

Freiwilligenarbeit und wie sie das Zusammenleben prägt

Projektorientiert
Zeitlich definiert
Eigener Entschluss
Breit gefächerte Motivation
Konkreter Auftrag mit Verantwortung
Wunsch nach transparenten Strukturen zur Teilhabe
und Mitbestimmung

ABZ und Freiwilligenarbeit

IST

60 Siedlungen

32 Siedlungskommissionen (Siko)

180 gewählte Siko-Mitglieder

10'000 Menschen in der ABZ

Ressourcen (finanz./pers.):

- Mitglieder-Siedlungsbeitrag plus jährlicher ABZ-Siedlungsbeitrag
- Fachstelle Siko (60 %) innerhalb Abteilung Vermietung und Mitgliederdienste
- Fachstelle Soziales und ABZ-Kultur (Weiterbildung)

Vision

Gesellschaftlicher Wandel

(Individualisierung, Professionalisierung usw.)

&

Wertewandel

(Bsp. auf Differenz basierender
Solidaritätsbegriff)

unterstützen Freiwilligenarbeit positiv
(Positionierung und Haltung)

Inhaltliche Dimension von Freiwilligenarbeit im Zusammenhang mit Bereitschaft zeigen

IST

Umsetzungsverantwortung bei Siko
(Inhalte explizit im Siko-Reglement
definiert):

- Förderung und Pflege des
genossenschaftlichen Zusammenlebens
- Verbindungsorgan für Anliegen aus der
Siedlung zur Geschäftsstelle
- Verantwortung für Gemeinschaftsraum
- Sikomitglied ist auch Vertrauensperson
zusammen mit ABZ-Vorstand und
Mitarbeitenden

Vision

Umformulierung (normativ) von Freiwilligenarbeit
in Arbeit für Gemeinschaftsbildung und soziale
Integration auf Siedlungsebene:

- Fokus auf informelle Siedlungsarbeit setzen
- Siedlungsleitbilder und Siedlungsziele
ausarbeiten
- Kriterienset für Vermietung und
Mitgliederdienste für die Ebenen
Haus/Siedlung/Quartier/Stadtteil
für langjährige Bewohner/innen und für
Neuzuziehende
- Individuellen Mehrwert für die Mitglieder
benennen
- Freiwilligenarbeit kulturell lesen und
übersetzen können

Kulturelle Dimension von Freiwilligenarbeit im Zusammenhang mit sich positionieren (Stellenwert und Anerkennung)

IST

- In ABZ-Statuten und Leitbild erwähnt
- Grundsätzlich freiwillig für alle Mitglieder
- Formeller Rahmen der Siko schränkt Freiwilligkeit ein
- Lediglich Siko-Mitglieder sind Vorstand und Mitarbeitenden bekannt und erhalten Ressourcen (Beratung, Information, hohe Anerkennung, finanzielle Kompetenzen, Status Vertrauensleute, Weiterbildung und Networking an Siko-Veranstaltungen)
- Siko-Mitglieder werden jährlich für einen Teil ihrer Arbeit finanziell durch ABZ entschädigt

Vision

- Gemeinschaftsbildung und soziale Integration in den Sozialräumen auf den Ebenen Haus/Siedlung/Quartier explizit in einer Charta ausformulieren (als Korrespondenz und Wirkungsfokus zu Bau und Infrastruktur)
- Aufbau und laufende Aktualisierung von Ressourcenkarten je Siedlung (Stakeholderanalyse)
- Siedlungswissen aufbauen, Zugriff für Bewohner/innen in der Siedlung, Mitarbeitende und Vorstand ermöglichen, Wissen teilen (demokratisches Wissensmanagement)
- Selbstorganisation und Lernprozesse fördern durch lokalen Vertrauensaufbau, Kooperationsangebote, transparente Strukturen
- Echte Freiwilligkeit (nach individueller Möglichkeit, Lebenssituation, Geschlechtergerechtigkeit)
- Der direkte oder indirekte Mehrwert ersetzt die persönlich monetäre Entschädigung

Strukturelle Dimension von Freiwilligenarbeit im Zusammenhang mit aktivieren, sensibilisieren und nachhaltig systematisieren

IST

- Top-down-Ansatz (Statuten, Leitbild, Siko-Leitbild und Reglement)
- Hohe Reglementierungsdichte vs. Qualitative Ziele und Evaluation
- Fokus auf Sikos Gesamt-ABZ (Organisationsperspektive)
- Kommunikation ABZ – Sikos über Fachstelle Sikos (60 %) für alle Themen -> zunehmende Komplexität/Dezentralisierung/Informationsbedarf

Vision

- Informelle und formelle Gemeinschaftsbildung und soziale Integration (Koproduktion vs. einseitige Regulation)
- Netzwerkansatz (Community-Perspektive) als fließende, dezentralisierte, anpassungsfähige Organisationsstruktur der Verhandlung und niederschweligen Allianzbildung; strukturiertes, feinmaschiges Kontaktnetz vor Ort
- Vernetzen als abgestimmte, gemeinschaftliche Ziellreichung und als minimal formalisiertes gesellschaftliches Zusammenleben
- Lokale Ressourcen erkennen (Stakeholder/Akteure) und aktivieren
- Bildliche Darstellung: Knoten = Akteure; Linien = Beziehung
- Nachbarschaftsnetzwerke (soziale Kohäsion; interpersonelle Beziehungen pflegen)
- Koordinieren (Bridging-Ansatz): gruppenübergreifende Kontakte/Beziehungen intensivieren
- Moderieren (Sub-Systeme steuern, Zusammenarbeit strukturieren, Interessenausgleich, Machtsymmetrie herstellen, fachliche Inputs sichern)
- Je höher die Selbststeuerung, desto eher zeigen sich gruppenspezifische Prozesse
- Die Vielfalt der möglichen Beziehungen im Netzwerk erhöht das Erfahrungs- und Informationspotenzial der Beteiligten
- Viele Funktionen: Ressourcen- und Informations-tausch, Mobilisierung von Unterstützung, Koordination von Aktivitäten, Aufbau von Vertrauen, Vermittlung von Gefühlen
- Primäre Netzwerke (Bsp. Familie), sekundäre Netzwerke (Bsp. zwischen Personen mit schwächerer Bindung aber höherer Beziehungsflexibilität, tertiäre Netzwerke (Bsp. eigenverantwortliche Kooperationen zwischen Organisationen und Raumeinheiten für innovative Prozesse im strukturellen Wandel.)
- Socialmedia in der Kommunikation und Interaktion den persönlichen Dialog positiv ergänzen
- Netzwerkaufbau über lokale Schlüsselpersonen und deren Interessen, bilden von kleinen thematischen Teilnetzwerken