

Rechts-, Sozial- und Wirtschaftsphilosophie

Herausgegeben von Michael Fischer

Katharina Anna Kaltenbrunner

Integriertes Freiwilligenmanagement in großen, fremdleistungs- orientierten Nonprofit- Organisationen

21

PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | EINLEITUNG | 13 |
| 1.1 | PROBLEMSTELLUNG UND RELEVANZ DER THEMATIK | 13 |
| 1.2 | ZIELSETZUNG DER ARBEIT | 14 |
| 1.3 | METHODISCHE VORGANGSWEISE | 18 |
| 1.4 | AUFBAU DER ARBEIT | 21 |
| 2 | ZUM „PHÄNOMEN FREIWILLIGKEIT“ | 23 |
| 2.1 | HISTORISCHE GENESE DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS | 23 |
| 2.1.1 | ZWISCHEN EHRE UND AMT: ZUR GENESE DES EHRENAMTES IM 19. JHDT. | 24 |
| 2.1.2 | HERAUSBILDUNG DES SOZIALEN EHRENAMTES – DIE EHRENAMTLICHE ARMEN-PFLEGE MITTE DES 19. JHDT. | 26 |
| 2.1.3 | ENTSTEHUNG DER ERSTEN VERBÄNDE IN DER ZWEITEN HÄLFTE DES 19. JHDT. | 30 |
| 2.1.4 | DIE PROFESSIONALISIERUNG DES EHRENAMTES ZU BEGINN DES 20. JHDT. | 30 |
| 2.1.5 | DAS ÖFFENTLICHE, SOZIALE ENGAGEMENT ALS WEIBLICHE ARBEITSFORM – DIE URSPRÜNGE DER SOZIALARBEIT..... | 32 |
| 2.1.6 | „EHRENAMTLICHES“ ENGAGEMENT IN SEINER KRISEN- UND SUBSTITUTIONS-FUNKTION: DIE REANIMATION DES „EHRENAMTES“ IN DER PERIODE 1940-1980 | 35 |
| 2.1.7 | ENTWICKLUNGSTENDENZEN AB DEN 1980ER JAHREN | 37 |
| 2.2 | VERBALER PLURALISMUS: VOM EHRENAMT, DEM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT UND DER FREIWILLIGENARBEIT | 40 |
| 2.2.1 | EHRENAMT UND FREIWILLIGES ENGAGEMENT: BEGRIFFSBESTIMMUNG & MERKMALE..... | 40 |
| 2.2.2 | ABGRENZUNG DER FREIWILLIGENARBEIT ZU ANDEREN ENGAGEMENT-FORMEN | 47 |
| 3 | DAS WESEN VON NPO UND GRUNDZÜGE DES NPO-MANAGEMENTS ALS ZENTRALE GRUND- LAGEN FÜR DAS FREIWILLIGENMANAGEMENT | 50 |
| 3.1 | DAS WESEN VON NONPROFIT-ORGANISATIONEN | 50 |
| 3.1.1 | NONPROFIT-ORGANISATIONEN UND NONPROFIT-SEKTOR: BEGRIFFSBESTIMMUNG & ABGRENZUNG | 50 |
| 3.1.2 | NPO- CHARAKTERISTIKA IM ÜBERBLICK | 57 |
| 3.1.3 | TYPEN VON NONPROFIT-ORGANISATIONEN | 67 |
| 3.2 | MANAGEMENT UND FÜHRUNG IN NPO | 73 |
| 3.2.1 | HANDLUNGSLOGIKEN UND -MUSTER IN NPO | 73 |
| 3.2.2 | MANAGEMENT UND FÜHRUNG | 77 |
| 3.2.3 | PROZESSE ALS ZENTRALE HANDLUNGSDETERMINANTEN DER FÜHRUNG UND DES MANAGEMENTS..... | 81 |
| 3.2.4 | INTEGRATION DER STRUKTURELL-SYSTEMISCHEN MIT DER INTERAKTIV-PERSONALEN DIMENSION | 82 |
| 4 | DAS GRUNDMODELL DES FREIWILLIGENMANAGEMENTS | 84 |
| 4.1 | ÜBERBLICK ÜBER DIE THEMENFELDER DES MODELLS | 84 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 4.2 | MODELLGRUNDLAGEN | 88 |
| 4.2.1 | ZENTRALE BEDINGUNGSGRÖßEN DES FREIWILLIGENMANAGEMENTS | 88 |
| 4.2.2 | MOTIVATIONALE DIMENSION DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS..... | 92 |
| 4.3 | FREIWILLIGEN-GEWINNUNG..... | 102 |
| 4.3.1 | WERBEPHASE | 102 |
| 4.3.2 | PHASE DER FREIWILLIGEN-AUSWAHL UND DES -EINSATZES | 112 |
| 4.4 | FREIWILLIGEN-BINDUNG..... | 118 |
| 4.4.1 | MITARBEITER-MOTIVATION ALS BINDUNGSGRUNDLAGE..... | 120 |
| 4.4.2 | PERSÖNLICHE UND FACHLICHE FREIWILLIGENBEGLEITUNG | 127 |
| 4.4.3 | LATERALE KOOPERATION ALS FÜHRUNGS- UND SELBSTSTEUERUNGSAUFGABE..... | 149 |
| 4.4.4 | FREIWILLIGEN-HONORIERUNG..... | 162 |
| 4.5 | FREIWILLIGEN-ENTBINDUNG..... | 171 |
| 4.5.1 | MÖGLICHE FORMEN DER FREIWILLIGEN-ENTBINDUNG | 173 |
| 4.5.2 | ENTBINDUNGSPROZESS BEI BEENDIGUNG DER FREIWILLIGENARBEIT | 177 |
| 4.5.3 | EX-POST-FREIWILLIGENMANAGEMENT | 179 |
| 4.6 | UMSETZUNG DES FREIWILLIGENMANAGEMENTS..... | 183 |
| 4.6.1 | INTEGRATION ALS ERFOLGSFAKTOR IM FWM..... | 183 |
| 4.6.2 | UMSETZUNGSPROZESS..... | 187 |
| 4.6.3 | FRAGENKATALOG ZUM FREIWILLIGENMANAGEMENT..... | 225 |
| 5 | ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK | 235 |