten. Das Projekt fokussierte inhaltlich auf integrationsfördernde Maßnahmen für osteuropäische MigrantInnen.

Durch die Aufgaben, die den Freiwilligen in diesem Rahmen übertragen wurden ergab sich zusätzlich zu der Sozialberatung ein therapeutischer Effekt außerhalb der professionellen Hilfe, der die Klienten mit Selbstvertrauen und Zuversicht ausstattete. Durch das Projekt stellte sich eine Win-Win-Situation ein, da zum Einen die Klienten als Anbieter profitierten und zum Anderen die Nachfrager an die sich die Arbeit im Projekt richtete.

Beispiel zum Kriterium „Organisation“:

Über Organisationsstrukturen, die sich durch die Existenz eines neuartigen Netzwerks ausgebildet haben verfügt ein Projekt, in dessen Rahmen es seit der Startphase gelingt Menschen aus unterschiedlich orientierten Profit- und Non-Profit-Organisationen im Sinne des Projektgedankens an einen gemeinsamen Tisch zu holen. Durch die heterogene Zusammensetzung entstehen sozialpädagogische Ideen und solide

finanzielle Unterstützungsstrukturen parallel. Somit entsteht eine nachhaltig ausgerichtete Netzwerkstruktur die deren Rahmen die Projektarbeit wachsen kann.

Beispiel zum Kriterium: „Neue Adressatengruppe“:

Ein Projekt, das sich mittlerweile aufgelöst hat, nahm sich Kindern an die aus Familien stammen an die die „öffentlichen Stellen nicht herankommen“. Durch den Kontakt zu den Kindern gelang es dem Projekt auch die Eltern zu erreichen und somit der ganzen Familie Hilfe (in Form von Gesprächen, etc.) zukommen zu lassen.

Dies gelang „weil sie *(Anm.: die Eltern)* wussten ihre Kinder gehen dahin und kommen irgendwie harmonisiert wieder. Es ist (...) etwas in die Elternhäuser reingekommen (...). Es war ein Vertrauen da. Alles ging vom Kind aus“, so der Verantwortliche. Durch sein neuartiges und – wie er es beschrieb – „unkonventionelles“ Vorgehen gelang es dem Projektgründer mit seiner Art der Familienhilfe einer schwer erreichbaren Zielgruppe zu unterstützen.

Beispiel zum Kriterium: „Qualitätsmanagement“:

Einmal im Jahr evaluiert das Projekt seine Hauptaufgaben und die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern. Dieses Vorgehen ist besonders wichtig, da das Projekt ohne seine Partner nicht existieren könnte. Es geht dabei um Gespräche mit Firmen, in denen Kinder und Jugendliche aus schwierigen sozialen Verhältnissen erste Berufserfahrungen machen dürfen. Die Firmen geben den Projektmitwirkenden Rückmeldungen über den Verlauf der Praktika und weisen auf mögliche Schwachpunkte hin. Diese Rückmeldung nutzen die Verantwortlichen um an der Konzeption ihrer Tätigkeiten zu arbeiten und die Kinder und Jugendlichen besser auf den Aufenthalt in den Firmen vorzubereiten. Neben diesem Aspekt spielt die Evaluierung auch für die finanzielle Absicherung des Projektes eine wichtige Rolle, da die Firmen zum Teil als Spender fungieren. Das Projekt nutzt die gemeinsame Qualitätskontrolle mit den Firmen demnach zum einen im Hinblick auf die Ausführung der eigenen Aufgaben und misst zum anderen damit das Verhältnis zu wichtigen finanziellen Unterstützern.

3 Die Methode der Datenerhebung

Zur Datenerhebung wurde eine Kombination aus quantitativer und qualitativer Methode eingesetzt. Das quantitative Vorgehen ermöglichte es zählbare Eigenschaften zu messen um am Ende der Studie die empirischen Sachverhalte numerisch darzustellen. Da die Antwortmöglichkeiten des Fragebogens weitgehend standardisiert waren (d.h. gleicher Wortlaut, gleiche Reihenfolge der Fragen, gleiche Skalen, etc.) herrschten für die befragten Personen gleiche Voraussetzungen bei der Beantwortung der Fragen. Dadurch wurde die gewünschte Vergleichbarkeit der Antworten erreicht.

Zwei Nachteile bringt dieses Vorgehen jedoch mit sich: die Methode ist in ihrer Anwendung unflexibel, da es nicht möglich ist den Fragebogen nach seiner Anfertigung zu ändern bzw. ihn individuell an anzupassen. Ein weiterer Nachteil stellt die Tatsache dar, dass es quantitative Methoden generell nicht ermöglichen Ursachen eines Sachverhaltes zu ermitteln.

Um diese Effekte zu neutralisieren wurde eine zweite Erhebungsmethode angewandt. Der Einsatz einer qualitativen Methode ermöglichte es offen und flexibel bei der Befragung vorzugehen und somit die Schwächen der quantitativen Methode auszugleichen.

Die Subjektivität der befragten Person steht bei der qualitativen Methode im Vordergrund. Da häufig – wie auch in der vorliegenden Studie - lediglich ein grober Interviewleitfaden zur Befragung eingesetzt wird sind die Antwortmöglichkeiten der Interviewten uneingeschränkt. Des Weiteren kann durch Anwendung dieser Methode eine hohe Inhaltsvalidität sowie ein tieferer Informationsgehalt der Ergebnisse erreicht werden. Die Nachteile dieses Vorgehens liegen darin, dass weder repräsentative noch zahlenmäßige Aussagen möglich sind. Diese wurden im vorliegenden Fall unter Rückgriff auf die quantitative Methode geleistet und somit die Vorteile beider Methoden genutzt.

Mit den Gründerfiguren und freiwillig Tätigen der sieben Hauptpreisträger-Projekte wurden leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt[3]. Insgesamt fanden zwölf Leitfadeninterviews statt. Zusätzlich wurden alle 33 ausgezeichneten Projekte mit Hilfe

[3] Wenn die Gründerfiguren nicht zur Verfügung standen wurde die Befragung mit Personen durchgeführt die das Projekt langjährig kennen.

eines standardisierten Fragebogens befragt. 23 gültig ausgefüllte Fragebögen kamen zurück und konnten ausgewertet werden. Somit liegt eine Rücklaufquote von 70% vor.
Mit beiden Erhebungsinstrumenten wurde vorab ein Pre-Test durchgeführt um die Verständlichkeit der Fragen zu überprüfen und die Qualität des Forschungsdesigns zu sichern.

Der Fragebogen

Im Fragebogen wurden offene und geschlossene Fragen gestellt sowie Eingruppierungsfragen verwendet. Des Weiteren wurden Ratingskalen benutzt um persönliche Einstellungen und Einschätzungen der TeilnehmerInnen abzufragen.[4] Die Fragen wurden möglichst explizit formuliert, kurz gehalten und nur eindimensional gestellt. Mehrdimensionale Fragen wurden in Sinne der Verständlichkeit in mehrere Fragen unterteilt[5].
Das Vorgehen lehnt sich an die Total-Design-Methode nach Dillman (1978) an. Zusammengefasst müssen dieser Methode zufolge sämtliche Unannehmlichkeiten seitens der befragten Person vermieden werden.[6] Vor diesem Hintergrund wurde auf einen klaren Aufbau des Fragebogens sowie auf verständlich formulierte Fragen geachtet. Bei der optischen Gestaltung und der Länge des Fragebogens wurde der zeitliche Aufwand der befragten Person berücksichtigt. Aus demselben Grund wurden Filterfragen verwendet, um die Person auf direktem Weg zu den für die relevanten Fragen zu führen.
Ein Anschreiben diente der Erklärung der Evaluation sowie der durchführenden Personen. Es wurde auf die Anonymisierung der Daten verwiesen um das Vertrauen der Personen zu gewinnen. Dem Anschreiben wurde ein vorfrankierter Rückumschlag beigelegt.

[4] Als Bsp. für Eingruppierungsfragen s. Fragebogen S. 7, Frage 4j; als Bsp. für Ratingskalen s. S. 8, Frage 6.
[5] Ein Bsp. für eine mehrdimensionale Frage ist „Hat das Projekt eine eigene Website oder wir auf einer externen Seite auf das Projekt verwiesen? “ s. Fragebogen S. 9, Frage 7.
[6] vgl. Dillmann 1978, S. 14-16.

Das Leitfadeninterview

Mit den TeilnehmerInnen der qualitativen Interviews wurden telefonisch bzw. per E-Mail Gesprächstermine vereinbart. Die Interviews wurden in Konferenz- oder Büroräumen bei den jeweiligen Personen durchgeführt und mit Hilfe eines Aufnahmegerätes aufgezeichnet. Vor Beginn der Aufnahme wurden die TeilnehmerInnen nochmals sowohl auf die Aufnahe des Interviews als auch auf die Anonymisierung der Daten hingewiesen. Die Dauer der Interviews lag bei 45 bis 90 Minuten.

Im Voraus wurde ein Leitfaden entwickelt an dem sich die Befragung orientierte. Dadurch war das Gespräch strukturiert, konnte aber dennoch flexibel gehandhabt werden. Der Leitfaden bestand sowohl aus Faktfragen, die sich auf prinzipiell nachprüfbare Tatsachen richteten als auch aus Meinungsfragen, die auf Einstellungen, Bewertungen und subjektive Stellungnahmen abzielten. Die Faktfragen richteten sich auf die Erfahrungen der Personen sowie auf ihr Wissen. Zudem wurden Fragen zum persönlichen Hintergrund und zu demografischen Fakten gestellt. Die Meinungsfragen wurden benötigt, da die Befragten aktiv in den jeweiligen Projekten beteiligt waren und Interesse an ihren Bewertungen etc. bestand[7].

Im vorliegenden Fall wurden Experteninterviews durchgeführt. Die Typologie des systematisierenden Experteninterviews wurde gewählt, da bei dieser „das aus der Praxis gewonnene, reflexiv verfügbare und spontan kommunizierbare Handlungs- und Erfahrungswissen“ im Vordergrund steht.[8] Als Experten sind die Personen der geführten Interviews deshalb zu bezeichnen, da sie über einen Wissensvorsprung verfügen. Das Ziel ihrer Befragung stellt die systematische und lückenlose Informationsgewinnung dar. Aus diesem Grund stehen nicht die Experten im Vordergrund der Befragung sondern vielmehr die thematische Vergleichbarkeit der Daten.

Bis vor einigen Jahren war die Rolle des Experten noch an die Berufsrolle geknüpft. Heute gelten neue Formen der Wissensproduktion; der Expertenstatus ist nicht mehr an den Beruf gebunden. Stattdessen ist das Kriterium der aktiven Partizipation gültig, d.h. das relevante Wissen muss im Rahmen einer Tätigkeit gewonnen werden die auf dieses

[7] Vgl. Gläser / Laudel, S. 124.
[8] Vgl. Bogner/Menz 2009, S. 64.

Wissen gerichtet ist.[9] Dieser Definition zufolge können sowohl Hauptberufliche als auch freiwillig Tätige als Experten bezeichnet werden.

Das Interview konzentrierte sich insbesondere auf Aussagen über die Rolle der freiwillig Tätigen im Projekt sowie über die Strukturen und Rahmenbedingungen. Hier lag der Fokus auf der Wahrnehmung der Phasen vor und nach der Innovatio-Verleihung. Durch einen Vergleich beider Phasen sollten Effekte die durch den Innovatio-Sozialpreis ausgelöst wurden sichtbar gemacht und von der befragten Person beschrieben werden. Im Laufe der Gespräche wurde versucht narrative Passagen heraus zu fordern da diese häufig Schilderungen von Problemen und Konflikten beinhalten und somit wertvoll für die Informationsgewinnung sind.
Die Mehrheit der befragten Personen fühlte sich mit ihrer Rolle im Projekt auf einer emotionalen Ebene sehr verbunden und erzählte aufgrund dessen in einem extravertierten Stil und sehr detailliert von ihren Erfahrungen und Einschätzungen. Diese Tatsache begründet auch die zum Teil relativen langen Intervieweinheiten. In die Erzählflüsse der befragten Personen wurde nur in Ausnahmefällen eingegriffen da häufig nicht antizipiert werden konnte welche Aspekte im Laufe der Erzählung auftreten.

[9] vgl. Meuser / Nagel 2009, S. 44.

4 Darstellung und Interpretation der Daten

4.1 Die freiwillig Tätigen

Als freiwillig Tätige werden in der Regel Personen bezeichnet, die eine am Gemeinwohl orientierte Tätigkeit ohne Anspruch auf eine entgeltliche Bezahlung ausführen. Neben diesen „typisch" freiwillig Engagierten wurden in der vorliegenden Studie auch Daten zu „sonstige Personen", die an den Projekten aktiv mitwirken erhoben.

Den Antworten in den Fragebögen zufolge handelt es sich bei „sonstigen Personen" um Empfänger von Arbeitslosengeld II (nach §16 16d SBG II) die an Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung teilnehmen. Diese Gruppe findet seit einigen Jahren zunehmende Berücksichtigung in Evaluationen zu freiwilligem Engagement. Zwar unterscheiden sich die Gründe für die Übernahme einer freiwillige Tätigkeit von denen der „typisch" Freiwilligen, aber es lassen sich auch Übereinstimmungen feststellen, fand der Freiwilligensurvey 2009 heraus: „Engagierten Arbeitslosen sind eigene Interessen und eigene Verantwortung besonders wichtig. Dazu kommt der Wunsch nach sozialer Integration, Qualifikation und gesellschaftlicher Mitgestaltung." In der Gruppe der EmpfängerInnen von Arbeitslosengeld II ermittelte der Survey des Weiteren viel Engagementpotenzial: „Gerade in Ostdeutschland sind die Übergänge zwischen freiwilligem Engagement und (in der Regel geringfügig) bezahlten Tätigkeiten fließend. Engagement wird von Arbeitslosen auch als Verdienstmöglichkeit oder als Sprungbrett für eine bezahlte Tätigkeit gesehen, wenigstens jedoch als sinnvolle Beschäftigung.[10]

Im Hauptbericht des Surveys wird demnach die Gruppe der arbeitslosen Freiwilligen heute und in Hinblick auf zukünftige Entwicklungen als wichtige Größe bezeichnet.

[10] Freiwilligensurvey 2009 Hauptbericht, S. 21.

4.1.1 Die personelle Struktur in den Projekten

Die Anzahl der Freiwilligen variiert in den einzelnen Projekten stark. Auf der folgenden Seite zeigt Abbildung 2 die Anzahl der hauptamtlichen, freiwilligen und sonstigen mitwirkenden Personen bei Gründungszeitpunkt in den einzelnen Projekten.[11] Jedem Projekt ist eine Nummer zugeordnet, damit die personellen Entwicklungen im Laufe der verschiedenen Projektphasen abgelesen werden können. Außer in drei der abgebildeten Fälle wirken in allen Projekten beim Gründungszeitpunkt hauptamtliche Beschäftigte mit. Freiwillige partizipieren in 15 von 22 Projekten am Gründungsgeschehen. In nur einem Fall (Nr. 12) sind ausschließlich Freiwillige an der Gründung beteiligt. Freiwillige sind als Gründerfiguren seltener zu finden: In 77% aller Fälle gehen Projektgrünungen auf Hauptamtliche zurück. Wie die Abbildung zeigt, bilden Hauptamtliche für die Entstehung und die Existenz von Projekten häufig einen wichtigen Grundstein. In den Interviews betonten mehrere InterviewpartnerInnen (sowohl Hauptamtliche als auch Freiwillige) wie wichtig das Vorhandensein einer hauptamtlichen Person für das Projekt sei.

Dennoch gibt es auch Gegenbeispiele: Ein sehr erfolgreiches Projekt, in dem mittlerweile 486 Freiwillige tätig sind geht auf das Engagement einer freiwilligen Gründerfigur zurück. Im Interview schilderte die Person ihren mühevollen Weg von der Idee bis zur praktischen Umsetzung dieser. Jedoch wäre das Projekt ohne Mithilfe einer Organisation und ohne hauptamtlich Tätige nicht möglich gewesen. Dennoch bestritt die Gründerin einen unkonventionellen weg, denn die „Idee wurde vom Bürger in den Verband hinein getragen – nicht wie sonst üblich umgekehrt“ so die Gründerin im Interview.

Zum Vergleich sind - ebenfalls auf der folgenden Seite - in Abbildung 3 diejenigen Projekte abgebildet, die zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 2011) noch existierten. Alle anderen wurden ausgeblendet und werden separat in Abbildung 4 dargestellt.

[11] Statt 23 sind 22 Projekte abgebildet, da in einem Fragebogen keine Angeben zu den personellen Verhältnissen gemacht wurden.

Abbildung 2: Fragebogen, Frage 1: „Wie viele Personen haben zum Zeitpunkt der Gründung an dem Projekt mitgewirkt?“

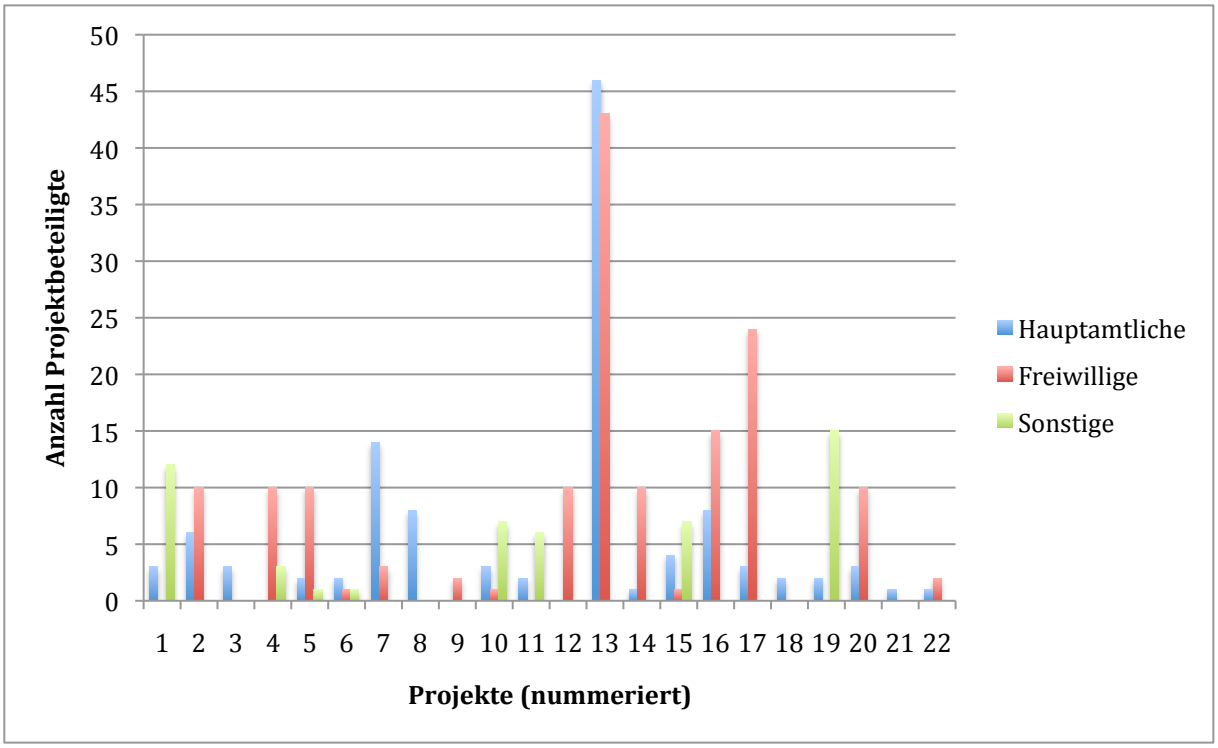
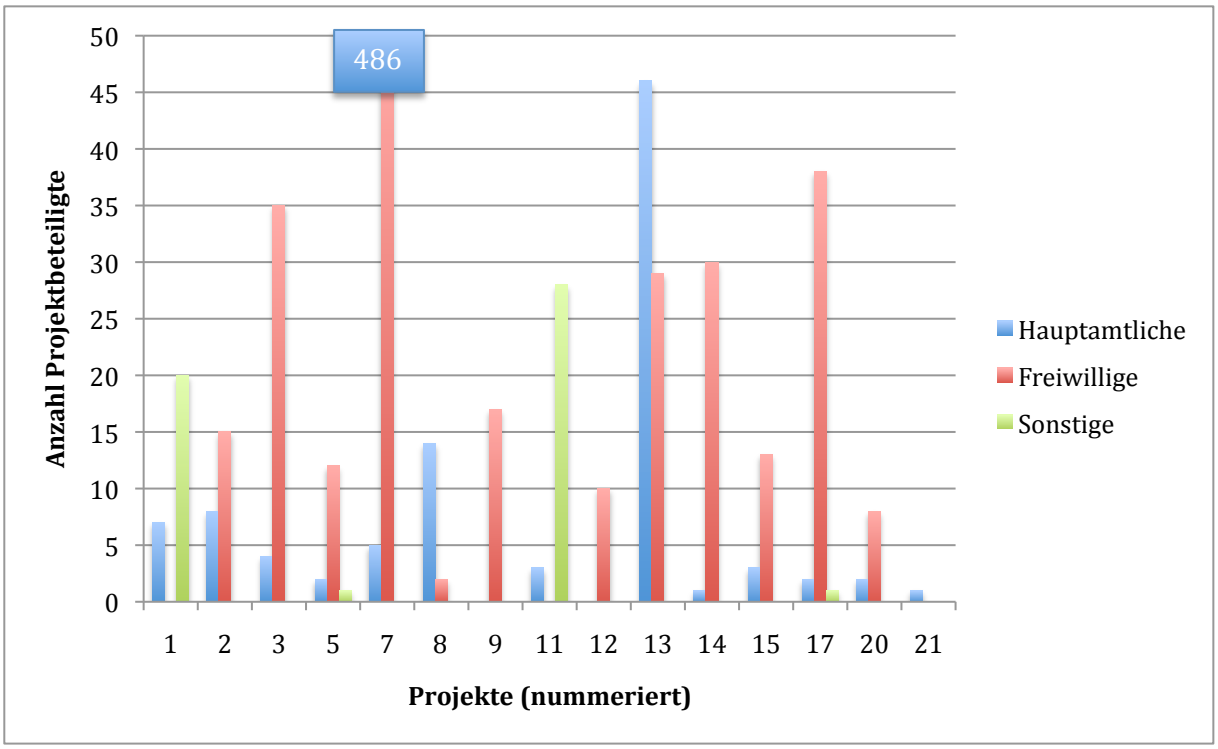


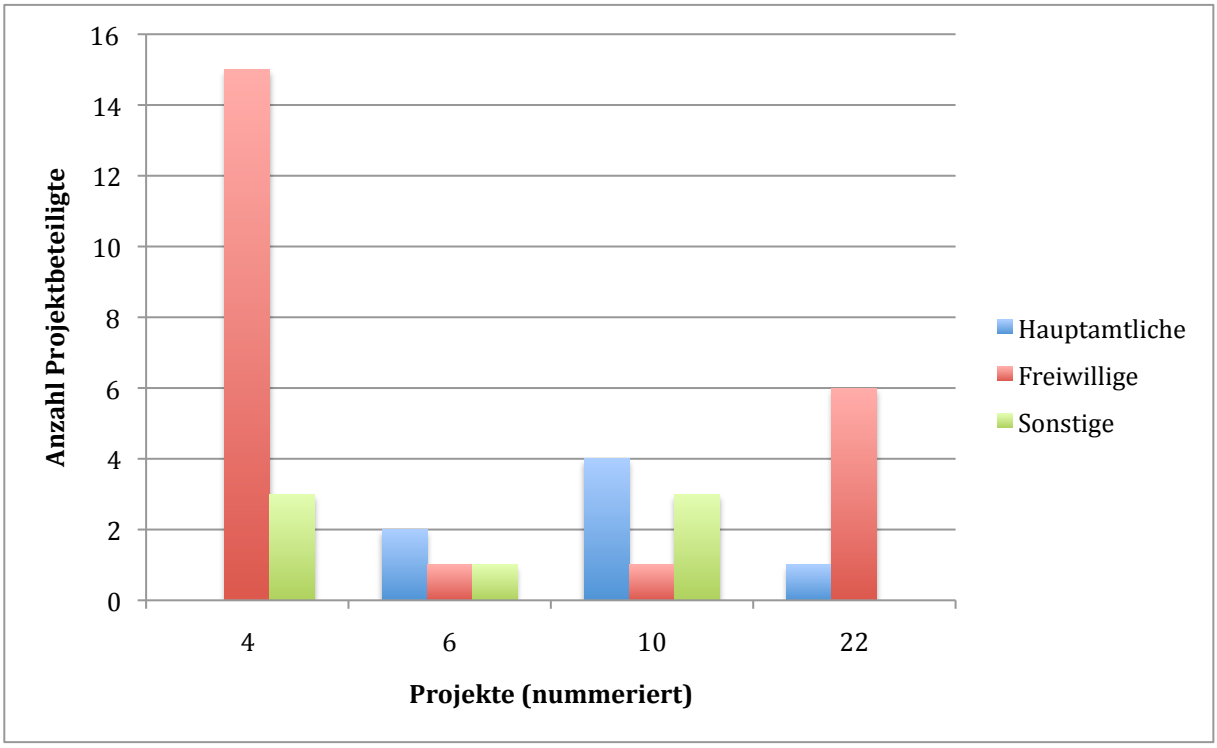
Abbildung 3: Fragebogen, Frage 3a: „Wie viele Personen wirken aktuell an dem Projekt mit?“



Es ist deutlich zu erkennen, dass der Anteil der Freiwilligen in fast allen Projekten gestiegen ist: zehn der 15 noch existierenden Projekte verfügten zum Befragungszeitpunkt über mehr Freiwillige als zum Gründungszeitpunkt. In drei Projekten existierten nach wie vor keine Freiwilligen (Nr. 1, 11, 21). In zwei dieser Fälle ist stattdessen ein Anstieg der hauptamtlichen und sonstigen Personen zu verzeichnen (Nr. 1, 11). In einem Fall ist ein Rückgang der Freiwilligen festzustellen (Nr. 13). Bei Projekt Nr. 7 liegt die größte Steigerung der Freiwilligenanzahl vor: bei der Gründung waren es 3 Freiwillige; heute besteht das Projekt aus 486 freiwillig Tätigen. Dieses Projekt stellt aufgrund dieser hohen Beteiligung von freiwillig Tätigen im Vergleich zu allen anderen Projekten einen Sonderfall dar. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde die grafische Abbildung der Freiwilligen bei diesem Projekt verkürzt dargestellt.

Projekte, die sich nach der Preisverleihung auflösten zeigen keine Auffälligkeiten auf personeller Seite: bei allen Fällen ist die Anzahl der jeweiligen Beteiligten gleich geblieben oder hat sich gesteigert. Bei den Projekten Nr. 4 und Nr. 22 stieg die Anzahl der freiwillig Tätigen im Laufe des Projektes an. Bei Projekt Nr. 6 gab es keine Änderungen und bei Projekt Nr. 10 gab es einen Anstieg bei den hauptamtlichen und sonstigen Personen.

Abbildung 4: Fragebogen, Frage 3b: „Wie viele Personen haben an dem Projekt mitgewirkt als es aufgelöst wurde?“



Auf die Frage nach den Gründen für die Auflösung gab nur eines der Projekte personelle Gründe an. In zwei Fällen waren es organisatorische und in zwei weiteren finanzielle Gründe.

Die vorausgegangenen Grafiken zeigen, inwiefern die personelle Situation in den Projekten variiert. Sowohl die Anzahl der Hauptamtlichen als auch die der freiwilligen und sonstigen Personen ist je nach Form und Gestaltung des Projektes unterschiedlich ausgebildet. Aufgrund der Daten der nicht mehr existierenden Projekte kann geschlussfolgert werden dass die Auflösung nicht in Zusammenhang mit einer besonderen Ausprägung eines personenbezogenen Aspektes steht.

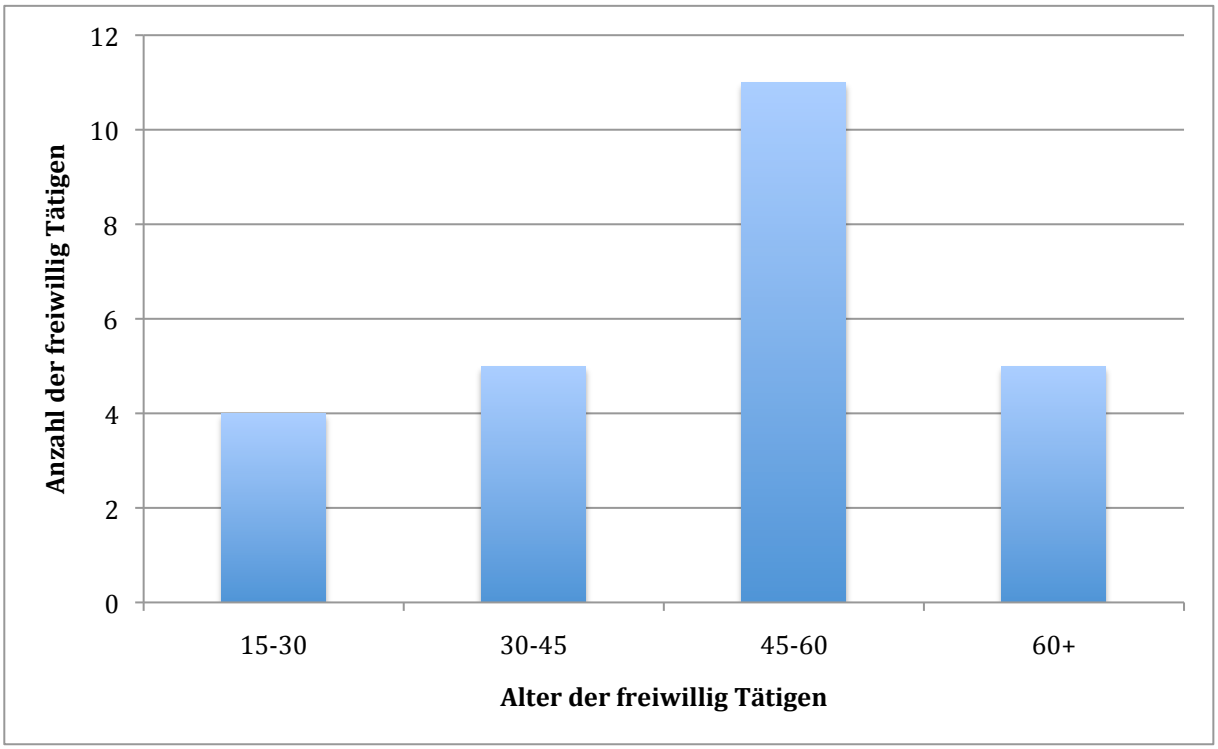
4.1.2 Alter und Geschlecht

Im Einklang mit dem Trend der sich in deutschlandweit angelegten Studien abzeichnet liegt das Durchschnittsalter der Freiwilligen in den befragten Projekten bei 45-60 Jahren.[12] Direkt dahinter liegen die beiden Altersgruppen 30–45 Jahre sowie 60 Jahre und älter. Am wenigsten engagieren sich laut der vorliegenden Ergebnisse jüngere Menschen bis 30 Jahre.

Zwar berichten Projektverantwortliche von jüngeren Menschen die sich im Projekt engagieren, jedoch nicht so konstant und dauerhaft einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen: „20-30 sind unsere jungen Menschen die in Ausbildung oder Studium hängen, die immer wieder ihre Ausfallzeiten haben oder nach der Ausbildung aufgrund von Jobsuche weg müssen.“ Auch diese Feststellung wird von Ergebnissen des Surveys bestätigt. „Zeitliche Verdichtung und höhere Inanspruchnahme dürften auch bei den jungen Erwerbstätigen jene Phänomene sein, die sich für die Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit als ungünstig erweisen.“[13]

[12] Siehe dazu z.B. Freiwilligensurvey 2009: Das Engagement der Altersgruppe 40-49 ist in einem Vergleich von sieben Altersgruppen am stärksten ausgeprägt (vgl. Freiwilligensurvey 2009, S. 156).
[13] Freiwilligensurvey Hauptbericht 2009, S. 150.

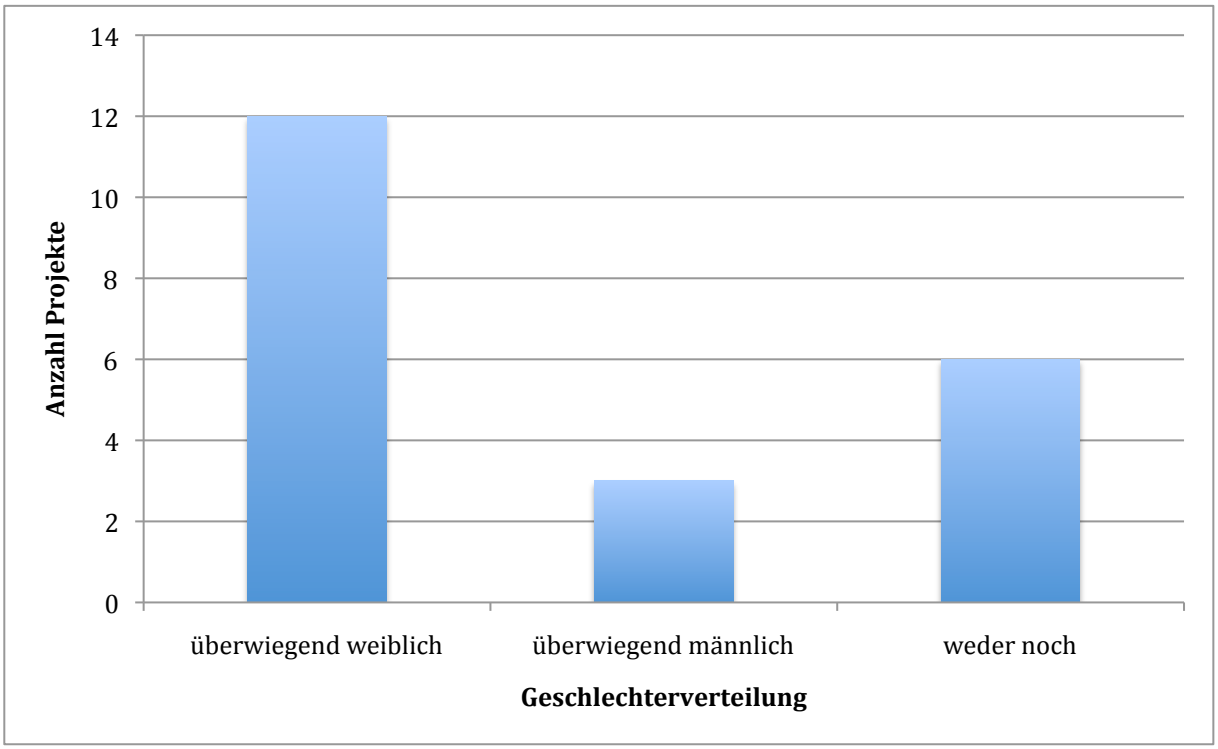
Abbildung 5: Fragebogen, Frage 4j: „Das Alter der freiwillig Tätigen“



Auch bei der Geschlechterverteilung stimmen die Ergebnisse mit dem bundesweiten Trend überein. Laut dem Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 sind zwar deutschlandweit Männer mit einem Anteil von 40% deutlich stärker in der Statistik vertreten als Frauen, jedoch dominieren Frauen im sozialen Tätigkeitsfeld. Insbesondere im schulischen Bereich sowie den Kindergärten sind fast ausschließlich Frauen freiwillig tätig. Männer hingegen sind stärker in den Bereichen Sport und Politik, den Rettungsdiensten und der Feuerwehr sowie dem gesamten Engagement in Vereinen und Verbänden vertreten.[14] An diese Ergebnisse angelehnt lässt sich auch die vorliegende Dominanz von Frauen erklären. Die Preisträger des Innovatio-Sozialpreises beschäftigen sich alle mit caritativen Themen und ihre Aktivitäten betreffen häufig soziale, erzieherische oder pflegerische Tätigkeiten. Somit werden vorrangig Aktivitäten ausgeübt die nicht den Präferenzen der männlichen Engagierten entsprechen sondern eher Frauen ansprechen. Dennoch liegen bei 28% der befragten Projekte gleiche Geschlechterverteilungen vor. Ein Projekt gab in der mündlichen Befragung an, dass es sogar über einen Männeranteil von 25% verfüge.

[14] Freiwilligensurvey 2009 Hauptbericht, S. 18.

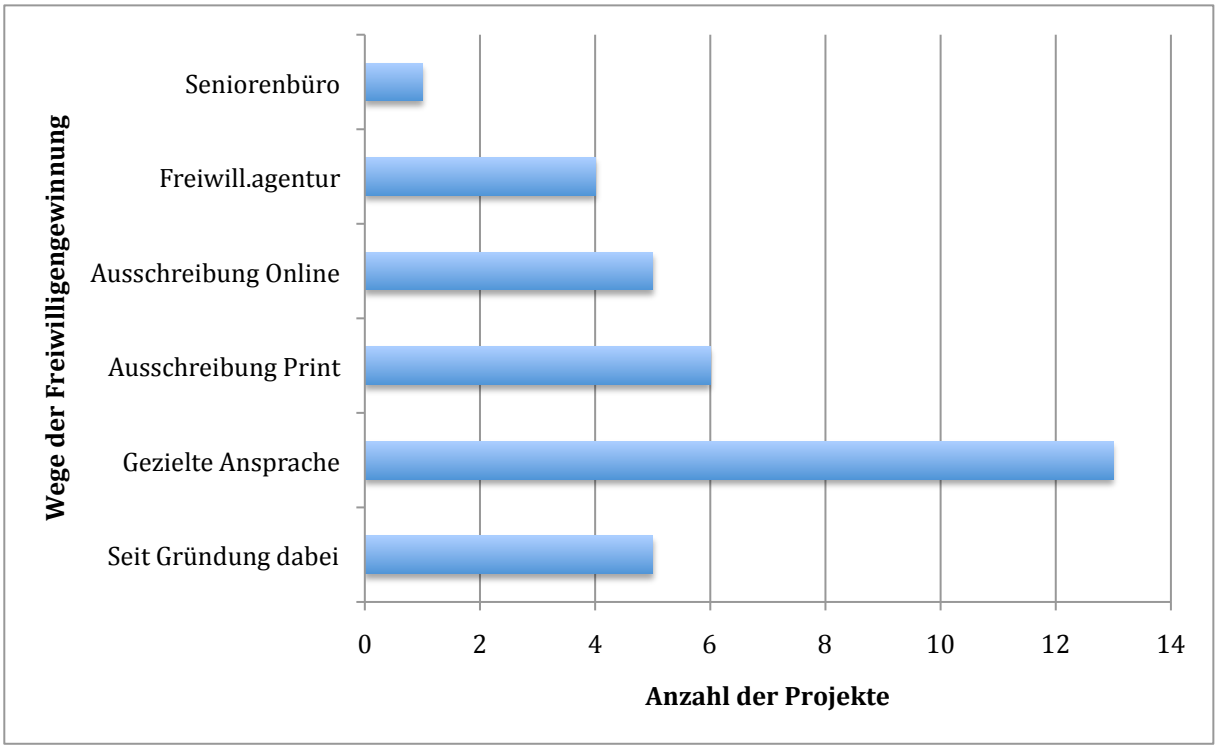
Abbildung 6: Fragebogen, Frage 4i: „Geschlechterverteilung der freiwillig Tätigen“



4.1.3 Wege der Gewinnung von freiwillig Tätigen

Persönliche Kontakte und persönliche Ansprachen stellen die häufigsten Methoden zur Gewinnung Freiwilliger dar. Wie die Grafik zeigt sprechen die meisten Projektverantwortlichen Bekannte, Familienmitglieder oder Freunde, die als potenzielle Freiwillige in Frage kommen, gezielt an, falls diese nicht bereits seit der Gründung aktiv sind. Ausschreibungen in Zeitungen oder Zeitschriften sowie Inserate im Internet liegen in der Häufigkeit ihrer Verwendung direkt dahinter .

Abbildung 7: Fragebogen, Frage 4: „Wie kommt bzw. kam das Projekt zu seinen Freiwilligen?“



Zu vielen Projekten kommen interessierte Freiwillige hinzu, ohne dass es einer Ausschreibung bedarf. So schilderte eine befragte Person, es würde sogar eine Art Warteliste geben, da zu viele Interessierte auf zu wenige vorhandene Tätigkeiten im Projekt treffen. Des Weiteren sei es wichtig nicht irgendeine Tätigkeit an eine interessierte Person zu vergeben sondern abzuwarten, bis es etwas Passendes gibt. Die Person hierzu im Interview: „Ehrenamt auf Abruf ist nicht möglich. Es ist wichtig, dass wir zuerst kucken, was wollen die Ehrenamtlichen. Dadurch kommt es vor, dass wir immer auch Ehrenamtliche haben die noch nicht vermittelt sind. (...) Die Vermittlung muss passgenau gemacht werden. (...) Die Menschen kommen mit einer sehr klaren Ansage, die können sehr genau sagen was sie wollen und was sie nicht wollen, meistens eher was sie nicht wollen.“

Den Weg über sogenannte Engagement-Infrastruktureinrichtungen wie Seniorenbüros oder Freiwilligenagenturen wählen die wenigsten der Befragten. Gründe hierfür könnten darin bestehen, dass für viele Befragte diese Infrastruktureinrichtungen noch nicht etabliert genug sind bzw. deren Tätigkeiten nicht ganz klar zu sein scheinen.

Eine Person berichtete im Interview von einer Konkurrenzsituation die zwischen dem Projekt und der ortsansässigen Freiwilligenagentur bestehe. Rufen interessierte Personen bei der Agentur an und möchten Informationen über Möglichkeiten für

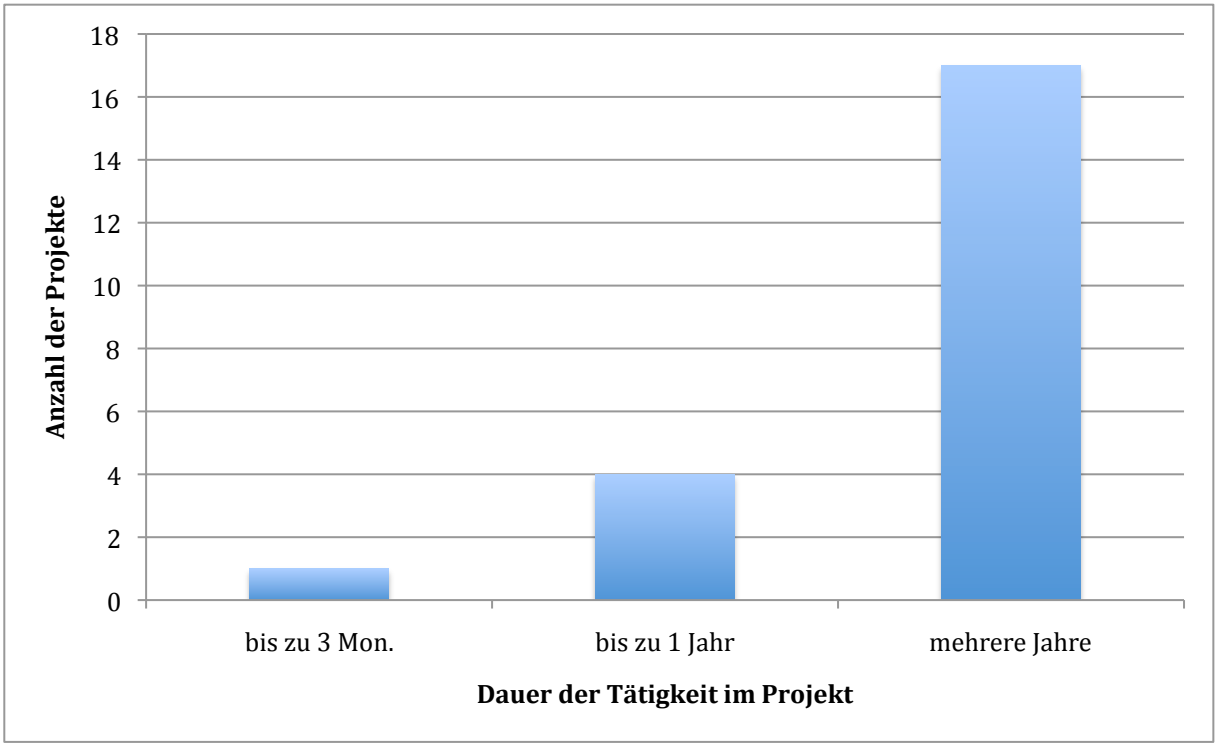
freiwillige Tätigkeiten, werden diese nicht an das Projekt verwiesen, sondern an eine andere Organisation, die der Freiwilligenagentur näher steht. „Freiwilligenagenturen sind Neider; die sagen: die *(Anm.: Verantwortlichen des Projekts)* nehmen uns unsere Ehrenamtlichen weg. Sie verweisen nicht an uns."
Die Person erzählte weiter, dass Gespräche und Mund-zu-Mund-Propaganda das beste Mittel seien um an Freiwillige zu kommen. „Viele Freiwillige bringen jemanden mit den sie kennen." Daneben sei das Internet als Informationsquelle insbesondere für junge Leute sehr wichtig, so die Person weiter.

Einen ganz anderen Weg zu seinen Freiwilligen geht ein Projekt, in dem in erster Linie Langzeitarbeitslosen tätig sind, die im Rahmen eines Programms wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Viele der TeilnehmerInnen kommen nach Ablauf des Programms als Freiwillige zurück, weil sie sich mit dem Projekt verbunden fühlen. „Ehemalige Teilnehmer halten als Ehrenamtliche den Laden aufrecht, weil das ein familiäres Umfeld ist. (...) Sie treffen sich hier und sagen gut, wir machen einfach ehrenamtlich weiter", so die befragte Person im Interview.

4.1.4 Dauer der freiwilligen Tätigkeit

Bei der Auswertung der Daten über den Verbleib der freiwillig Tätigen in den Projekten zeichnete sich eine deutliche Langfristigkeit ab. In den Fragbögen antworteten 77,3% auf die Frage nach der durchschnittlichen Dauer einer freiwilligen Tätigkeit „mehrere Jahre". Bis zu einem Jahr bleiben die Freiwilligen in 18,2% aller Fälle und bis zu drei Monaten bleiben 4,5%.
Den Erfahrungen einer freiwillig tätigen Person zufolge bleiben junge Menschen in der Regel kürzer. Die Gründe hierfür liegen häufig im beruflichen Bereich oder gehen auf andere Änderungen im Leben zurück. Viele Freiwillige sind aber bereits seit der Gründung dabei „und sind mit dem Projekt selbst alt geworden", so die befragte Person.

Abbildung 8: Fragebogen, Frage 4h: „Wie lange bleiben bzw. blieben die freiwilligen durchschnittlich im Projekt?



Diese Ergebnisse lassen eine hohe Verbundenheit der Freiwilligen mit den Projekten erkennen, was durch die Daten aus den Interviews bestätigt wird.

Eine befragte freiwillige Person sagte zu ihrem Verbleib im Projekt aus, dass sie sich nicht vorstellen könne, in einem anderen Projekt tätig zu werden, falls sich das jetzige irgendwann auflöse. Ein weiterer Teilnehmer, der hauptamtlicher Gründer eines nicht mehr existierenden Projekts war, antwortete auf die Frage, warum er sich nicht freiwillig in einem anderen Projekt engagiert, dass es keines geben würde, was seinen Vorstellungen entspräche. Er ist der Meinung, selbst wieder als Gründer tätig werden und ein Projekt erschaffen zu müssen, in dem er nach seinen Wünschen aktiv werden kann.

Diese Aussagen verdeutlichen wie wichtig es für die Personen ist, ihre Interessen, Werte und Ansprüche in einer freiwilligen Tätigkeit berücksichtigt zu wissen. Die Interpretation der Ergebnisse zur Dauer der freiwilligen Tätigkeiten weist auf einen allgemeinen Trend im Bereich der Freiwilligentätigkeit hin: Es werden verstärkt Tätigkeiten bevorzugt, die aus Selbstinitiativen wachsen und persönlichen Vorstellungen und Wünschen gerecht werden. Die Aktivitäten werden in erster Linie nicht aus altruistischen Gründen ausgeübt, sondern aus Gründen der Selbstentfaltung

und unter Berücksichtigung der individuellen Interessen. Werden die Wünsche und Ansprüche der Freiwilligen ausreichend erfüllt, steht einem langjährigen Verbleib im Projekt nichts im Weg.

4.1.5 Die Bindung von freiwillig Tätigen

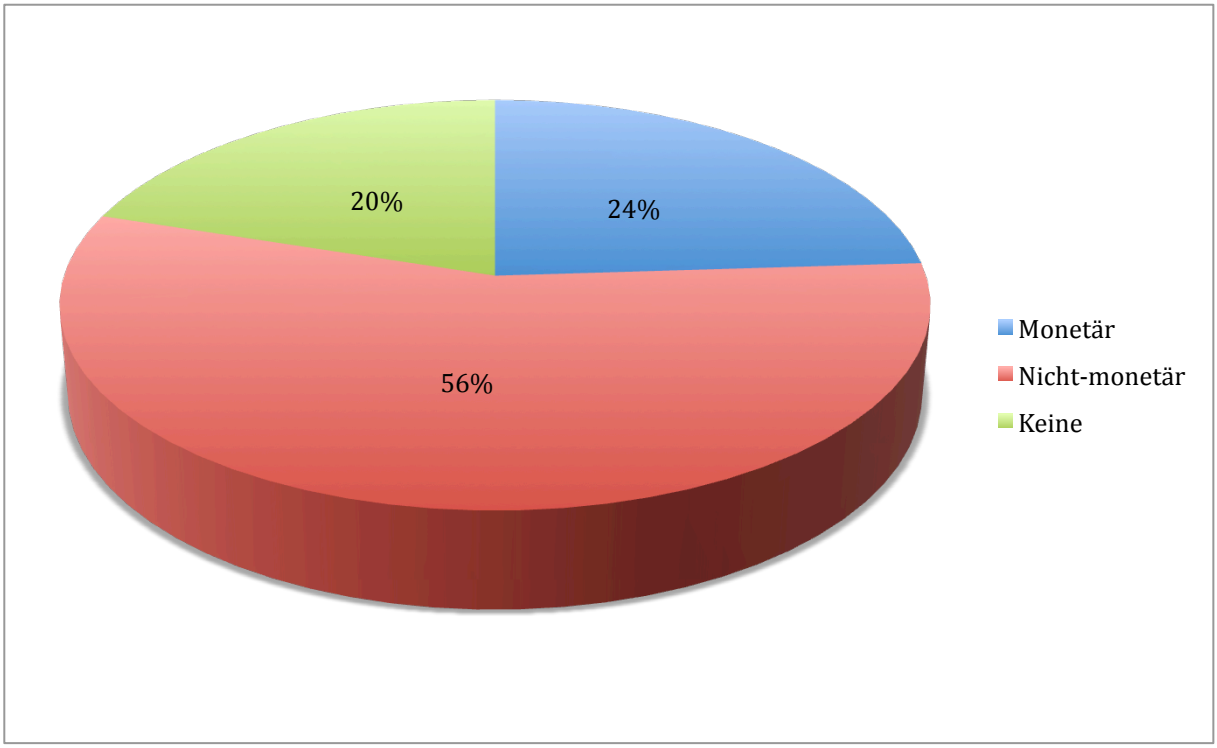
Um Freiwillige langfristig in das Projekt zu integrieren und ihre Motivation aufrecht zu erhalten werden von vielen Projektverantwortlichen Anreize gesetzt, die die freiwillige Tätigkeit dauerhaft attraktiv machen sollen. Von den befragten Projekten gaben 20% an, gar keine Anreize zu setzen.
Für ihren freiwilligen Einsatz und ihre Investitionen von zeitlichen Ressourcen möchten freiwillig Tätige gerne etwas zurück haben und für ihre Mühen entlohnt werden. „Was Ehrenamt haben will ist Sinnhaftigkeit, Anerkennung, Wertschätzung und deshalb auch ein gewisses Maß an Zeit“, fasste eine befragte Person im Interview zusammen.

In einem der an den Interviews teilnehmenden Projekte wird der Freibetrag an die Freiwilligen ausgezahlt. Alle anderen Projektverantwortlichen geben an, dass es für freiwillig Tätige Rückerstattungen für Fahrkarten gibt sowie Gutscheine oder vergünstigte Eintritte für kulturelle Veranstaltungen. In einigen Bundesländern (z.B. Nordrhein-Westfalen) gibt es seit einiger Zeit die Ehrenamtskarte, die Freiwilligen ausgehändigt wird und ihnen in einzelnen Städten vergünstigte Besuche in Kultureinrichtungen ermöglicht. Der Einsatz dieser Karte wurde in einem Interview als monetärer Anreiz genannt.
Von befragten Freiwilligen werden primär Wünsche nach Möglichkeiten zur Selbstentfaltung, nach Anerkennung für ihre Arbeit sowie nach Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung auf dem jeweiligen Gebiet ihrer Tätigkeit geäußert. Dahinter liegt bei den Freiwilligen der Wunsch nach Vergütungen, Gutscheinen und sonstigen Rückerstattungen.
Es komme häufig vor, dass die Freiwilligen das Geld für ihre Fahrkarten beantragen und es nach Erhalt an das Projekt zurückspenden, so ein Verantwortlicher. Scheinbar legen die Freiwilligen zwar Wert auf ein Zeichen der Anerkennung, haben aber keine speziellen Ansprüche an die eigentlichen Form und das Ausmaß der Anerkennung. Zudem scheinen monetäre Anerkennungsmechanismen eine untergeordnete Rolle bei den Freiwilligen zu spielen.

Die Hauptverantwortlichen der Projekte wurden in den Fragebögen nach ihren Methoden zur Freiwilligenbindung gefragt. Über die Hälfte der Befragten (56%) gab an, nicht-monetäre Anreize zu setzen. Im Interview wurde diesbezüglich insbesondere die Pflege des Verhältnisses zu den Freiwilligen genannt. So würden z.B. an den Geburtstagen oder an Weihnachten Grußkarten versendet. Ein Befragter sagte im Interview es sei am wichtigsten den Freiwilligen das Gefühl zu geben dass sie gebraucht werden und ihre Arbeit wertzuschätzen.

Aus diesem Grund gibt es in seinem Projekt oft gemeinsame Gesprächsrunden mit Hauptamtlichen und Freiwilligen, eine Art Supervision. In diesen Runden können die Freiwilligen von Problemen berichten, Fragen stellen oder einfach nur Erfahrungen austauschen. 24% der Befragten gaben an monetäre Anreize für die Freiwilligen zu setzen. Die Erstattung von Aufwandskosten zählte bei den Interviewten nicht zu den monetären Anreizen. Zwei InterviewteilnehmerInnen erklärten die Möglichkeit der Fahrkostenerstattung als „Selbstverständlichkeit".

Abbildung 9: Fragebogen, Frage 4a: „Werden bzw. wurden Anreize zur Bindung der Freiwilligen geboten?"



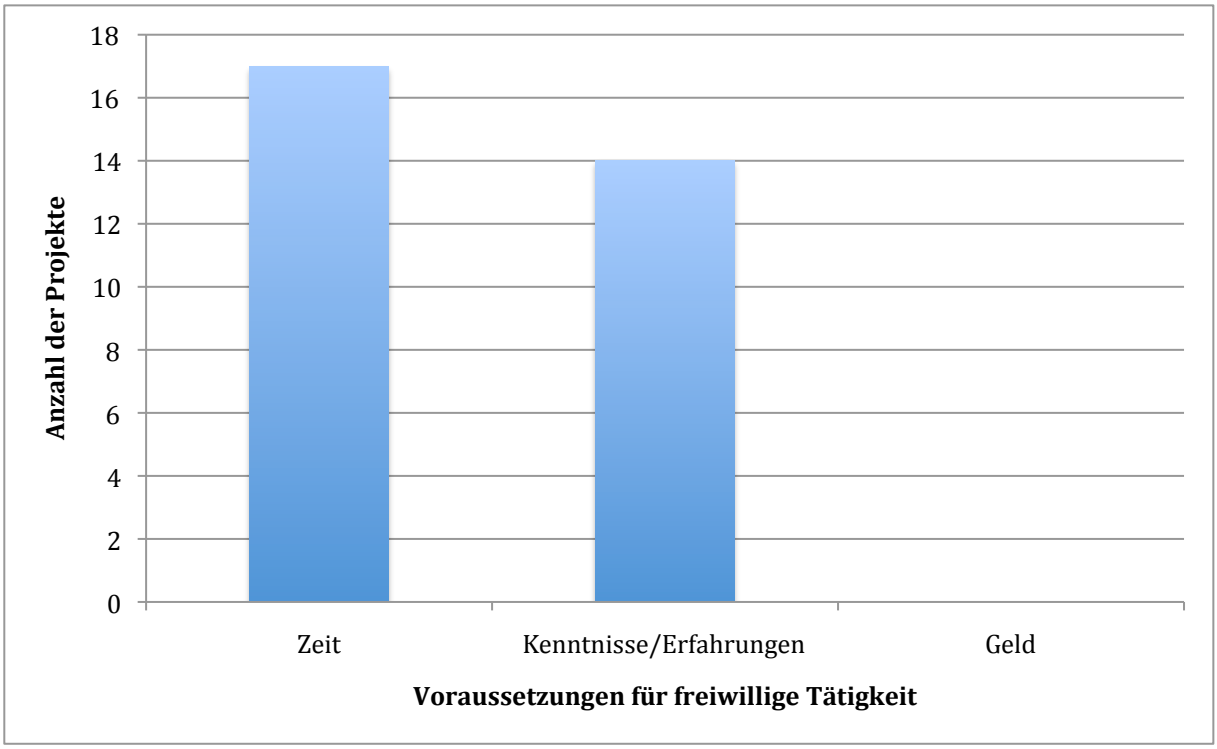
Ein Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten stellt sowohl für die Seite der Projektverantwortlichen als auch für die Seite der Freiwilligen eine Form der Anerkennung dar. In Projekten in denen Weiterbildungen angeboten werden ist die

Teilnahme an diesen in 62,5% aller Fälle freiwillig; bei 37,5% ist die Teilnahme sowohl freiwillig als auch verpflichtend. Dieser Aspekt ist abhängig von dem Inhalt der Tätigkeit. Wenn die Aufgaben von Freiwilligen eine gewisse Nähe zu hauptamtlichen Tätigkeiten aufweisen ist eine Grundausstattung mit Fachkenntnissen erforderlich: So müssen z.B. Freiwillige, die im Bereich der Altenpflege tätig sind, mit relevanten Kenntnissen ausgestattet und im Laufe der Zeit auf den stets aktuellen Stand gebracht werden. Aus- und Weiterbildungen bilden in 61% der befragten Projekte einen festen Bestandteil von Freiwilligentätigkeiten. Wandlungstendenzen zu einer sogenannten „Professionalisierung des Ehrenamtes" können von dieser Entwicklung als bestätigt angesehen werden.

4.1.6 Ressourcen und Voraussetzungen für freiwillige Tätigkeiten

In der schriftlichen Befragung sehen die meisten der befragten Projektverantwortlichen (44,7%) „Zeit" als wichtigste Ressource der Freiwilligen an. Dabei spielt die Festlegung einer bestimmten Stundenzahl pro Woche in fast allen Fällen keine Rolle: Die meisten Projektverantwortlichen antworteten auf diese Frage „je nach Möglichkeit" oder gaben an, dass die Stundenanzahl flexibel zu gestalten sei. Der Durchschnitt liegt bei zwei bis vier Stunden, die in der Woche von den Freiwilligen geleistet werden. In den wenigsten Fällen gehen die geleisteten Stunden über sechs pro Woche hinaus. Bei den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung liegt ein größerer zeitlicher Umfang vor (25 Stunden/ Woche) der vom Jobcenter vorgeschrieben wird.

Abbildung 10: Fragebogen, Frage 4b: „Welche Ressourcen müssen bzw. mussten die Freiwilligen mitbringen?“



Im Interview antwortete eine befragte Person, ihr Projekt zeichne sich dadurch aus „dass es *(Anm.: das Ehrenamt)* immer in dem Maße geschieht wie Ehrenamtliche Lust und Zeit haben“. Dies wird den Freiwilligen gegenüber auch so kommuniziert. Dennoch geschehe es häufig, dass sich die Freiwilligen abmelden, wenn sie in Urlaub fahren, auch wenn sie das nicht tun müssten. Obwohl es keine vorgegebenen Zeiten für das Engagement der Freiwilligen gibt fühlen diese sich mit ihrer Tätigkeit sehr verbunden und signalisieren dies mit ihrem Verhalten. Sie möchten zeigen, dass Verlass auf sie ist, so die interviewte Person.

Eine andere befragte Person teilt diese Meinung über die freie Zeiteinteilung der Freiwilligen: „wenn die *(Anm.: die Freiwilligen)* sich festlegen müssen ist das schon eine Schwelle“. Der Befragte sieht dies als Einschnitt in die Freiwilligkeit an. Er erzählte weiter: „die *(Anm.: die Freiwilligen)* waren entweder da oder sie waren nicht da“.

Anhand weiterer Interviews wird deutlich, inwiefern die Meinungen über die Bedeutung von Verlässlichkeit seitens der Freiwilligen auseinander gehen. Eine interviewte Person berichtete von der Notwendigkeit die in ihrem Projekt bezüglich einer festen Zeiteinteilung vorliegt. Im Projekt engagieren sich Freiwillige in Senioren- und Pflegeheimen und verfügen über ihre Zuständigkeitsbereiche. Es müsse vorher

festgelegt werden, wer zu welcher Zeit in der Betreuung und Pflege tätig ist da sonst Lücken entstehen. Die Person erzählte weiter, sie müsse ständig dafür sorgen, dass die Freiwilligen motiviert bleiben und auch mal einen Dienst antreten für den sie eigentlich nicht vorgesehen waren. In diesem Fall scheint die Nähe zur hauptamtlichen Ausübung der Tätigkeit ausschlaggebend für die strikten Strukturen und den von Verlässlichkeit geprägten Charakter der Aufgaben zu sein.
Verlässlichkeit verbindet auch ein anderer Teilnehmer eines Interviews mit freiwillig Tätigen. Jedoch wird das Thema in seinem Fall aus einer ganz anderen Perspektive betrachtet. Der Projektverantwortliche spricht von unternehmensähnlichen Strukturen und Verbindlichkeiten die in seinem Projekt, das in der Zukunft zu einer gGmbH umgewandelt werden soll, vorliegen. „Das Konzept *(Anm.: die Freiwilligentätigkeit)* stößt an seine Grenzen“ und „ist für Idealisten geeignet“, so die befragte Person.
„Es ist zwar schön wenn jemand etwas billig macht“ aber was die Verlässlichkeit angeht sieht der Interviewte ein sehr großes Problem wenn es um freiwillige Tätigkeiten geht. Das Projekt brauche Hauptamtliche, die die Tätigkeit als ihre Erwerbsarbeit durchführen so die Person. Zwar „gab es den ein oder anderen *(Anm.: Freiwilligen)* am Rande“, jedoch spricht der Interviewteilnehmer zusammengefasst freiwillig Tätigen keine zentrale Rolle in dem Projekt zu. Die Person definiert stattdessen hauptamtlich Tätige, die sich nach Feierabend noch für das Projekt engagieren als Freiwillige.
Der Interviewteilnehmer stellt mit dieser Sichtweise einen Einzelfall dar und spiegelt nicht die mehrheitliche Meinung der Befragten wider.

Die Übernahme einer freiwilligen Tätigkeit ist in 37% aller Fälle an bestimmte Kenntnisse oder Erfahrungen gebunden. In vielen Interviews wurde geschildert, dass diese insbesondere bei Menschen vorhanden seien die sich im Ruhestand befinden und aufgrund einer früheren Erwerbsarbeit über das benötigte Know-how verfügen. Eine projektleitende Person erzählte, dass sich häufig interessierte Freiwillige für ihr pädagogisch angelegtes Projekt gemeldet hätten die früher selbst in diesem Feld erwerbstätig waren. In einem anderen Fall arbeiteten Freiwillige in einem Fair-Trade-Shop, die zuvor hauptberuflich eine verkäuferische Tätigkeit ausgeübt haben. Diese Fälle zeigen, dass in manchen Fällen Freiwillige eine Beschäftigung suchen, die dem früheren Hauptberuf ähnelt.

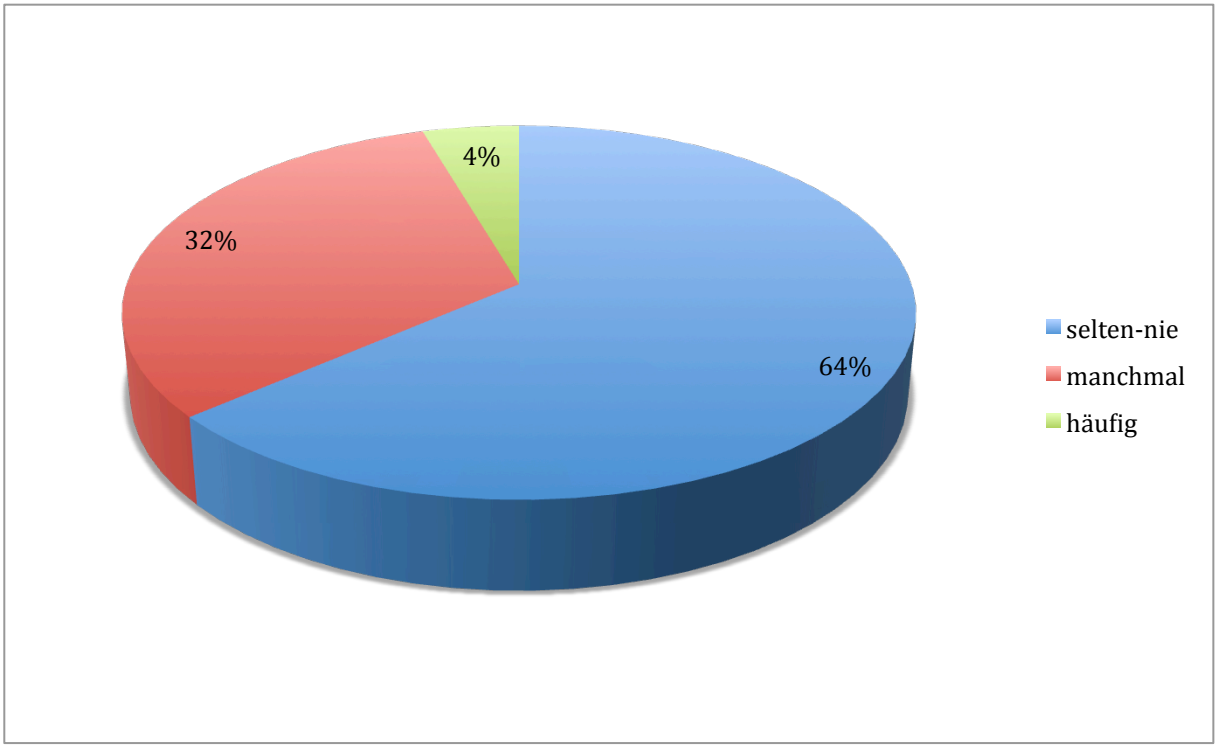
Daneben wurden aber auch gegensätzliche Fälle geschildert: in einem Projekt, das sich mit Obdachlosen beschäftigte sind viele Freiwillige aktiv, die aus allen Berufsschichten stammen und keine Nähe zu sozialen Berufsfeldern vorweisen.
Werden bestimmte Kenntnisse vorausgesetzt über die Freiwillige nicht verfügen werden von allen befragten Projekten dementsprechende Weiterbildungen angeboten.
Aus diesen Ergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass es in der vorliegenden Studie zwei Ausprägungen bei der Wahl des Beschäftigungsfelds gibt. Entweder wählen die Personen eine Aufgabe, die sich an den eigenen Beruf anlehnt und bereits erworbenes Wissen erfordert oder es werden bewusst Aufgaben gesucht, die mit neuen Erfahrungen verbunden sind und mit denen die Aneignung neuer Kenntnisse einhergeht. Beide Ausprägungen kamen in der Datenerhebung etwa gleichermaßen vor.

In einem Interview betonte eine befragte Person, es sei ein großes Ziel bei der Projektgründung gewesen, ein niedrigschwelliges Angebot für interessierte Freiwillige zu schaffen. Die freiwilligen Tätigkeiten waren in diesem Fall nicht an bestimmte Voraussetzungen geknüpft „wer mitmachen wollte konnte dies tun“, so der Interviewteilnehmer.
Geld spielt den Antworten der Befragten zufolge gar keine Rolle wenn es um Voraussetzungen für eine freiwillige Tätigkeit geht. In einem Fall wird den freiwillig Tätigen neben der Fahrtkostenerstattung auch eine sehr kostengünstige Verpflegung angeboten so dass auch während der Ausübung des Engagements keine Mehrkosten für eine Außer-Haus-Verpflegung entstehen.

4.1.7 Hauptamtliche und Freiwillige

Das Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen beschreibt die Mehrheit der ProjektleiterInnen als ausgeglichen: Bei 64% kommt es selten oder nie zu Konflikten, bei 32% manchmal und bei 4% häufig. Auch in den Interviews konnte auf Seite der Freiwilligen kein konfliktreiches Verhältnis zu den Hauptamtlichen festgestellt werden. Die Befragten sehen die Hauptamtlichen als Bereicherung für ihre eigene freiwillige Tätigkeit an, da sie sich bei Fragen und Problemen an sie wenden können.

Abbildung 11: Fragebogen, Frage 4f: „Wie häufig gibt bzw. gab es Konflikte zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen?“



Mehrfach wurde von den Projektverantwortlichen die Notwendigkeit von abgegrenzten Tätigkeits- und Zuständigkeitsbereichen zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen betont. So kann verhindert werden, dass sich Hauptamtliche überflüssig fühlen oder gar ihren Arbeitsplatz bedroht sehen. Dabei müsse im Verlauf eines Projekts „ausprobiert werden, wie viel muss Hauptamt machen wie viel macht Ehrenamt“, so ein Projektverantwortlicher. Der Interviewte berichtete von einer „Partizipation des Ehrenamtes an der Gesamtarbeit“. Auf die Nachfrage, ob es Hauptamtliche gibt, die sich in ihrer Arbeit durch die Mitwirkung freiwillig Tätiger bedroht fühlen antwortete die Person: „Wer richtig hinschaut sieht, dass Freiwillige nichts wegnehmen sondern dass sie ergänzen. Wer denkt, er verliere seinen Arbeitsplatz hat das nicht begriffen. Freiwillige machen den Hauptamtlichen mehr Arbeit und nehmen ihnen keine weg.“

In einem anderen Fall wurde geschildert wie der Projektverantwortliche den Freiwilligen immer wieder Grenzen aufzeigen musste ohne dabei ihrer Motivation entgegenzuwirken. Die Freiwilligen „mussten akzeptieren lernen, dass es Grenzen

bezüglich ihrer Aufgaben gibt und sie nicht alles erledigen können. Das war manchmal wie Seiltanzen das in der Balance zu halten."

Eine Projektleiterin wies im Rahmen des Interviews in diesem Zusammenhang auf eine Gefahr hin die die Gleichstellung von Hauptamtlichen und Freiwilligen mit sich bringen könne. In dem Projekt sind Freiwillige in Seniorenheimen aktiv. Manche der Betreuungstätigkeiten werden sowohl von den hauptamtlich als auch von den freiwillig Tätigen ausgeführt. Die Arbeit der Freiwilligen wird dabei auf gleicher Ebene erfasst wie die der Hauptamtlichen, d.h. „wenn einem Bewohner x Stunden Betreuung zusteht und das wird von Ehrenamtlichen übernommen wird nirgends vermerkt, dass diese Arbeit von einem Ehrenamtlichen geleistet wird".

Die Leiterin spielt mit dieser Beschreibung auf Gefahren an die in aktuellen Diskussionen um Entwicklungen des Dritten Sektors häufig thematisiert werden. Der Einsatz von Freiwilligen in Situationen, in denen es an Hauptamtlichen mangelt stellt keine angebrachte Handlungsweise im Sinne der Engagement-Logik und den damit verbundenen Grundsätzen dar. Die Frage ist, inwiefern es einen Kontrollmechanismus geben kann oder muss, mit dem verhindert wird, dass freiwillig Tätige im Zuge von Sparmaßnahmen auf Lücken gesetzt werden die ansonsten klaffen würden.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen und in Anlehnung an die zuvor angeführten Aussagen der Befragten stellt es für viele der Projekte ein wichtiges Prinzip dar, die Tätigkeiten von Hauptamtlichen und Freiwilligen klar voneinander zu trennen. Dadurch kann es ermöglicht werden solide Strukturen für jede Gruppe vom Mitwirkenden zu schaffen. Diese sorgen wiederum für Handlungssicherheit und können helfen Konflikten vorzubeugen.

In den meisten Interviews mit hauptamtlichen ProjektleiterInnen stellten diese zusammenfassend fest, dass es im Allgemeinen zwischen hauptamtlichen und freiwilligen MitarbeiterInnen nicht häufiger zu Konflikten kommt als dies bei anderen Mitarbeiterverhältnissen der Fall ist. Eine interviewte Person berichtete in diesem Zusammenhang allerdings, dass es in der Anfangsphase ihres Projekts „ständig Reibungspunkte mit Hauptamtlichen" gegeben hätte. Es sei zu Konflikten gekommen, da sich die Freiwilligen übersehen bzw. nicht anerkannt fühlten. Ändern konnte die Interviewte die Situation indem sie die Freiwilligen mit Namensschildern ausstattete, wie sie auch von den Hauptamtlichen getragen wurden. „...durch die Namensschilder änderte sich die Position im Haus (...) Die Wahrnehmung war plötzlich eine andere". Den

Freiwilligen wurde durch die Namenschilder eine Identität gegeben und auch ihre Tätigkeiten wurden sichtbarer.
Im selben Interview erzählte die Person dass es auch gegenüber der Zielgruppe bzw. den Klienten des Projekts wichtig gewesen sei die Rolle der Freiwilligen deutlich darzustellen. Denn auch auf deren Seite sei anfangs eine Voreingenommenheit gegenüber den Freiwilligen zu spüren gewesen. Viele haben ihnen keine Kompetenz zugetraut und haben den Kontakt zu ihnen vermieden. Auch in diesem Fall halfen zum einen die Namensschilder weiter da die Freiwilligen dadurch legitimiert wurden. Zum anderen wirkten die Freiwilligen an Weiterbildungen und Workshops für Klienten mit und wurden somit für diese als Fachkundige sichtbar.
In einem anderen Projekt werden die Freiwilligen offiziell als MitarbeiterInnen benannt um sie mit Hauptamtlichen auf die gleiche Ebene zu stellen. Den Freiwilligen werden hohe Qualifikationen aufgrund ihrer Lebenserfahrung zugeschrieben und sie werden vom Verband wertgeschätzt, da „sie helfen (...) noch mal auf die Arbeit hin zu schauen, denn sie nehmen den Prozess anders wahr als Hauptamtliche."
Trotzdem stellte die befragte Person sowohl im Sinne der Hauptamtlichen als auch im Sinne der Freiwilligen fest, dass es eine klare Trennung bei manchen Tätigkeiten geben müsse: „es muss klar gesagt werden: Das kann Ehrenamt nicht, da muss Hauptamt hin."

Ein anderer Projektgründer erzählte von einer speziellen Strategie die in dem Projekt angewandt wurde, um einer eventuellen Voreingenommenheit seitens der Hauptamtlichen gegenüber Freiwilligen entgegenzuwirken. Im Rahmen einer Veranstaltung wurden Arbeitsbereiche und –aufgaben mit Hauptamtlichen und Freiwilligen gemeinsam definiert. Darüber hinaus haben regelmäßige Gespräche mit der Projektleitung stattgefunden um die Stimmung zwischen allen Beteiligten wahrzunehmen. Liegen Spannungen zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen vor werden diese aber in der Regel bereits früher durch die im Projekt tätigen Ehrenamtskoordinatoren wahrgenommen und versucht diese zu lösen.
Generell sehen mehrere der Befragten die Notwendigkeit einer hauptamtlichen Begleitung der Freiwilligen. „Ehrenamt muss immer begleitet werden, es macht viel Arbeit", so ein Interviewteilnehmer. Dies hänge – so der Interviewte - mit dem Anstieg der Verantwortlichkeiten die dem neuen Ehrenamt zugetragen werden zusammen sowie mit dem Professionalisierungsgrad der freiwilligen Tätigkeiten. „Das neue Ehrenamt braucht hauptamtliche Begleitung – es kann nicht mehr alles alleine machen.

Würden wir das Hauptamt rausziehen würden wir auch immer wieder Gefahr laufen das Ehrenamtliche weg brechen weil sie sagen, das wollen wir nicht leisten".
Demzufolge werden in diesem Fall Hauptamtliche und Freiwillige als gegenseitige Ergänzung gesehen. Die interviewte Person äußert des Weiteren: „es gibt kein oben und unten. Augenhöhe schafft Harmonie. Wir merken eine Bereicherung (...) indem was auch die Ehrenamtlichen an Lebenserfahrung mitbringen. Diese Lebenserfahrung wird angereichert durch den Fachrat der Hauptamtlichen."
Eine gegensätzliche Aussage machte ein anderer Projektmitarbeiter. Seiner Erfahrung nach bräuchten die Freiwilligen in seinem Projekt keine Hauptamtlichen an ihrer Seite: „das würde auch laufen wenn kein Hauptamtlicher drauf schaut". Hierzu muss jedoch angemerkt werden, dass die Freiwilligen in diesem Fall Tätigkeiten ausübten, die sich mit ihrem früheren Hauptberuf deckten.

Im Rahmen der Projekte wurden in 32% der Fälle Personen die zunächst als freiwillig Tätige aktiv waren im Laufe der Zeit zu Hauptamtlichen. Auch der umgekehrte Fall lag bei einem Projekt vor: ein hauptamtlich Tätiger ging in Rente und unterstützt das Projekt nun auf freiwilliger Basis.
In einem Beispiel zum erst genannten Fall erzählte eine ehemalige Teilnehmerin einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung von ihrer Übernahme einer hauptamtlichen Tätigkeit im Anschluss an die Maßnahme der Arbeitsagentur. Die Interviewte arbeitet nun hauptamtlich mit Menschen zusammen die wie sie zuvor im Rahmen eines Programms für Langzeitarbeitslose in dem Projekt tätig werden.
Zwei weitere Versionen eines solchen Rollenwechsels wurden in einem anderen Interview geschildert. Zunächst wurde der hauptamtliche Projektleiter zum freiwillig Tätigen da seine anfangs noch volle Stelle um die Hälfte gekürzt wurde und er danach die fehlenden 50% weiterhin unbezahlt und freiwillig leistete. Später wurden im selben Projekt, das sich mit der Betreuung von sozial benachteiligten Kindern beschäftigte, einstige „Klienten" zu Freiwilligen und somit „quasi von Betreuten zu Betreuern".
Diese Aussagen bestätigen erneut die enge Bindung die zwischen engagierten Personen und einem Projekt entstehen können. Hauptamtliche in diesem Bereich scheinen sich häufig in einem Spagat zwischen der eigentlichen bezahlten Arbeit, die an ein Maß an Arbeitsstunden gebunden ist sowie vertraglichen Vereinbarungen unterliegt und dem Inhalt dieser Arbeit, die auch nach dem offiziellen Feierabend zu Tätigkeiten herausfordert zu befinden. In der Studie wurde vor diesem Hintergrund von einer

Hauptamtlichen erzählt, ein Projekt sei auf diesem Weg zu ihrem „Lebenswerk“ geworden.

Wurden im Laufe eines Projektes Angehörige der Zielgruppe selbst zu engagierten Freiwilligen wurde dies von den ProjektleiterInnen als großer Erfolg verbucht. Die Befragten erzählten wie Menschen die einmal selbst Hilfe und Unterstützung gebraucht haben im Rahmen der Projektarbeit wuchsen und soviel Stärke gewannen dass sie irgendwann selbst von ihrer Kraft an andere abgeben konnten. In drei Fällen wurde eine solche Erfahrung von den Befragten im Laufe der Interviews geschildert.

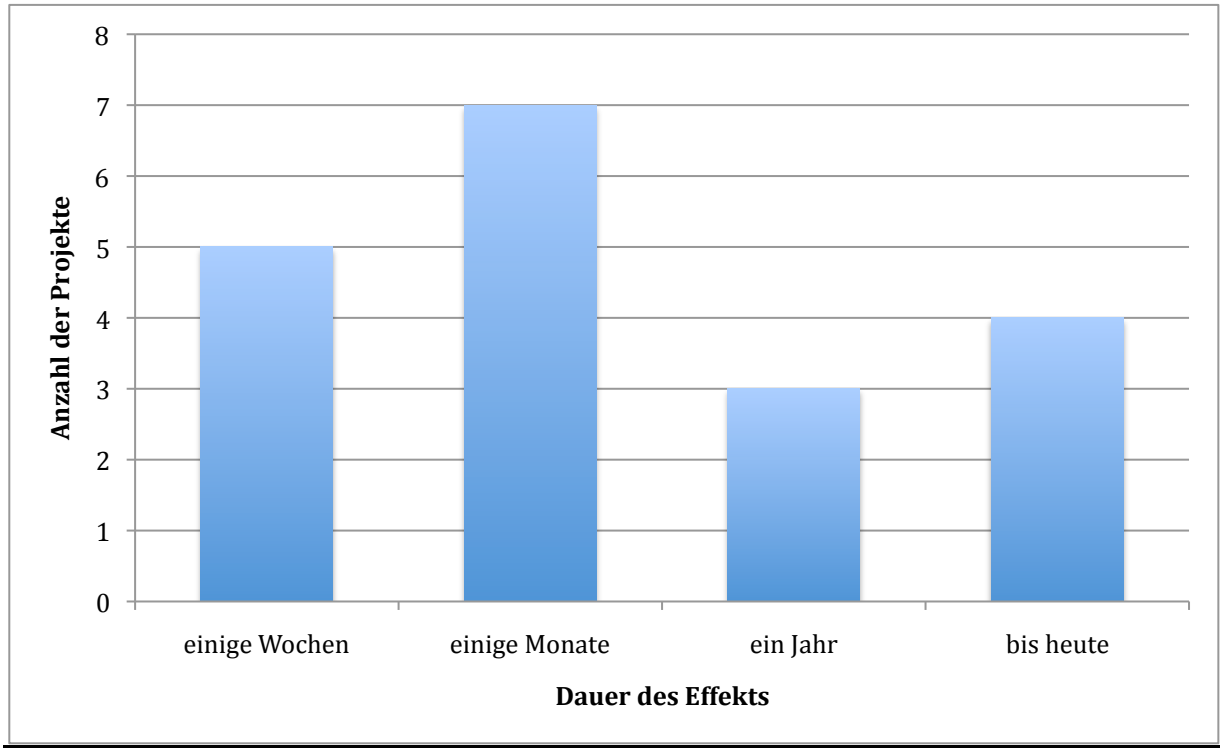
4.2 Die Effekte des Innovatio-Sozialpreises

Im Folgenden werden Ergebnisse der Studie dargestellt und interpretiert die sich auf den zweiten Evaluationspunkt der Studie beziehen: den Innovatio-Sozialpreis und die Auswirkungen die die Auszeichnung für die Projekte hatte bzw. noch hat. Der Fokus wurde dabei auf die Bereiche der Wirksamkeit in der Öffentlichkeit und der Finanzierung gelegt.

4.2.1 Auswirkungen auf die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit

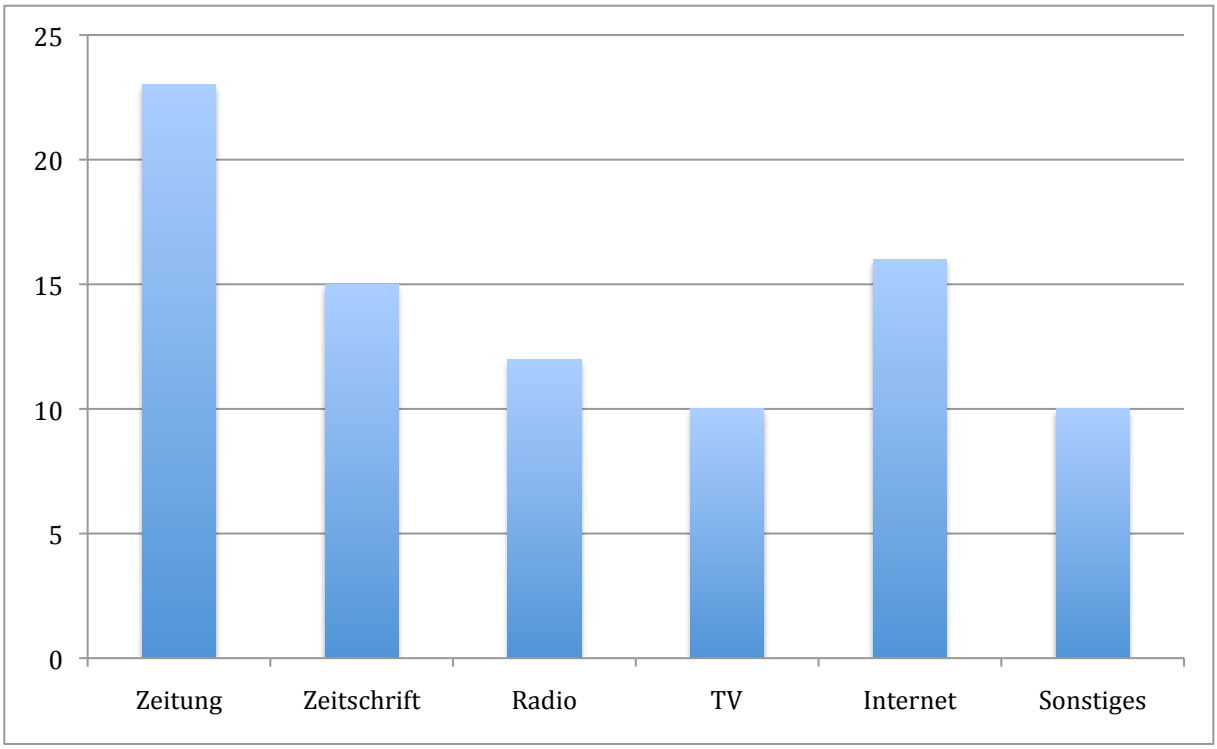
Nach der Verleihung des Innovatio stieg bei 82% aller Preisträger das Interesse der an der Projektarbeit. Bei 36,8% hielt dieser Effekt über einen Zeitraum von einigen Monaten an, bei 26,3% einige Wochen und bei 15,8% bis zu einem Jahr. 21,1% profitieren diesbezüglich bis heute von der Auszeichnung.

Abbildung 12: Fragebogen, Frage 7b: „Wie lange hielt der Effekt nach der Preisverleihung an?“



Die Projekte üben unterschiedliche Formen der Öffentlichkeitsarbeit aus, wobei das Printmedium Zeitung dominiert (26,7%). Daneben sind Onlinemedien bei 18,6% stark verbreitet: Die Projekte informieren entweder auf externen Seiten über ihre Arbeit (43%) oder auf eigenen Webseiten (57%). Zeitschriften werden von 17,4% aller Befragten genannt sowie Radio und TV von jeweils 14% bzw. 11,6%. Ebenfalls 11,6% wählten die Antwort „Sonstiges" und nannten fast ausschließlich Flyer als weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahme ihres Projektes.

Abbildung 13: Fragebogen, Frage 7: „In welcher Form wird oder wurde die Öffentlichkeit über das Projekt informiert?"



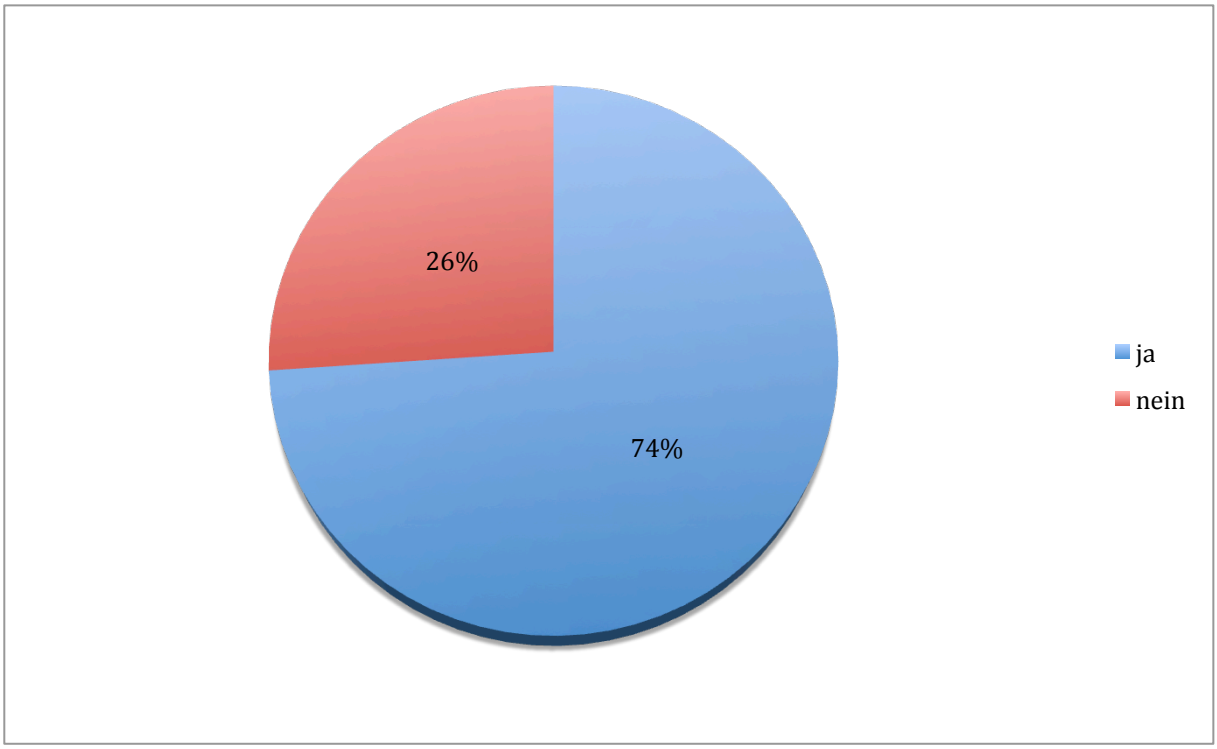
Ein Projektverantwortlicher, der von einem Zulauf von sehr vielen interessierten Freiwilligen berichtete sieht diese Tatsache im Zusammenhang mit der Preisverleihung: „das hat ein Stück weit auch mit dem Innovatio zu tun, damit dass wir eine andere Öffentlichkeitsarbeit bekommen haben (...), dass wir in einen ganz anderen Blickpunkt geraten sind." Ein anderer Fall berichtete hingegen von keinen bzw. sehr geringen Auswirkungen die der Innovatio auf die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit hatte. Es gab „nur eine Pressemitteilung, dann ist es *(Anm.: das Interesse)* aber auch wieder versunken." Dennoch findet die befragte Person auch noch heute „es nett zu erwähnen dass es einmal einen Preis gab".

Die Öffentlichkeitsarbeit der Projekte ist nicht nur wichtig um Freiwillige und Klienten bzw. Kunden auf das Projekt aufmerksam zu machen, sondern auch in Hinblick auf die finanziellen Mittel die ein Projekt zur Existenzsicherung benötigt. In den Gesprächen mit den ProjektleiterInnen wurde deutlich, inwiefern die Finanzakquise einen Hauptbestandteil der täglichen Projekttätigkeit ausmacht. Mehrere der Interviewten erläuterten, dass es enorme Vorteile mit sich bringe, die Innovatio-Auszeichnung in Anträgen auf finanzielle Mittel zu erwähnen.
Einer der Interviewpartner erwähnte in diesem Zusammenhang der Zeitpunkt der Preisvergabe sei in seinem Fall ungünstig gewesen. Der Innovatio wurde dem Projekt im Jahr der Gründung verliehen. „Der Preis kam für die Realisierung der Idee, nicht für die eigentliche Arbeit", so der Befragte. Veranlasst wurde die Bewerbung von der Trägerschaft des Projektes. Die befragte Person empfand es als nachteilig, dass das ohnehin schon sehr große Öffentlichkeitsinteresse zur Gründungsphase des Projektes mit dem Innovatio und dem davon ausgelösten Medientrubel zusammenfiel. Das sei bedauerlich gewesen, da der Innovatio so „weniger Strahlkraft (...) hatte als wenn man ihn nach zwei Jahren gekriegt hätte. Heute so´n Ding für unsere langjährige Arbeit (...) trotz aller Hindernisse (...) das wäre eine Anerkennung."

4.2.2 Effekte auf die Finanzen

74% aller Befragten attestierten dem Innovatio-Sozialpreis einen positiven Effekt auf die finanzielle Situation des Projekts. 26% konnten keine positive Auswirkung diesbezüglich feststellen.

Abbildung 13: Fragebogen, Frage 8c: „Hatte der Innovatio-Sozialpreis einen positiven Effekt auf die Finanzierung des Projekts?“



Vor allem verbesserte sich für die Projekte die Situation der Finanzakquise durch den Preis. Dies bestätigt ein Projektleiter: „Wenn ich heute um Geld bettele oder auch Anträge schreibe ist das schon schön wenn man reinschreiben kann „wir haben den Sozialpreis Innovatio gewonnen“, das ist bei einigen Stiftungen begünstigend. Es steht mittlerweile in jeder Finanzanfrage die ich an eine Stiftung schicke. Man nimmt uns dadurch anders wahr.“ Auch von einem anderen Projektleiter konnte dieser Effekt bestätigt werden. Demnach konnte die interviewte Person erst nach dem Innovatio weitere Gelder anwerben. Zuvor sei dies nicht möglich gewesen, da kaum finanziellen Mittel vorhanden waren. „Was sollen wir für Fördermittel beantragen wenn wir keine Knete haben? Du musst immer Eigenmittel haben“.

Bei demselben Projekt war die Kommune erst nach der Innovatio-Auszeichnung bereit finanzielle Unterstützung zu leisten. Der Interviewteilnehmer sagte es habe vorher keine Reaktion auf sein Projekt gegeben. „Der Kreis (...) hat erst Interesse gezeigt als die Preisverleihung in der Zeitung stand.“

In einer anderen Befragung wurde darauf hingewiesen, dass auch in Bezug auf die Spendenbereitschaft Verbesserungen durch den Innovatio herbeigeführt wurden. Eine befragte Person hierzu: „auch in dem Bereich *(Anm.: Spenden)* ist es eine große Hilfe zu sagen (...) „wir haben den Preis gewonnen“. Das ist jetzt auch nicht irgendein Preis,

sondern ein Preis der ein sehr großes Renommee hat (...) so dass die Leute mit dem Preis im Hintergrund einfach noch mal genauer hinschauen und einem einfach die Zeit geben etwas vorzustellen über die Arbeit die wir machen."

Die Verwendung des Preisgeldes, fällt bei den Projekten unterschiedlich aus. Zwei Projektleiter berichteten von einer Stiftungsgründung unter Verwendung des Innovatio-Kapitals. „Der Innovatio soll uns helfen langfristig zu fördern". Andere Projekte haben das Geld direkt in das Projekt fließen lassen. Ein Projekt das sich mit sozial benachteiligten Kindern beschäftigt hat z.B. einigen Kindern durch das Preisgeld ein Zeltlager finanzieren können. Der Projektleiter sagte im Interview aus, die finanziellen Zuwendung sehr zu schätzen betonte aber wie wichtig es sei, dass Projekte sich selbst und ihrem Leitgedanken immer treu bleiben und ihren Kurs nicht zugunsten finanzieller Mittel ändern. „Wir werden niemals unseren Weg verlassen um Geld zu kriegen".

4.2.3 Weitere Effekte

„Die Ehrenamtlichen sind ganz stolz gewesen. Die haben den Preis für sich verinnerlicht" äußerte eine Projektkoordinatorin auf die Frage nach den Wirkungen des Innovatio. Das gesamte Projektteam war „überwältigt von der Anerkennung durch den Preis, von den vielem Gratulanten und der Presse."
Die Auszeichnung brachte den Schilderungen der Koordinatorin zufolge neben den Effekten auf die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit und die Finanzen einen neuen Motivationsschub für alle Beteiligten mit sich.
Ein weiterer Interviewteilnehmer erwähnte die positive Wirkung, die durch die Bestätigung von den Experten der Innovatio-Jury auf das Projekt wirkte. Die befragte Person bezeichnete im Interview das Projekt als gemeinsames Baby der beteiligten Akteure und die Verantwortlichen als Eltern. Auf der Seite der „jungen Eltern" bestanden viele Zweifel „wie man das Kind am besten groß zieht" und oft habe man sich die Frage gestellt „Kommt das Kind damit zum Abitur?". Der Innovatio-Sozialpreis war für die Verantwortlichen eine Bestätigung ihres Handelns. Nach dem Preis fühlten sie sich sicherer mit ihren Entscheidungen und gingen gestärkt in die Zukunft.
Ein Projekt das von seinem Gründer als „eher eigenwillig" bezeichnet wurde, da es einen „alternativen pädagogischen Ansatz in einer sozial eher schwachen Region, die von Arbeitslosigkeit und Rechtsextremismus geprägt ist" verfolgte, wurde durch die

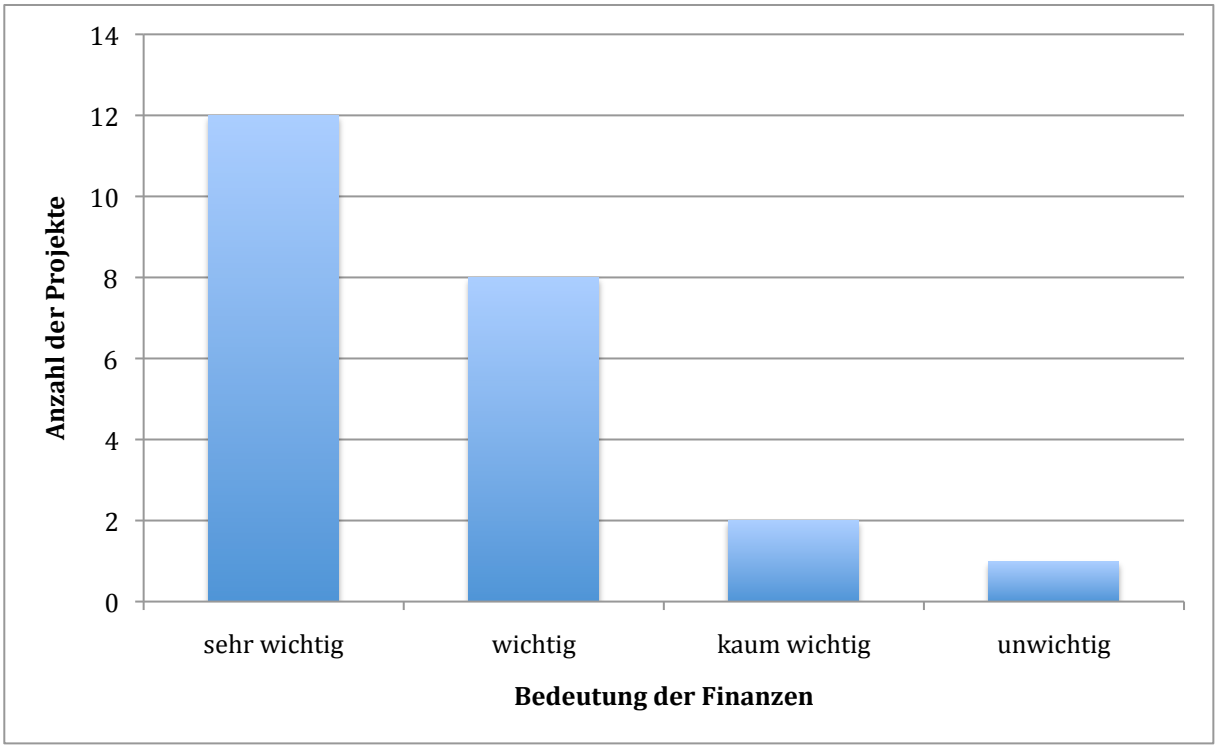
Innovatio-Auszeichnung von dem Umfeld mit anderen Augen gesehen. Das Projekt habe durch die Verleihung einen besseren Ruf genossen, so der Befragte. Statt Skepsis erfuhren die Projektakteure Anerkennung und Bestätigung.

In einem weiteren Interview fasste die befragte Person bezüglich der Preisverleihung zusammen: „Für uns als Einrichtung war das ein ganz ganz wichtiger Schritt. Das Projekt wurde von vielen Seiten belächelt (...) viele haben uns einfach nicht ernst genommen und haben einen Bogen gedreht." Nach der Auszeichnung habe sich diese Situation geändert. Durch den Innovatio habe sich sowohl die allgemeine als auch die fachliche Perspektive auf das Projekt geändert. Für die Beteiligten habe der Preis „einen Akzent gesetzt" und sie ermutigt gegenüber den Skeptikern zu äußern: „Schaut hin, das ist ein ernst zu nehmender Ansatz."

4.3 Die Nachhaltigkeit der Projekte

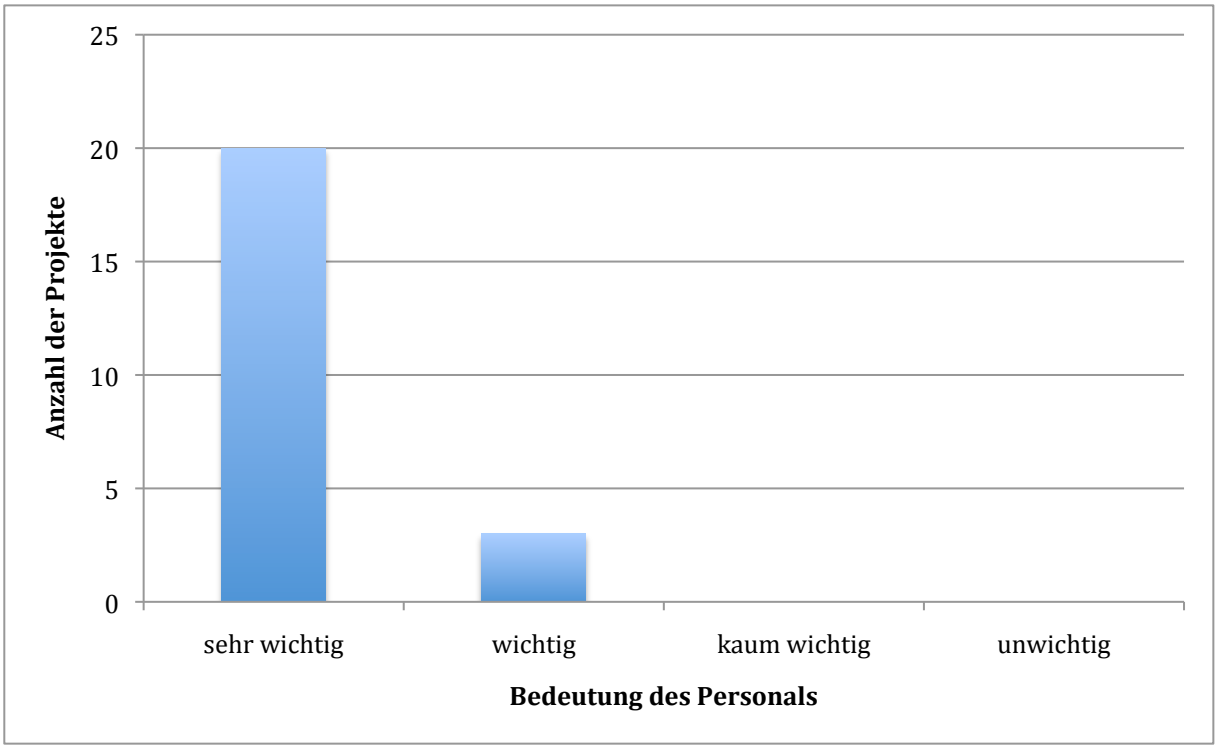
Im vorhergehenden Abschnitt konnte gezeigt werden inwiefern sich der Innovatio-Sozialpreis auf den finanziellen Bereich der Projekte auswirkte. In einem Fragenkomplex zur Nachhaltigkeit der Projekte bezeichneten 52% die Bedeutung der Finanzen für die Nachhaltigkeit als „sehr wichtig“. 35% bezeichnen die Bedeutung der Finanzen als „wichtig“ und 9% bzw. 4% bezeichnen diesen Aspekt als „kaum wichtig“ bzw. „unwichtig“. Demnach scheint die Innovatio-Auszeichnung mit dem dazu gehörigen Preisgeld eine nachhaltige Existenz der Projekte zu begünstigen.

Abbildung 14: Fragebogen, Frage 6D.: „Bedeutung der Finanzen für die Nachhaltigkeit der Projekte“



Auf die weitere Frage nach der Bedeutung des Personals für die Nachhaltigkeit der Projekte antworteten die Befragten sehr eindeutig: 87% der sahen den Punkt als „sehr wichtig“ und 13% als „wichtig“ an. Andere Antworten wurden keine gegeben.

Abbildung 15: Fragebogen, Frage 6A.: „Bedeutung des Personals für die Nachhaltigkeit der Projekte“

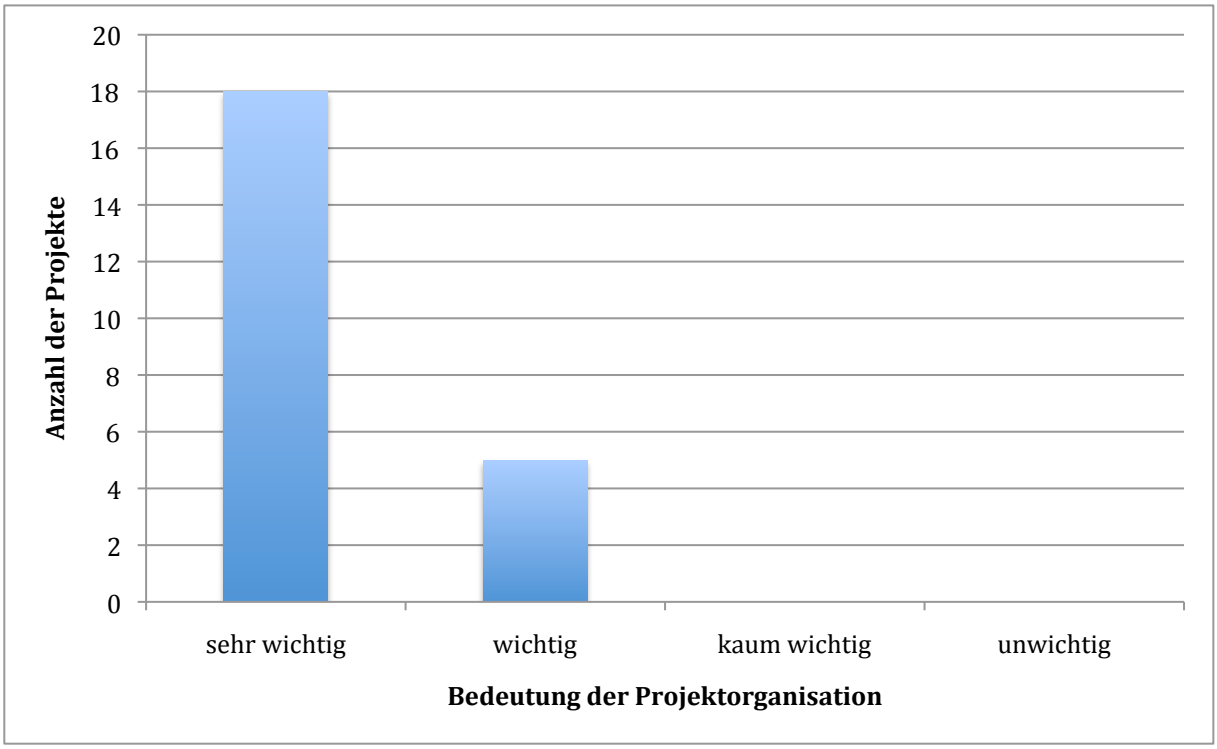


In den meisten Fällen weist die personelle Struktur der befragten Projekte sowohl Hauptamtliche als auch freiwillig Tätige auf. Das Engagement der hauptamtlichen und freiwilligen Beteiligten kann als Motor der Projekte angesehen werden. In einem Interview wurde deutlich gemacht, inwiefern die Menschen mit ihren Engagement und ihrer Kreativität eine wichtige Basis der Projekte darstellen: „die wichtigsten Rahmenbedingungen sind die Idee und die Leute die dahinter stehen, Energie aufbringen um etwas zu bewegen.“ Um diese Antriebskräfte dauerhaft zu sichern ist es eine wichtige Aufgabe, den Projektakteuren Aufmerksamkeit zu schenken und ihr Handeln anzuerkennen, sowohl für die hauptamtlich als auch für die freiwillig Tätigen.

Der Innovatio-Sozialpreis stellt in diesem Zusammenhang einen wichtigen Mechanismus dar, um das Handeln der Projektbeteiligten in das Licht der Öffentlichkeit zu rücken, ihnen Wertschätzung entgegenzubringen und sie für weitere Tätigkeiten zu motivieren. Diese Effekte konnten im Rahmen der vorliegenden Studie anhand der Aussagen der Befragten gesammelt werden. Vor diesem Hintergrund kann der Innovatio-Sozialpreis auch in Hinblick auf die personellen Strukturen als nachhaltigkeitsförderndes Instrument beschrieben werden.

Als weiteren Einflussfaktor auf die Nachhaltigkeit der Projekte wurde die Projektorganisation ausgewählt und in den Fragenkomplex integriert. Insbesondere in Projekten ohne hauptamtliche Unterstützung fallen die organisatorischen Tätigkeiten ins Gewicht da sie zum einen Zeitressourcen erfordern und zum anderen fachliche Kompetenzen abverlangen. 78% sehen die Projektorganisation als „sehr wichtig“ an; 22% bezeichnen sie als „wichtig“ für die Nachhaltigkeit des Projekts.

Abbildung 16: Fragebogen, Frage 6C.: „Bedeutung der Organisation für die Nachhaltigkeit der Projekte“



In den Interviews wurde mehrfach von den ProjektleiterInnen erwähnt, inwiefern die Vorbereitungszeit der Projekte an der Geduld aller Beteiligten zehrte. In einem Fall betrug der Zeitraum von der Idee bis zur Durchführung fast drei Jahre. Der Interviewteilnehmer sah die Beteiligung vieler heterogener Akteure als einen Hauptgrund für diese lange Entstehungsphase. Die Koordination der Akteure und deren Zeitfenster sowie die Bereitstellung einer entsprechenden Infrastruktur sorgten dafür dass „alles viel zu lange“ dauerte. Ohne entsprechende Organisationsstrukturen sei die Realisierung der Projektidee nicht möglich gewesen.

Zum Teil wiesen die InterviewteilnehmerInnen auf Projektstrukturen hin die sich an betriebswirtschaftliche Konzepte anlehnen wie z.B. der Einsatz von Projektmanagementmethoden oder die Existenz eines Qualitätsmanagements.

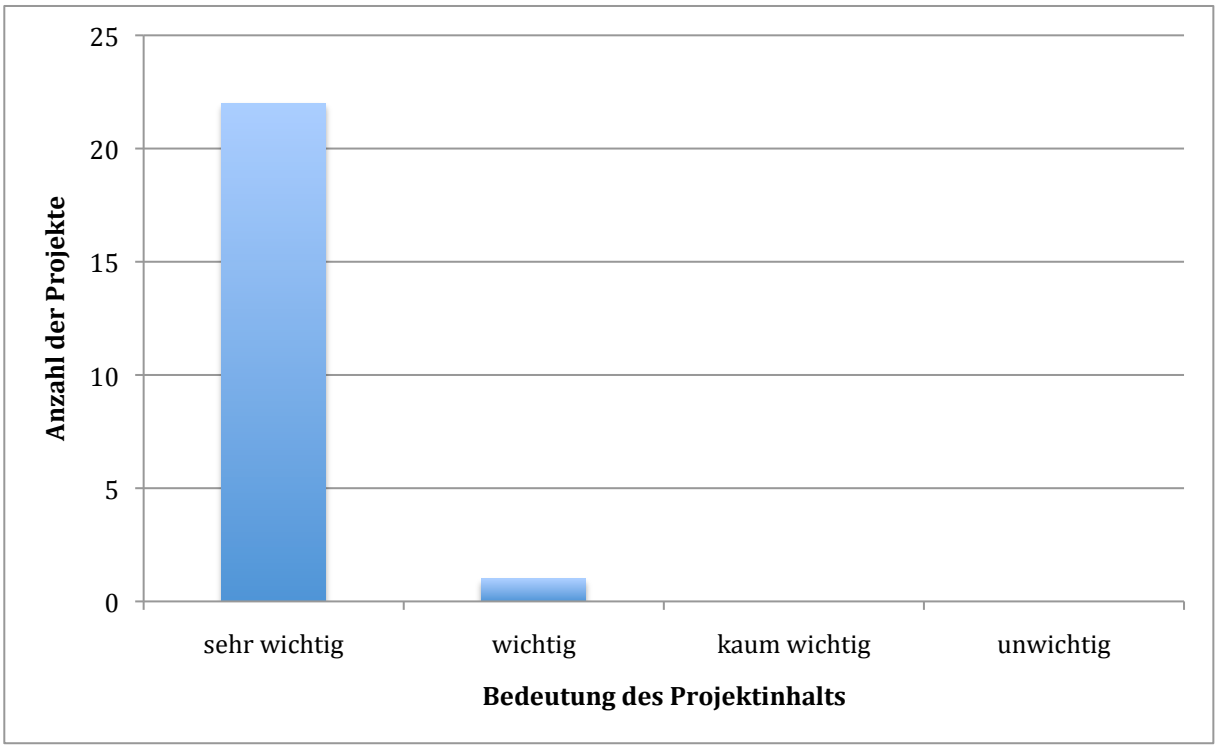
Ein anderer Projektkoordinator wies auf die Bedeutung eines allgegenwärtigen „Konzeptes im Kopf“ hin welches während der Umsetzung bei jeder Handlung berücksichtigt wird. Es müssen im Voraus bestimmte Punkte bestimmt und erfüllt sein damit das Projekt erfolgreich realisiert werden kann, so der Befragte.
Um sämtliche Bereiche zu bedenken und abzudecken, bedarf es meist mehrerer Personen, insbesondere während der Startphase der Projekte: Angefangen bei rechtlichen Fragen und der Bereitstellung von Räumlichkeiten über die Konzeption von Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Finanzmittelakquise müssen alle Bereiche bedacht und mit dem entsprechenden Wissen angepackt werden. Aus der Vernachlässigung eines Bereichs könne sich im Laufe der Zeit eine Bedrohung für das Projekt entwickeln, so die befragten Personen.
Die zunehmende Komplexität sowie der professionelle Charakter dieses Feldes der sozialen Projekte werden in den Äußerungen der Projektleitungen deutlich. Diesen zufolge sollten die Verantwortlichen über fachliche Kompetenzen aus verschiedenen Disziplinen verfügen um ein erfolgreiches Projektmanagement zu betreiben. In den Interviews erwähnten bis auf einen Fall alle Befragten ihre Weiterbildungen in den organisatorischen Bereichen.

Als weiterer Faktor ist der Inhalt eines Projektes laut Angaben der Verantwortlichen ausschlaggebend für die Nachhaltigkeit. Auf die Frage nach der Bedeutung des Projektinhalts wurde fast einstimmig (96%) „sehr wichtig“ geantwortet. Diesem Ergebnis zufolge bestimmt das Themenfeld eines Projekts seine Nachhaltigkeit zum größten Maße. Insbesondere der Bezug zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen scheint in diesem Zusammenhang wichtig zu sein.
In den Interviews zeichnete sich ab, dass sich das Alter der Freiwilligen in ihrer Wahrnehmung aktueller Problemlagen widerspiegelt: Während in Projekten der Bereiche Kinder- und Jugendarbeit vorwiegend von jüngeren Engagierten berichtet wurde, waren es in Projekten der Seniorenarbeit überwiegend Menschen im Alter von 65 Jahren oder älter, die freiwillige Tätigkeiten ausübten.
Um Freiwillige für ein Projekt zu gewinnen, sollte demnach vorausgesetzt sein, dass diese sich mit der Projektidee identifizieren und ihre eignen Interessen darin wiederfinden.
Diese Voraussetzungen sind auch auf die Seite der Geldgeber übertragbar: Spenden können vor allem dann eingenommen werden, wenn sich ein Projekt drängenden

sozialen Problemen annimmt, die auf anderen Wegen und von anderen Institutionen nur schwer oder gar nicht bearbeitet werden können, so die Aussage eines Interviewpartners. Die Spender fühlten sich mit einem Projekt nur dann verbunden, wenn der Inhalt vertraut und mit den eigenen Interessen vereinbar sei.

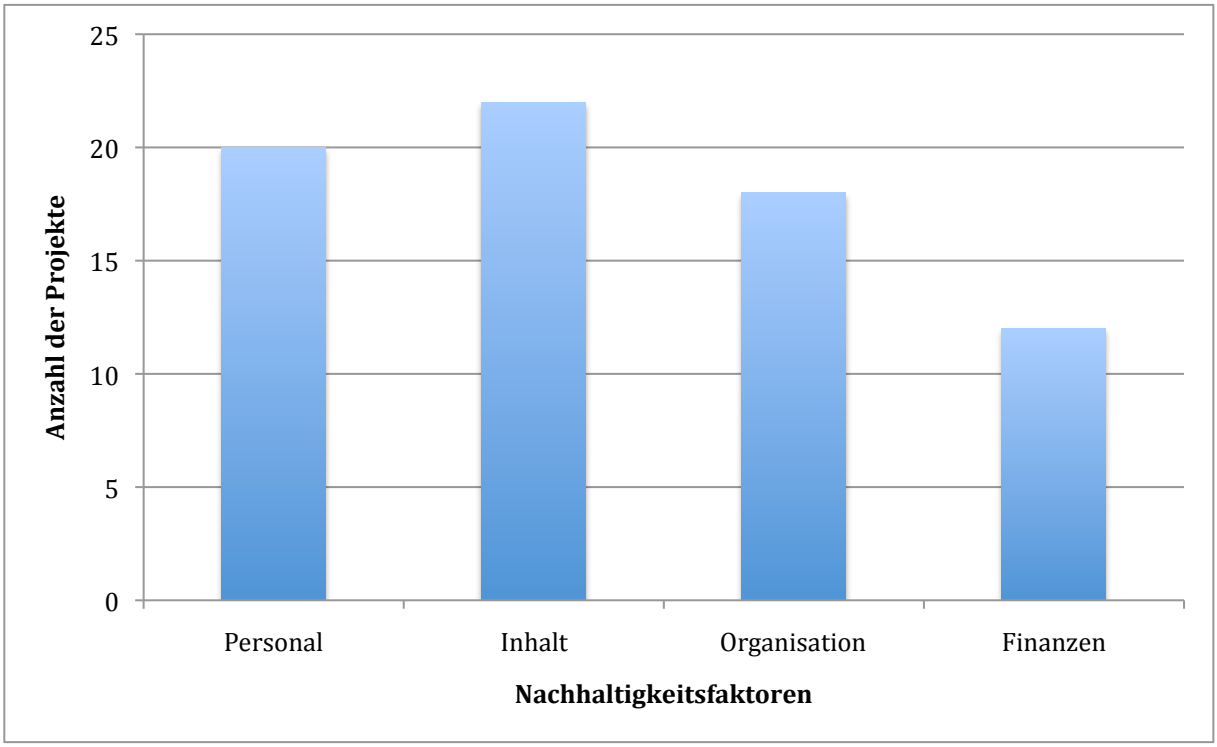
In diesem Zusammenhang berichteten zwei Projekte, die es sich zur Aufgabe gemacht haben soziale Probleme auf unkonventionellen Wegen anzugehen, sie hätten größere Problemen bei der Akquise von finanziellen Mitteln als Projekte die auf bekannte und bewährte Konzepte zurückgreifen.

Abbildung 17: Fragebogen, Frage 6B.: „Bedeutung des Inhalts für die Nachhaltigkeit der Projekte“



Zum Abschluss erfolgt eine Gegenüberstellung derjenigen Antworten die im Bezug auf die Nachhaltigkeit der Projekte jeweils am stärksten von den Befragten gewählt wurden. Es zeigt sich dass eine Abstufung der abgefragten Einflussfaktoren vorliegt: Inhalt und Personal wirken den Daten zufolge am stärksten auf die Nachhaltigkeit eines Projektes. Daran schließt der Punkt „Organisation“ an. Am wenigsten stark sind demnach die Finanzen für ein nachhaltiges Projekt ausschlaggebend.

Abbildung 18: „Bedeutung der stärksten Nachhaltigkeitsfaktoren im Vergleich“



Dieses Ergebnis überrascht zum einen vor dem Hintergrund der Aussagen die in den Interviews gemacht wurden und zum anderen im Hinblick auf die Gründe, die für Auflösungen von Projekten im Fragebogen angegeben wurden.

Mehrfach haben die Befragten im Interview darauf hingewiesen, dass das Thema der Projektfinanzierung den Alltag überschatte. „Finanzen sind und bleiben schwierig“, äußerte eine Gründerfigur dazu und unterstreicht damit ihre dauerhaften Sorgen um die Projektfinanzierung. In weiteren Befragungen zeichnete sich ebenfalls deutlich ab, dass die Finanzen einen essenziellen Bereich darstellen und wie intensiv sich die Personen dementsprechend mit dem Thema auseinander setzen. So erklärten die TeilnehmerInnen der Befragung mehrfach, ihre größten Sorgen und Probleme beziehen sich auf das Geld: „Da das Projekt ein Netzwerk darstellt kann keine Förderung z.B.

seitens der Glücksspirale stattfinden. Es sind keine regulären Finanzierungsquellen wie Bankdarlehen möglich.“ In einem weiteren Fall sei „keine langfristige Planung möglich, da die Finanzierung unklar ist.“ Ein anderer Befragter äußerte den „Wunsch nach mehr finanzieller Unterstützung seitens der Kirche und der Kommune“.
Eines der aufgelösten Projekte nannte das Einstellen der Finanzierung seitens der Trägerschaft als Begründung für das Ende der Tätigkeiten.
Anhand dieser Aussagen ist deutlich erkennbar, wie die Finanzmittel die Existenz und das Handeln der Projekte beeinflussen. In den Interviews erzählten alle Befragten von ihren Gedanken, die sich um die Finanzierung drehen. Lediglich ein Projekt bildet eine Ausnahme und gab an „keine finanzielle Probleme“ zu haben.
Anhand der Fragebögen können als Gründe für die Auflösung von Projekten folgende festgemacht werden: Jeweils ein Drittel löste sich aufgrund organisatorischer und finanzieller Gründe auf; das weitere Drittel bildete sich aus den Antworten „personelle“ und „sonstige Gründe“. Auch dieses Ergebnis weist auf die Bedeutung des Faktors „Finanzen“ in Hinblick auf ein nachhaltiges Projekt hin.

Scheinbar lag der Fokus der ProjektleiterInnen bei der Beantwortung der Fragen zur Nachhaltigkeit im Fragebogen auf den nicht-monetären Faktoren. Dies kann womöglich dadurch erklärt werden, dass die Umsetzung eines Projekts ohne personelle Unterstützung oder ein Mindestmaß an organisatorischen Strukturen gar nicht möglich wäre. Finanzielle Probleme hingegen scheinen für viele der Projektverantwortlichen seit der Gründung zum Alltag zu gehören. In den Interviews wurde der Anschein erweckt, dass viele der Verantwortlichen daran gewöhnt sind finanzielle Durststrecken zu überstehen und die finanziellen „Alltagssorgen“ zeitweise auszublenden. Die Basis der Projekte wird demzufolge von den Personen gebildet, die ein Projekt durch ihre Taten stärken, dessen Organisation meistern und die Ziele des Projekts inhaltlich zu verwirklichen.

5 Schlussbemerkung

Freiwillig Tätige spielen in den meisten der befragten Projekte eine bedeutende Rolle. Sie werden aufgrund ihres Erfahrungswissens von der Projektleitung hoch geschätzt und im Sinne der Gleichwertigkeit in vielen Projekten mit Hauptamtlichen auf eine gemeinsame Stufe gestellt. In den befragten Projekten gibt es zwischen beiden Gruppen weniger Konflikte als aufgrund der ungleichen Ausgangs- und Motivationslage ihres Handelns angenommen werden könnte. Wichtig scheint eine klare Grenzziehung zwischen den Zuständigkeitsbereichen zu sein.

Vor dem Hintergrund der häufig attestieren „Professionalisierung des Ehrenamtes" sind Aus- und Weiterbildungen von Freiwilligen aktuell in den Projekten weitgehend als Selbstverständlichkeit anzusehen. Dies kommt sowohl den Wünschen der Freiwilligen als auch denen der Projektleitung in den meisten Fällen entgegen.

Da freiwillig Tätige neben ihrer freien Zeit auch ein hohes Maß an Kreativität und Kraft in ihre Aktivitäten investieren überrascht es nicht, dass Anerkennung für dieses Handeln gewünscht wird. „Es ist ein Geben und ein Nehmen", beschrieb ein Interviewteilnehmer diesen Sachverhalt. „Ehrenamt macht das ja auch weil es etwas haben will."

Freiwillig Tätige werden von den hauptamtlichen MitarbeiterInnen als selbstbewusste und willensstarke Persönlichkeiten wahrgenommen. In einigen Fällen in denen Freiwillige im Rahmen einer Therapie ihre Tätigkeit aufnahmen wirkte sich die Arbeit im Projekt positiv und stärkend auf das Wohlbefinden aus und bildete eine Ergänzung zur hauptamtlich durchgeführten Behandlung.

Einer der befragten hauptamtlichen Projektleiter äußerte Folgendes auf die Frage nach seiner langjährigen Erfahrung mit freiwillig Tätigen: „Bei Engagierten wächst das Bewusstsein darüber, dass sie freiwillig aktiv sind. Früher wurde weniger darüber nachgedacht, es wurde einfach gemacht". Es habe sich des Weiteren eine neue Selbstwahrnehmung bei den Freiwilligen ausgeprägt. Der Befragte warnte davor die freiwilligen Tätigkeiten weiter in Richtung einer hauptamtlichen Tätigkeit zu entwicklen. Dies führe dazu, „dass wir kein Ehrenamt mehr haben, das rein der Ehre wegen ausgeführt wird."

Eine andere Teilnehmerin der Umfrage sieht eine ähnliche Entwicklung. In ihrem Projekt sind aus Spanien stammende Freiwillige tätig. Die Befragte verglich im Interview aufgrund ihrer Erfahrung die Einstellung zu Freiwilligentätigkeiten von Deutschen und Spaniern. „In Deutschland wird es nicht mehr als Ehre empfunden ein freiwilliges Amt auszuüben im Gegensatz zu südeuropäischen Ländern". Im Spanischen sei das etwas anderes da bedeute Ehrenamt noch etwas. „So etwas übertragen zu bekommen ist etwas ganz Ehrenvolles", so die Befragte weiter.
Dass die Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit häufig von den Engagierten nicht (mehr) mit Ehre in Verbindung gesetzt wird, sondern vielmehr mit einem Ausgleich zur hauptberuflichen Tätigkeit oder mit Interesse an neuen Erfahrungen bestätigen wissenschaftliche Ergebnisse seit einigen Jahren. Die Engagementforschung attestiert einen Wandel derjenigen Motive, die Menschen dazu führen eine freiwillige Tätigkeit auszuführen. Geprägt vom Gedanken der Selbstentfaltung suchen sich viele Menschen eine freiwillige Aufgabe die zu ihren individuellen Vorstellungen von der Gestaltung sozialer bzw. sozialpolitischer Themenfelder passt. Wie im Rahmen der Studie deutlich wurde zeichnet sich dieser Trend auch in den mit dem Innovatio ausgezeichneten Projekten ab.

Die Projektkoordinatoren beschrieben die freiwillig Tätigen fast einstimmig als wichtige Antriebskräfte für die jeweiligen Umsetzungen. „Die Leute die dahinter stehen (...) und Energie aufbringen um etwas zu bewegen" stellen die wichtigsten Rahmenbedingungen dar, so einer der Befragten. Die ProjektleiterInnen äußern sich in den meisten Fällen auch erfreut über das Interesse an fachspezifischen Weiterbildungen, falls diese notwendig sind. Lediglich zwei der Befragten äußern Bedenken in diesem Zusammenhang: „Ehrenamt sollte zurückkehren zu den natürlicheren Formen" wurde von einem Teilnehmer geäußert.

Alle Befragten blicken positiv auf die Auszeichnung mit dem Innovatio-Sozialpreis zurück. Auch wenn sie keine speziellen Auswirkungen der Preisverleihung benennen konnten äußerten sich die Befragten erfreut darüber eine solche Auszeichnung zu besitzen. In den meisten Fällen konnten spezielle Effekte benannt werden: insbesondere die Bereiche der Wirksamkeit in der Öffentlichkeit und der Finanzen profitierten von der Auszeichnung. Daneben strahlte der Preis eine positive Wirkung auf die Motivation der Beteiligten aus. Der Innovatio-Sozialpreis sorgte in vielen Projekten nicht nur für

eine Verbesserung bzw. Stabilisierung der genannten Bereiche sondern wirkte insgesamt fördernd auf die Nachhaltigkeit der Projekte, wie die Ergebnisse der Befragungen ergaben. Somit können dem Preis vielseitige Stärkungseffekte auf die Existenz der Projekte und auf die teilnehmenden Akteure attestiert werden.

Literaturverzeichnis

Bogner, Alexander / Menz, Wolfgang (2002): Das theoriegeleitete Experteninterview – Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander / Littig, Beate / Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Opladen: Leske + Budrich, S. 33-70.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (2006) : Freiwilliges Engagement in Kirche und Diakonie. Aktuelle Formen und Herausforderungen. Positionspapier 11.2006. Stuttgart.

Dillman, Don A. (1987): Mail and telephone surveys: The total design method. New York: Wiley.

Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 2. durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.

Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (2009): Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In: Bogner, Alexander / Littig, Beate / Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. 3. überarb. Auflage, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 7-35.

Internetquellen:

Innovatio-Sozialpreis für diakonisches und caritatives Handeln:
http://www.innovatio-sozialpreis.de/ (02.08.2011)

Freiwilligensurvey 2009: Hauptbericht. BMFSFJ Publikationen:
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3._20Freiwilligensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (02.08.2011)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fragebogen, Frage 3: „Existiert das Projekt aktuell noch?“ 4
Abbildung 2: Fragebogen, Frage 1: „Wie viele Personen haben zum Zeitpunkt der Gründung an dem Projekt mitgewirkt?“ 17
Abbildung 3: Fragebogen, Frage 3a: „Wie viele Personen wirken aktuell an dem Projekt mit?“ 17
Abbildung 4: Fragebogen, Frage 3b: „Wie viele Personen haben an dem Projekt mitgewirkt als es aufgelöst wurde?“ 18
Abbildung 5: Fragebogen, Frage 4j: „Das Alter der freiwillig Tätigen“ 20
Abbildung 6: Fragebogen, Frage 4i: „Geschlechterverteilung der freiwillig Tätigen“ 21
Abbildung 7: Fragebogen, Frage 4: „Wie kommt bzw. kam das Projekt zu seinen Freiwilligen?“ 22
Abbildung 8: Fragebogen, Frage 4h: „Wie lange bleiben bzw. blieben die freiwilligen durchschnittlich im Projekt? 24
Abbildung 9: Fragebogen, Frage 4a: „Werden bzw. wurden Anreize zur Bindung der Freiwilligen geboten?“ 26
Abbildung 10: Fragebogen, Frage 4b: „Welche Ressourcen müssen bzw. mussten die Freiwilligen mitbringen?“ 28
Abbildung 11: Fragebogen, Frage 4f: „Wie häufig gibt bzw. gab es Konflikte zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen?“ 31
Abbildung 12: Fragebogen, Frage 7b: „Wie lange hielt der Effekt nach der Preisverleihung an?“ 36
Abbildung 13: Fragebogen, Frage 7: „In welcher Form wird oder wurde die Öffentlichkeit über das Projekt informiert?“ 37
Abbildung 13: Fragebogen, Frage 8c: „Hatte der Innovatio-Sozialpreis einen positiven Effekt auf die Finanzierung des Projekts?“ 39
Abbildung 14: Fragebogen, Frage 6D.: „Bedeutung der Finanzen für die Nachhaltigkeit der Projekte“ 42
Abbildung 15: Fragebogen, Frage 6A.: „Bedeutung des Personals für die Nachhaltigkeit der Projekte“ 43
Abbildung 16: Fragebogen, Frage 6C.: „Bedeutung der Organisation für die Nachhaltigkeit der Projekte“ 44
Abbildung 17: Fragebogen, Frage 6B.: „Bedeutung des Inhalts für die Nachhaltigkeit der Projekte“ 46
Abbildung 18: „Bedeutung der stärksten Nachhaltigkeitsfaktoren im Vergleich“ 47

Anhang

I. Fragebogen

Innovatio Sozialpreis-Evaluation:
Fragebogen für ausgezeichnete Projekte

Fragebogennummer:

Allgemeine Informationen zum Beginn

Name des Projektes (zum Zeitpunkt der Preisverleihung):

.....

In welchem Jahr hat das Projekt teilgenommen?

.....

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an:

☐ das Projekt besteht seit der Preisverleihung unverändert
☐ das Projekt besteht nicht mehr
☐ das Projekt besteht noch, allerdings gab es Veränderungen

A. Angaben zu der personellen Situation

1. Wie viele Personen haben <u>zum Zeitpunkt der Gründung</u> an dem Projekt mitgewirkt? Bitte tragen Sie die entsprechende Anzahl ein.

Tätige Personen	Anzahl
Hauptamtlich Tätige	
Freiwillig Tätige	
Sonstige Tätige	

2. War(en) die Gründerfigur(en)

☐ hauptamtlich Beschäftigte oder

☐ freiwillig Mitwirkende?

2a. Wirkt die Gründerfigur aktuell noch aktiv am Projekt mit bzw. war die Gründerfigur zum Zeitpunkt der Projektauflösung noch aktiv?

☐ Ja

☐ Nein

B. Angaben zum Verlauf des Projekts

3. Existiert das Projekt aktuell noch?

☐ Ja

→ **Bitte weiter bei 3a.**

☐ Nein Das Projekt hat sich im Jahr_____komplett aufgelöst

→ **Bitte weiter bei 3b. & 3bb.**

☐ Ja, das Projekt existiert noch aber in einer anderen Form

→ **Bitte weiter bei 3c & 3cc.**

3a. Wie viele Personen wirken aktuell an dem Projekt mit?

Bitte tragen Sie die entsprechende Anzahl ein.

Tätige Personen	Anzahl
Hauptamtlich Tätige	
Freiwillig Tätige	
Sonstige Tätige	

3b. Wie viele Personen haben an dem Projekt mitgewirkt als es <u>aufgelöst</u> wurde? Bitte tragen Sie die entsprechende Anzahl ein:

Tätige Personen	Anzahl
Hauptamtlich Tätige	
Freiwillig Tätige	
Sonstige Tätige	

3bb. Was waren die Gründe für die Auflösung des Projektes?
Bitte kreuzen Sie zutreffende Antworten an.

☐ Personelle Gründe

☐ Organisatorische Gründe

☐ Finanzielle Gründe

☐ Sonstige Gründe und zwar folgende:

.....

.....

3c. Zu welchem Zeitpunkt hat sich das Projekt <u>verändert</u>?
Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

☐ Vor der Bewerbung für den innovatio-Sozialpreis

☐ Nach der Auszeichnung mit dem innovatio-Sozialpreis

☐ Sonstiger Zeitpunkt: .....

3cc. Was hat sich an dem Projekt geändert? Und inwiefern hat sich etwas geändert? Bitte kreuzen Sie zutreffende Antworten an und beschreiben Sie die Umstände der Änderung mit ein paar Worten.

☐ Personelle Struktur → inwiefern?

.....

☐ Organisation → inwiefern?

.....

☐ Finanzierung → inwiefern?

.....

☐ Sonstiges: → inwiefern?

.....

C. Angaben zu den freiwillig Tätigen im Projekt

4. Wie kommt bzw. kam das Projekt zu seinen Freiwilligen?

Bitte kreuzen Sie zutreffende Antworten an.

☐ Alle Freiwilligen waren bereits bei der Gründung dabei

☐ Gezielte Ansprache bekannter Personen

☐ Ausschreibung in Zeitung oder Zeitschrift

☐ Ausschreibung im Internet

☐ Über Freiwilligenagentur

☐ Über Seniorenbüro

☐ Sonstiges: .....

4a. Werden bzw. wurden <u>Anreize zur Bindung</u> der Freiwilligen geboten?

☐ Ja und zwar monetäre Anreize in Form von:

.....

☐ Ja und zwar nicht-monetäre Anreize in Form von:

.....

☐ Nein, es gibt bzw. gab keine Anreize zur Bindung der Freiwilligen.

4b. Welche Ressourcen müssen bzw. mussten die Freiwilligen mitbringen?

☐ Zeit und zwar in Wochenstunden ca.:.....

☐ Kenntnisse / Erfahrungen auf folgendem Gebiet:.....

.....

☐ Geld, da folgende Kosten getragen werden müssen:.....

.....

☐ sonstige: .....

.....

4c. Gibt bzw. gab es Fortbildungsangebote für die freiwillig Tätigen?

☐ ja

☐ nein → bitte weiter bei 4f.

4d. Ist bzw. war die Teilnahme an den Fortbildungen freiwillig oder verpflichtend?

☐ freiwillig

☐ verpflichtend

☐ sowohl als auch

4e. Welche Kompetenzen werden bzw. wurden im Rahmen der Fortbildungsangebote vermittelt?

.....

.....

4f. Wie häufig gibt bzw. gab es Konflikte zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen?

☐ selten - nie

☐ manchmal

☐ häufig

4g. Wurden im Rahmen des Projektes jemals Freiwillige zu Hauptamtlichen?

☐ Ja

☐ Nein

4h. Wie lange bleiben bzw. blieben die freiwillig Tätigen durchschnittlich im Projekt?

☐ bis zu 3 Monaten

☐ bis zu 6 Monaten

☐ bis zu einem Jahr

☐ mehrere Jahre

4i. Die freiwillig Tätigen sind bzw. waren:

☐ überwiegend weiblich

☐ überwiegend männlich

☐ weder noch, das Verhältnis ist ausgeglichen

4j. Das Alter der freiwillig Tätigen liegt bzw. lag durchschnittlich:

☐ zwischen 15 und 30

☐ zwischen 30 und 45

☐ zwischen 45 und 60

☐ über 60

4k. Wer ist bzw. war für die <u>Anleitung und Betreuung</u> der Freiwilligen verantwortlich?

.....

4l. Was umfasst bzw. umfasste die Betreuung der Freiwilligen?

.....

.....

D. Angaben zum Charakter des Projektes

5. Bitte beschreiben Sie mit eigenen Worten wieso das Projekt ihrer persönlichen Auffassung zufolge <u>innovativ</u> ist:

.....

.....

.....

6. Wie wichtig sind die im Folgenden aufgelisteten Punkte A.-D. Ihrer Erfahrung nach für die <u>Nachhaltigkeit</u> des Projektes?
(Bitte in der Tabelle ankreuzen)

	1 Sehr wichtig	2 Wichtig	3 Kaum wichtig	4 Unwichtig
A. Personal				
B. Inhalt des Projektes				
C. Orga-nisation				
D. Finanzen				

6a. Welche Faktoren spielen außer diesen (unter 6. genannten) eine Rolle bzgl. der Nachhaltigkeit des Projektes?

.....

6b. Gibt oder gab es Nachahmer des Projektes?

☐ ja

☐ nein

6c. Ist das Projekt generell zur Nachahmung geeignet?

☐ ja

☐ nein

E. Das Projekt in der Öffentlichkeit

7. In welcher Form wird oder wurde die Öffentlichkeit über das Projekt informiert?

- ☐ Zeitungsartikel
- ☐ Artikel in einer Zeitschrift
- ☐ Radio
- ☐ TV
- ☐ Internet
  - ☐ das Projekt hat eine eigene Seite
  - ☐ das Projekt ist auf einer externen Seite erwähnt

- ☐ sonstiges: .....

7a. Hatte die innovatio-Preisverleihung Effekte auf die Öffentlichwirksamkeit des Projektes?

- ☐ ja, das Interesse der Medien stieg → bitte weiter bei 7b. .
- ☐ nein → bitte weiter bei 8.

7b. Wie lange hielt dieser Effekt nach der Preisverleihung an?

- ☐ nur einige Wochen
- ☐ einige Monte
- ☐ ein Jahr
- ☐ bis heute

F. Die finanzielle Situation des Projektes

8. Wie ist die aktuelle finanzielle Situation des Projekts bzw. wie war sie zum Zeitpunkt der Auflösung des Projektes?

☐ sehr gut

☐ gut

☐ weniger gut

☐ schlecht

☐ sehr schlecht

8a. Wie ist oder war das Projekt finanziert?

.....

.....

8b. Gibt oder gab es ein Finanzierungskonzept?

☐ ja

☐ nein

8c. Hatte der innovatio Sozialpreis einen positiven Effekt auf die Finanzierung des Projektes?

☐ ja

☐ nein

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

II. Interviewleitfäden

II.1 Interviewleitfaden der ProjektleiterInnen

Der Innovatio Sozialpreis für caritatives und diakonisches Handeln

- Leitfaden für die wissenschaftliche Auswertung
- Interviews mit Hauptamtlichen die das Projekt schon sehr lange / seit Beginn kennen

Einstiegsfragen:

Seit wann gibt es das Projekt?
Wie kam die Idee für das Projekt zustande?

1. *Zugang zum Projekt*

Bitte beschreiben Sie mir wann und wie Sie zu dem Projekt gekommen sind

2. *Gründungsphase*

Waren Sie bei der Gründung des Projektes beteiligt?

Wie verlief die Gründungsphase des Projektes?

3. *Bewerbungsphase*

Wie kam es zur Bewerbung des Projektes für den innovatio-Preis?

4. *Nach der Preisverleihung*

Wie hat sich das Projekt nach der Preisverleihung verändert und was löste die Veränderungen aus?

5. *Aktuelle Situation des Projektes*

Wie sieht ein typischer Tag aus an dem Sie für das Projekt arbeiten?

6. *Rückblick auf die bisherige Entwicklung*

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Meilensteine seit Bestehen des Projektes?

7. *Blick in die Zukunft*

Wo sehen Sie das Projekt in 3 - 5 Jahren?

II.2 Interviewleitfaden der freiwillig Tätigen

Der Innovatio Sozialpreis für caritatives und diakonisches Handeln

- Leitfaden für die wissenschaftliche Auswertung
- Interviews mit freiwillig tätigen Personen, die noch aktiv im Projekt tätig sind oder aus dem Projekt ausgestiegen sind

Vorab Fragen

1. Sind Sie aktuell freiwillig im Projekt tätig?

2. Waren Sie in der Vergangenheit freiwillig tätig und sind ausgestiegen?

Wann sind Sie ausgestiegen?

Zugang zum Projekt

3. Seit wann sind/waren Sie freiwillig im Projekt tätig?

4. Sind / Waren Sie seit der Gründung des Projektes dabei?

5. Aus welchen Gründen haben Sie sich entschieden, freiwillig tätig zu werden?

6. Hat sich an diesen Gründen im Laufe der Zeit etwas geändert?

Voraussetzungen für die Tätigkeit im Projekt

7. Was mussten Sie mitbringen, um sich als Freiwillige(r) am Projekt zu beteiligen?

8. Müssen/Mussten Sie in irgendeiner Form Geld in Ihre freiwillige Tätigkeit investieren?

9. Bekommen/Bekamen Sie Ihre Auslagen erstattet?

Erwartungshaltung

10. Was erwarten Sie – allgemein gesprochen – von einer freiwilligen Tätigkeit?

11. Werden/Wurden Ihre Erwartungen von diesem Projekt erfüllt?

12. Was wünschen Sie sich als Zeichen der Anerkennung für Ihre freiwillige Tätigkeit?

13. Wird/Wurde Ihnen Anerkennung entgegengebracht?

Förderungen & Hindernisse

14. Werden/Wurden Ihnen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten?

15. Gibt/Gab es eine Person, die für Sie als Ansprechpartner fungiert/e wenn es um Fragen rund um Ihre freiwillige Tätigkeit geht/ging?

16. Wie beschreiben Sie das Verhältnis zwischen Ihnen bzw. – wenn vorhanden – anderen freiwilligen Tätigen im Projekt und den hauptamtlichen MitarbeiterInnen?

Innovatio Sozialpreis

17. Waren Sie im Projekt aktiv als die Verleihung des innovatio-Sozialpreises statt fand?

Blick in die Zukunft (für noch aktive Freiwillige)

18. Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft als Freiwillige(r) in diesem Projekt?

19. Was denken Sie, wie kann das Projekt mehr Freiwillige gewinnen?

20. Was wünschen Sie sich im Allgemeinen für die Zukunft des Projekts?

Blick in die Vergangenheit (für aus dem Projekt ausgestiegene Freiwillige)

21. Bitte nennen Sie mir abschließend noch einmal die Gründe, die für Ihren Ausstieg damals ausschlaggebend waren