

# Ehrenamt ist ein effektiver Lernort für beruflich relevante Skills

Bericht 1 der Studie Scan Your Skills im Ehrenamt | 21.06.2023

Joachim E. Lask (WorkFamily-Institut), Juliane Rath (Universität Würzburg)

DOI: 10.13140/RG.2.2.32594.16321

## Einleitung

Das freiwillige Engagement stellt einen zentralen Pfeiler unserer Zivilgesellschaft dar und eröffnet ein breites Spektrum an Chancen zur persönlichen wie auch kollektiven Fortentwicklung.

Wissenschaftliche Erhebungen verdeutlichen die herausragende Bedeutung, die das Ehrenamt als Plattform für informelles Lernen innehat und wie hierdurch essenzielle Skills erworben werden können, welche überdies in anderen Lebensbereichen (z.B. Job, Privatleben) zur Anwendung kommen können. Es zeigt sich allerdings eine Lücke in der Forschung hinsichtlich der Bedeutung, die das Bewusstsein über diesen Skillerwerb auf den Transfer dieser Skills in den Job hat. Unsere Studie trägt dazu bei, Licht in diesen Bereich zu bringen und liefert diesbezüglich wertvolle Einsichten.

Zunächst stellen wir den Hintergrund und Aufbau der gesamten Studie dar, sodass die Ergebnisse des ersten Berichtes entsprechend eingeordnet werden können. Wir haben die Berichte wie folgt geordnet:

- Bericht 1: Das Ehrenamt ist ein effektiver Lernort für beruflich relevante Skills
- Bericht 2: Ehrenamts-Skills meets Privat-Life
- Bericht 3: Ehrenamts-Skills meets Job
- Bericht 4: Reflexion – ein Treibsoff für den Spillover ehrenamtlicher Skills in den Job

## Studienhintergrund

Diese Studie untersucht, in welchem Ausmaß Ehrenamtliche ihre im Ehrenamt erworbenen Skills erkennen und in andere Lebensbereiche übertragen können. **Ehrenamtliche Arbeit** definieren wir als freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement, das nicht primär auf finanziellen Gewinn ausgerichtet ist und das Gemeinwohl fördert, indem Bürger aktiv zur Erreichung gemeinsamer Ziele beitragen. Im Gegensatz zur Verwaltung oder staatlichen Institutionen ergreifen Bürger hierbei eigenständig

Initiative (vgl. Hollstein, 2017). **Skills** definieren wir als spezifische, erlernbare Fertigkeiten, die direkt in der Praxis angewendet werden können. Im Gegensatz dazu umfasst der Kompetenzbegriff nicht nur Fertigkeiten, sondern auch die Fähigkeit, Wissen, Motivation und soziale Ressourcen in unterschiedlichen, oft komplexen Situationen anzuwenden. Kompetenzen beinhalten zudem die Verantwortung und Beauftragung, Aufgaben eigenständig und erfolgreich zu bewältigen (vgl. Boyatzis, 1982; Erpenbeck et al., 2017). Während Skills klar definierte, Handlungen darstellen, die durch Übung erworben werden (Dreyfus & Dreyfus, 1980; Eraut, 1994), umfassen Kompetenzen ein breiteres Spektrum an Fähigkeiten, das auch die Übernahme von Verantwortung und die situative Anwendung von Wissen und sozialen Fähigkeiten umfasst (Le Boterf, 2000).

Die Übertragung von im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten in andere Lebensbereiche erfordert ein Rahmenmodell, das den Spillover privat erworbener Skills in einen anderen Kontext (z.B. Beruf) erklärt und die zugrunde liegenden Lern- und Reflexionsprozesse vertieft beleuchtet. Um die Mechanismen der Skill-Übertragung umfassender zu beleuchten und das Verständnis darüber zu erweitern, inwiefern Ehrenamtliche ihre Kompetenzen bewusst erkennen und gezielt einsetzen, zieht diese Studie zentrale Forschungsergebnisse heran und integriert etablierte Konzepte. Dabei wird insbesondere untersucht, wie Reflexion und informelles Lernen im ehrenamtlichen Kontext zur Entwicklung spezifischer Fähigkeiten beitragen. Vor diesem theoretischen Hintergrund widmet sich die Studie im Folgenden relevanten Forschungsergebnissen zu verschiedenen Themenfeldern, die das Potenzial des Ehrenamts zur Förderung von Kompetenzen und deren Übertragbarkeit in berufliche und private Bereiche untersuchen.

Die Studie trägt zunächst relevante Forschungsergebnisse zusammen zu folgenden Themen:

(1) Work-Family Enrichment und Ehrenamt, (2) Reflexion und Lernen, (3) informelles Lernen im Ehrenamt, (4) Skillerwerb im Ehrenamt, (5) geschlechtsspezifische Unterschiede im Skillerwerb durch ehrenamtliche Arbeit und (6) Spillover-Erwartungen in den beruflichen Kontext. Darauf aufbauend werden Hypothesen formuliert, die sich mit verschiedenen Bedingungen des Reflexionsprozesses im Hinblick auf das Bewusstsein informell erworbener Fähigkeiten befassen. Die Ergebnisse dieser Studie bieten nicht nur neue Erkenntnisse über das Potenzial des Ehrenamts zur persönlichen und

beruflichen Weiterentwicklung, sondern liefern auch wertvolle Hinweise für Organisationen, wie sie Ehrenamtliche gezielt fördern und deren erworbene Fähigkeiten nutzen können.

## Relevante Forschungsergebnisse

### Work-Family Enrichment und Ehrenamt

Die Theorie des Work-Family-Enrichment (WFE), wie von Jeffery Greenhaus und Garry Powell 2006 definiert, legt nahe, dass Erfahrungen und Fähigkeiten, die in einem Bereich (wie Familie) erworben werden, positive Auswirkungen auf einen anderen Bereich (wie Arbeit) haben können. Das Konzept ist bi-direktional und kann auch von Arbeit zu Familie angewendet werden. Es ist durchaus plausibel, dass diese Theorie auf Fähigkeiten aus dem ehrenamtlichen Bereich angewendet und auf berufliche oder private Kontexte übertragen werden kann. Der WFE-Ansatz impliziert, dass Personen ihre erworbenen Assets erkennen und direkt oder indirekt in einem anderen Kontext wirksam werden lassen können.

Die Arbeit von Debbi Haski-Leventhal (2009) verdeutlicht die Fähigkeit von Personen zur Übertragung von Fähigkeiten, die durch ehrenamtliches Engagement erworben wurden. Die Forschung zeigt, dass Fähigkeiten, die aus altruistischen Aktivitäten erworben werden, oft eine positive Veränderung der Wahrnehmung und des Verhaltens in anderen Lebensbereichen, einschließlich der Arbeit und des privaten Lebens, bewirken (beispielsweise Wilson & Musick, 1999; Penner, 2002; Thoits & Hewitt, 2001). Darüber hinaus legt die Theorie von Greenhaus und Powell nahe, dass das Wohlbefinden in einem Lebensbereich das Wohlbefinden in einem anderen Lebensbereich verbessern kann. In Übereinstimmung damit hat die Studie von Jane Piliavin und Erica Siegl (2007) ergeben, dass ehrenamtlich Tätige oft ein erhöhtes Maß an Zufriedenheit und Wohlbefinden berichten, das sich positiv auf ihre Leistung in anderen Lebensbereichen auswirkt. Die Theorie des WFE wurde auch in der Forschung zu persönlichem Wachstum und Entwicklung durch ehrenamtliche Tätigkeit angewendet. Jinho Kim und Keren Morgül (2017) fanden in ihrer Studie heraus, dass die durch ehrenamtliches Engagement geförderte persönliche Entwicklung das allgemeine Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl stärken kann, was wiederum die Leistung in anderen Lebensbereichen verbessern kann.

## Reflexion und Lernen

Der Reflexionsprozess ist ein zentraler Bestandteil der Lerntheorie. Nach David Kolb (1984) ist dies ein essenzieller Teil des "erlebnisorientierten Lernzyklus". Kolb versteht das Lernen als einen vierstufigen Prozess: konkretes Erleben, reflexives Beobachten, abstrakte Begriffsbildung und aktives Experimentieren. Entsprechend unterscheiden wir für unsere Studie folgende Formen der Reflexion:

- (1) Das Wahrnehmen/Erkennen von Vermögenswerten (Assets), die sich mit der Tätigkeit im Ehrenamt entwickeln (konkretes Erleben). Beispielsweise bemerkt eine Person, dass sie eine Fähigkeit (weiter)entwickelt hat, die in ihrem Ehrenamt gefordert wird und kann diese Fähigkeit benennen.
- (2) Das Wahrnehmen/Erkennen von Assets aus dem Ehrenamt, die sich aus der aktiven Interaktion mit anderen Personen ergeben (reflexives Beobachten). Beispielsweise erhält eine Person konkrete Rückmeldung zu Fähigkeiten, die sie im Ehrenamt anwendet.
- (3) Das konkrete und korrekte Benennenkönnen von Fähigkeiten, die Mitarbeitende im Ehrenamt anwenden (abstrakte Begriffsbildung). Beispielsweise kann eine Person ihre Skills korrekt und verhaltensnah und damit situationsunabhängig beschreiben.
- (4) Spillover von Assets aus dem Ehrenamt in den beruflichen oder privaten Kontext (aktives Experimentieren).

## Informelles Lernen im Ehrenamt

Informelles Lernen spielt eine bedeutende Rolle bei der Entwicklung von privaten und beruflichen Skills, insbesondere im Zusammenhang mit ehrenamtlichen Tätigkeiten. Informelles Lernen bezieht sich auf den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten durch alltägliche Erfahrungen und Interaktionen, ohne dass eine formelle Ausbildung oder ein strukturiertes Programm vorliegt, (Europäische Kommission, 2001). Im Gegensatz zum formellen Lernen, das oft in Kursen, Schulungen oder Bildungseinrichtungen stattfindet, ist informelles Lernen ein natürlicher und kontinuierlicher Prozess, der in unterschiedlichen Situationen und Umgebungen stattfindet (vgl. auch Erpenbeck et al., 2017).

In der ehrenamtlichen Arbeit bietet das informelle Lernen die Möglichkeit, Skills zu erwerben und weiterzuentwickeln, die auch für andere Lebensbereiche relevant sind. Ehrenamtliche Aktivitäten können ein breites Spektrum an Erfahrungen und Herausforderungen bieten, die zum Erwerb von

Skills wie Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung und Selbstmanagement beitragen. Darüber hinaus können Freiwillige auch technische und fachliche Fähigkeiten entwickeln, die für bestimmte Berufe relevant sind, z. B. durch die Arbeit in Non-Profit-Organisationen, die sich auf Umwelt, Bildung oder Gesundheit konzentrieren.

Lucy Guglielmino & Alvin Toffler (2013) heben in ihrer Studie die Bedeutung von lebenslangem Lernen und der Entwicklung von Skills wie Kommunikation und Problemlösung hervor, die in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben werden können. Mark Pancer et al. (2007) untersuchten den Zusammenhang zwischen ehrenamtlicher Arbeit und politischer Beteiligung und fanden heraus, dass ehrenamtlich Engagierte eher politisch aktiv sind und stärkeres soziales Kapital aufbauen. Arthur Stukas et al. (2016) zeigen in Ihrer Studie, dass Freiwilligenarbeit nicht nur zur persönlichen und beruflichen Entwicklung beiträgt, sondern auch positive Auswirkungen auf die Gemeinschaft hat.

### Skillerwerb im Ehrenamt

In ihrer Studie zeigen Annik Timmerman & Rob Vanderstraeten (2016), dass Ehrenamtliche in der Lage sind, verschiedene Skills wie Teamfähigkeit, Selbstorganisation und Kommunikation zu entwickeln, die auch in anderen Kontexten von Nutzen sein können. Die Arbeit von Victoria Marrsick und Karen Watkins (2001) konzentrierte sich darauf, wie das informelle Lernen, das durch Freiwilligenarbeit ermöglicht wird, auch am Arbeitsplatz genutzt werden kann.

### Geschlechtsspezifische Unterschiede im Skillerwerb durch ehrenamtliche Arbeit

Forschungen deuten darauf hin, dass Frauen tendenziell eher als Männer angeben, durch ehrenamtliche Tätigkeiten informelle Skills zu erwerben (Ward & Yates, 2019). Dies könnte auf mehrere Faktoren zurückzuführen sein. Erstens haben Frauen oft eine stärkere Neigung zur Zusammenarbeit und sind eher bereit, sich in Gemeinschaftsaufgaben einzubringen (Eagly & Carli, 2003). Zweitens werden Frauen häufiger in ehrenamtlichen Rollen gesehen, die das informelle Erlernen und das Anwenden von "weichen" Fähigkeiten erfordern, wie z.B. Kommunikation, Empathie und Organisationsfähigkeit (McMullin et al., 2004).

Demgegenüber berichten Männer, die sich ehrenamtlich engagieren, oft von einem geringeren Skillerwerb. Dies könnte zum einen daran liegen, dass Männer eher formelle und direkte Formen des Lernens bevorzugen (Sax, 2008). Zum anderen könnten ehrenamtliche Aufgaben, die traditionell von

Männern übernommen werden, weniger Möglichkeiten für den Erwerb neuer Skills bieten (Hodgkinson, 2003).

### Spillover-Erwartung in den beruflichen Kontext

Die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der ehrenamtlich erworbenen Skills könnten auch Auswirkungen auf den beruflichen Kontext haben. Hier wird angenommen, dass die erlernten Fähigkeiten aus einem Kontext auf einen anderen Kontext übertragen werden können. Dieses Phänomen wird als "Spillover" bezeichnet (Greenhaus & Powell, 2006). Frauen könnten somit ehrenamtlich erworbene Fähigkeiten in ihren Berufsalltag einbringen, was ihre Karriereentwicklung potenziell positiv beeinflussen könnte. Männer könnten hierbei im Nachteil sein, da sie weniger informelle Skills durch ehrenamtliche Arbeit angeben.

### Hypothesen

Auf Basis der vorgestellten Literatur leiten wir folgende Hypothesen ab:

1. Frauen berichten häufiger von einer persönlichen Skill-Entwicklung durch ehrenamtliches Engagement als Männer.
2. Frauen berichten über eine höhere positive Spillover-Erwartung in den beruflichen Kontext als Männer.

### Vorgehen und Zusammensetzung der Stichprobe

Vom 30. März bis zum 19. Juni 2023 haben insgesamt 235 Personen an unserer Online-Studie zum

Thema Ehrenamt teilgenommen. Die Studie war unter der folgenden URL zugänglich:

<https://www.soscisurvey.de/sys-ea/>. Per Zufall werden ca. der Hälfte der Teilnehmenden eine Reflexions-Intervention präsentiert, in der sie ihre angewendeten Skills benennen und verhaltensnah beschreiben sollten. Die andere Hälfte der Teilnehmenden nahmen nicht an der Reflexions-Intervention teil.

Für diesen Bericht begrenzen wir die Stichprobe wie folgt: Geschlecht: "weiblich" und "männlich"; nicht "invers" da  $N = 1$ ; Alter: unter 65 Jahre Erwerbstätige; Teilnehmende ohne Reflexions-Intervention. Insgesamt sind die Daten von 80 Teilnehmenden in dieser Analyse enthalten.

Die demografische Zusammensetzung dieser Studienteilnehmenden ist wie folgt:

**Geschlecht:** 44 Frauen (55.0%) sind im Durchschnitt  $M = 41.2$  Jahre alt (Standardabweichung [ $SD$ ] = 10.7 Jahre). 36 Männer (45%) geben ihr Alter durchschnittlich mit  $M = 42.4$  Jahren an ( $SD = 13.1$  Jahre).

**Aktuell Kinder im Haushalt:** 45 Teilnehmende gaben an mindestens ein Kind aktuell im Haushalt zu betreuen (Alter:  $M = 47$  Jahre;  $SD = 8.91$  Jahre). Im Durchschnitt hatten diese Studienteilnehmenden  $M = 2.22$  Kinder ( $SD = 1.18$  Kinder). Das jüngste Kind war im Mittel  $M = 10.8$  Jahre alt ( $SD = 8.68$  Jahre). 35 der Studienteilnehmenden hatten keine Kinder im Haushalt (Alter:  $M = 35$  Jahre;  $SD = 11.6$  Jahre).

**Familienstand:** Ledig: Anzahl [ $N$ ] = 15; in einer Beziehung:  $N = 14$ ; verheiratet:  $N = 49$ ; in einer Partnerschaft lebend:  $N = 1$ .

Sämtliche 80 Teilnehmenden sind **erwerbstätig** (100%).

**Beschäftigungsverhältnis:** Angestellt/e  $N = 66$ , 4; Beamte  $N = 4$ , Studenten  $N = 7$ ; Auszubildende  $N = 1$ ; Sonstige  $N = 2$ .

**Geographisch:** 76 der Studienteilnehmenden kamen aus Deutschland, 3 aus Österreich und eine Person aus der Schweiz.

## Statistische Analysen und Ergebnisse

Deskriptive Methoden, t-test, ANOVA, ANCOVA, Korrelationsberechnungen.

### Ehrenamtsarbeit fördert die Entwicklung bedeutsamer Skills für den Job

Wir bitten die Teilnehmenden, die Aussage "Durch mein Ehrenamt habe ich für mich bedeutsame Skills (weiter-)entwickelt" auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft vollständig zu) einzuschätzen. Wie in Abbildung 1 zu sehen ist, sind 85 Prozent der Teilnehmenden überzeugt, bedeutende Skills durch ihre ehrenamtliche Arbeit entwickelt oder verbessert zu haben (Mittelwert [ $M$ ] = 4.28, Standardabweichung [ $SD$ ] = 0.89).

Welche Skills sind dies? Für die Beantwortung nutzen wir die Daten der 56 Teilnehmenden, die in der Reflexions-Intervention hierzu Angaben zu machen. Die Ergebnisse vermitteln einen guten Eindruck

für die im Ehrenamt erworbenen Skills. Die nachfolgende Liste entspricht dem zuerst genannten Skill.

Die Angaben lassen sich wie folgt zuordnen:

<b>Fähigkeiten Kategorie</b>	<b>Einzelne Fähigkeiten</b>
Führung und Management Skills	Leiterschaft, Wertschätzung, Persönliche Entwicklung, Selbständiges Planen, Ermutigen, Menschenführung, Führen einer Gruppe, Projektmanagement, Feedback geben, Personal einteilen, Selbstorganisation, Delegieren, Überblick behalten, Gruppe anleiten, Teamführung, Förderung junger Menschen, Besprechungen führen
Kommunikations Skills	Menschenkenntnis, Kommunikation, Reflexionsfähigkeit, Nachrichten formulieren, Präsentation, Freies Reden, Kontaktverhalten, Aktiv werden, Fragen stellen, Wertschätzung, Diplomatie, Vortrag, Große Gruppen, Moderation von Veranstaltungen, Moderation von Sitzungen, Bedürfniserkennung, Einfühlsame Kommunikation, Informationsaufbereitung
Technische und Fachspezifische Skills	Technische Skills, Medizinische Qualifikation, Blutdruckmessung, Notfallmedizin, Technische Unterstützung, Buchhaltung
Pädagogische und Betreuungs Skills	Umgang mit Kindern, Kindergruppen anleiten, Selbstbestimmtheit, Elternbriefe
Soziale und Emotionale Skills	Empathie, Feinfühligkeit, Begleitung in Notsituationen, Loben und anregen
Organisations Skills	Größere Dinge planen, Organisation, Zusammenarbeit
Persönliche und Interpersonale Skills	Willensstärke, Pragmatismus, Abgrenzung, Strukturiert arbeiten, Zuverlässigkeit, unter Zeitdruck arbeiten, Selbstbewusstsein, Verantwortung übernehmen, Hilfe holen, Geduld, Teamfähigkeit
Beratungs und Vermittlungs Skills	Mediationspraxis, Netzwerkarbeit, Lobbyarbeit, Vernetzung/Socialisen
Kreativität und Innovations Skills	Ideenreichtum, Motivation und Teamgeist
Sprachliche und Literarische Skills	Anträge im Hochschuldeutsch verfassen
Trainings und Coaching Skills	Trainingsstrategie und Planung, Konfliktlösungsfähigkeit



## Hohe Spillover-Erwartung der erworbenen Skills

Erkennen Ehrenamtliche das berufliche Potential ihrer erworbenen Skills? Für die Beantwortung dieser Frage legen wir den Ehrenamtlichen die Skala von Dawn Carlson et al. (2006) vor, anhand der sie auf einer fünfstufigen Antwortskala (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“) einschätzen, ob diese Skills ihnen helfen, ihren Job besser zu machen mit den Facetten Stimmung, Glückseligkeit, persönliche Erfüllung, Perspektivenübernahme, Leistungsfähigkeit und Erfolg. Das Ergebnis (siehe Abbildung 1) bejaht eindeutig die oben gestellte Frage! Beispielsweise stimmen 70 Prozent ( $M = 3.81$ ;  $SD = 1.04$ ) der Aussage zu: "Mein Engagement im Ehrenamt hilft mir, Skills zu erwerben, die mir bei meiner Arbeit helfen." oder „Mein Engagement im Ehrenamt hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir, meinen Job besser zu machen.“ (82.50 Prozent;  $M = 4.10$ ;  $SD = 0.851$ ). Ähnlichen Aussagen zur Stimmung, Glückgefühlen, persönlicher Erfüllung, Leistungsfähigkeit und Erfolg stimmen die Ehrenamtlichen zwischen 46 und 66 Prozent mit „trifft (voll) zu“ ein. Insgesamt weist der Skalenwert zur Spillover-Erwartung auf die Arbeit (SOEjob) einen Wert von  $M = 3.70$  ( $SD = 0.769$ ) auf.

Zusammenfassend lässt sich bisher sagen, dass die meisten ehrenamtlich Tätigen davon überzeugt sind, dass sie durch ihr Engagement wertvolle Skills entwickeln, diese als potenzielle Hilfen im Job erkennen und folglich auch im Beruf einsetzen.

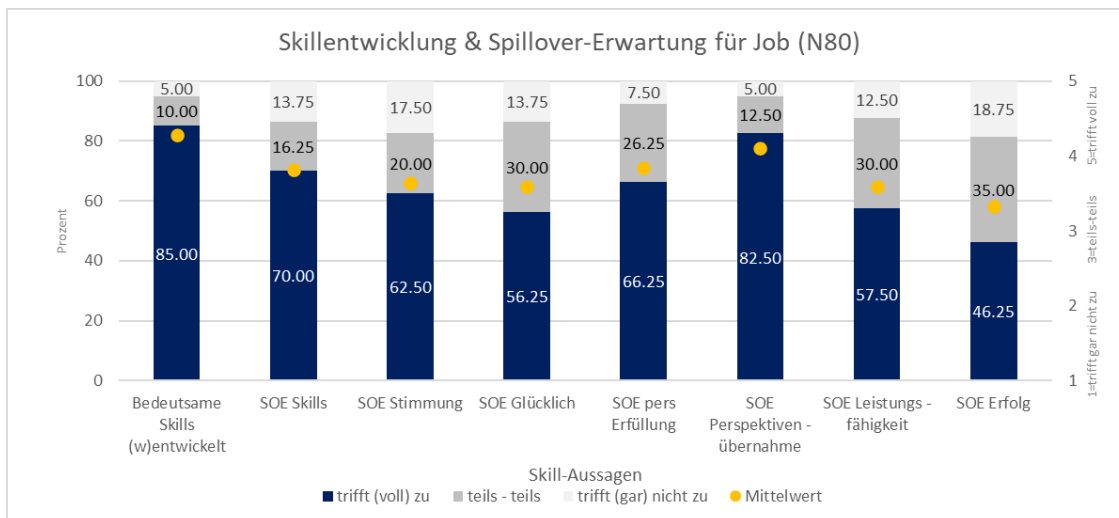


Abbildung 1: Entwicklung von bedeutsamen Skills im Ehrenamt und Spillover-Erwartung für den Job (Einzelaussagen SOEjob).  $N = 80$ .

Der statistische Zusammenhang zwischen dem eingeschätzten Skillerwerb und der Spillover-Erwartung auf den Job ist stark und hoch signifikant (Korrelation  $[R] = 0.549$ ; Irrtumswahrscheinlichkeit  $[p] < 0.001$ ). Demnach geben die Studienteilnehmenden eine höhere Spillover-Erwartung auf den Job an, je höher sie ihren Skillerwerb einschätzten und umgekehrt.

## Geschlechtsunterschiede

Wir finden bedeutsame Unterschiede bzgl. des Geschlechts (siehe Tabelle 1). Demnach geben Frauen signifikant häufiger an ( $M = 4.48$ ;  $SD = 0.664$ ) bedeutsame Skills im Ehrenamt entwickeln zu haben als Männer ( $M = 4.03$ ;  $SD = 1.055$ ). Zeigt sich dieser Geschlechtsunterschied in der Erwartung, dass die ehrenamtlich erworbenen Assets im Job eine Hilfe sind? In der Tat, wir können einen signifikanten Unterschied nachweisen, wonach Frauen von einer höheren Spillover-Erwartung berichten ( $M = 4.09$ ;  $SD = 0.152$ ) als dies Männer für sich einschätzen ( $M = 3.47$ ;  $SD = 0.167$ ). Betrachten wir die Einzelaussagen der Skala zur Spillover-Erwartung, dann schätzen sich Frauen in folgenden drei Aussagen im Vergleich zu Männern signifikant höher ein (vgl. Abbildung 2):

Mein Engagement im Ehrenamt...

- hilft mir, Skills zu erlangen und das hilft mir, meinen Job besser zu machen. ( $p < 0.01$ ).
- hilft mir, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und das hilft mir, meinen Job besser zu machen ( $p < 0.05$ ).
- trägt zum Gefühl bei, leistungsfähig zu sein und das hilft mir, meinen Job besser zu machen ( $p < 0.05$ ).

## Bedeutsame Skills im Ehrenamt entwickelt nach Geschlecht

t-Test für unabhängige Stichproben

		Statistik	df	p
Bedeutsame Skills (w)entwickelt	Student's t	2.32	78.0	0.023
SOEjob: Skills	Student's t	2.74	78.0	0.008

Anmerkung.  $H_a \mu_1 \text{ weiblich} \neq \mu_2 \text{ männlich}$

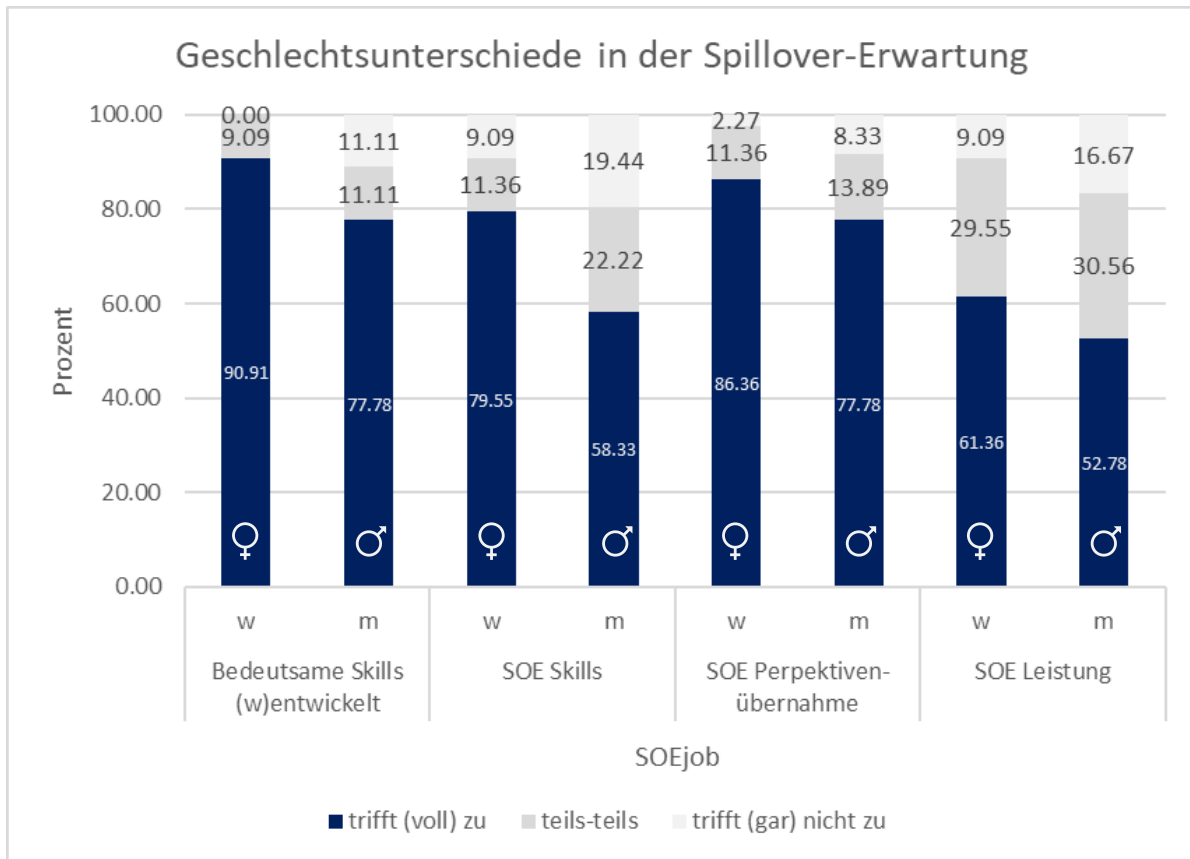


Abbildung 2: Unterschiede zwischen Frauen (w; N = 44) und Männer (m; N = 36) in der Einschätzung zu Einzelaussagen der Spillover-Erwartung in den Job (SOEjob). Angaben in Prozent.

## Keine Alterseffekte

Wir finden keine signifikanten Zusammenhänge für das Alter und das Merkmal „Kinder im Haushalt“ bezüglich des Erwerbs bedeutsamer Skills und der Spillover-Erwartung.

## Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die Ergebnisse zeigen auf, dass 85 Prozent der Studienteilnehmenden die Überzeugung haben mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bedeutsame Skills zu entwickeln. Ebenso sind 70 Prozent der Ehrenamtlichen überzeugt, mit den erworbenen Skills eine Hilfe für die Herausforderungen für den Job zu haben. Dies trifft im noch höheren Maß auf die Fähigkeit der Perspektivenübernahme (82.50 Prozent) zu. Dies bestätigt die hohe Bedeutung des informellen Lernens im ehrenamtlichen Engagement und der damit verbundenen Erwartung, mit diesen Skills Hilfen für den Job zu haben (vgl. Greenhaus & Powell, 2006).

Unsere statistischen Analysen bestätigen unsere beiden Hypothesen, dass sich Frauen im Vergleich zu Männern sowohl im Skillwerb durch ehrenamtliche Tätigkeit höher einschätzen als auch in der

Erwartung, dass sie damit Vorteile in der Bewältigung von Herausforderungen im Job haben. Dies könnte daran liegen, dass Frauen das informelle Lernen besser für sich zum Skillwerb nutzen können und Männer eher direktere Lernformen bevorzugen (vgl. Ward & Yates, 2019; McMullin et al., 2004; Sax, 2008).

## Fazit und Implikationen

Die vorliegende Studie unterstreicht auch die Bedeutung der Reflexion durch konkretes Erleben als Mittel zur Förderung des Bewusstseins informell erworbener Skills und Fähigkeiten. Sie zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer davon überzeugt sind, durch ihr ehrenamtliches Engagement bedeutende Skills erworben zu haben, und dass sie erwarten, dass diese ihnen in ihrem Beruf weiterhelfen werden. Unsere Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass Frauen im Vergleich zu Männern einen höheren Skillwerb und eine stärkere Spillover-Erwartung berichten.

Dies unterstreicht die Wichtigkeit der Anerkennung und Wertschätzung von ehrenamtlich erworbenen Fähigkeiten im beruflichen Kontext und weist auf die Notwendigkeit hin, Strategien zur Förderung des Transfers dieser Fähigkeiten in den Arbeitsalltag zu entwickeln.

Wir glauben, dass diese Erkenntnisse einen wichtigen Beitrag zur Wertschätzung des Ehrenamts liefern können und hoffen, dass sie Anlass für weitere Untersuchungen und Diskussionen in diesem Bereich geben werden.

## Politische Implikationen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie können auch für die Politik von Interesse sein. Insbesondere die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen betont die Bedeutung der Validierung von informell erworbenen Fähigkeiten und Skills. Die Ergebnisse der Studie können dazu beitragen, die Umsetzung dieser Empfehlung in der Praxis zu fördern und die Anerkennung des Ehrenamts als wichtige Quelle informellen Lernens zu erhöhen.

## Praktische Implikationen und Empfehlungen (sofern die Ergebnisse dies begründen)

Basierend auf den Ergebnissen der Studie können verschiedene praktische Implikationen und Empfehlungen für Arbeitgeber, Freiwilligenorganisationen und politische Entscheidungsträger abgeleitet werden:

1. *Förderung der Reflexion:* Freiwilligenorganisationen sollten Reflexionsprozesse durch konkretes Erleben bei ihren Ehrenamtlichen – besonders für Männer – fördern, um das Bewusstsein für informell erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen zu erhöhen und den Transfer dieser Fähigkeiten in den beruflichen (und privaten; siehe Bericht 2) Lebensbereich zu unterstützen. Dies kann beispielsweise durch regelmäßige Reflexionsgespräche, Workshops oder Mentoring-Programme erreicht werden.
2. *Anerkennung informeller Lernprozesse:* Arbeitgeber und Freiwilligenorganisationen sollten informelle Lernprozesse anerkennen und fördern. Dies kann durch die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung für informelles Lernen, die Integration informeller Lernaktivitäten in bestehende Trainings- und Entwicklungsprogramme und die Anerkennung der Bedeutung informell erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen bei der Bewertung von Mitarbeitenden und Freiwilligen erreicht werden.
3. *Unterstützung von Transfermöglichkeiten:* Freiwilligenorganisationen sollten Möglichkeiten für Freiwillige schaffen, im Ehrenamt erworbene Fähigkeiten und Skills in andere Lebensbereiche zu übertragen. Dies kann durch die Schaffung von Gelegenheiten für die Anwendung dieser Fähigkeiten im Arbeits- oder Privatleben, die Förderung von Netzwerken und den Austausch von Erfahrungen und Best Practices oder die Entwicklung von Partnerschaften mit anderen Organisationen erreicht werden.
4. *Einbindung politischer Entscheidungsträger:* Politische Entscheidungsträger sollten die Ergebnisse dieser Studie sowie weiterer Forschungen berücksichtigen, um die Anerkennung informell erworbener Fähigkeiten und Skills auf nationaler und internationaler Ebene zu fördern. Dies kann durch die Umsetzung von Empfehlungen und Strategien zur Validierung informeller Lernprozesse, die Unterstützung von Initiativen zur Anerkennung des Ehrenamts

als Lernort oder die Entwicklung von Programmen und Ressourcen zur Förderung von Reflexion und informellem Lernen erreicht werden.

Indem diese Empfehlungen umgesetzt werden, können Arbeitgeber, Freiwilligenorganisationen und politische Entscheidungsträger dazu beitragen, die Potenziale des Ehrenamts als Lernort zu nutzen und die persönliche und berufliche Entwicklung von Mitarbeitenden und Freiwilligen zu fördern. Darüber hinaus können diese Maßnahmen dazu beitragen, die Anerkennung und Wertschätzung informell erworbener Skills in der Gesellschaft zu erhöhen und die individuelle und gesellschaftliche Entwicklung insgesamt zu unterstützen.

## Einschränkungen

Es ist jedoch anzumerken, dass die vorliegende Studie ihre Grenzen hat. So ist das Sample der Studie auf Ehrenamtliche beschränkt und lässt keine Rückschlüsse auf andere Gruppen von Freiwilligen oder Beschäftigten zu. Zudem ist die Studie auf den deutschsprachigen Raum beschränkt und es bedarf weiterer Forschung in anderen Ländern und Kulturen, um die Ergebnisse zu verallgemeinern.

## Zusammenfassung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die vorliegende Studie dazu beiträgt, das Bewusstsein für die Potenziale des Ehrenamts als Lernort zu schärfen und die Bedeutung informell erworbener Skills zu betonen. Die Ergebnisse können Freiwilligenorganisationen und Arbeitgebenden helfen, die Potenziale ihrer Ehrenamtlichen besser zu nutzen und die persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Darüber hinaus können die Ergebnisse dazu beitragen, die Implementierung von informellem Lernen und die Anerkennung informell erworbener Skills zu fördern und die Bedeutung von Reflexion als Mittel zur Förderung des Bewusstseins informell erworbener Kompetenzen zu verdeutlichen.

## Literaturverzeichnis

- Boyatzis, R. E. (1984). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a workfamily enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 131-164.
- Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1980). *A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition*. Operations Research Center, University of California.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, *14*(6), 807-814. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. Falmer Press.
- Erpenbeck, J., Rosenstil, L., Grote, S., & Sauter, W. (2017). *Handbuch Kompetenzmessung*. Schäffer-Poeschel.
- Europäische Kommission. (2001). *Generaldirektion Bildung und Kultur, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Mitteilung der Kommission: Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen*. November 2001.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*, S. 72-92.
- Guglielmino, L. M., & Toffler, A. (2013). 'The case for promoting self-directed learning informal educational institutions'. *SAeDUC Journal*, *10*(2), 1-18.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *39*(3), 271-299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x>
- Hodgkinson, V. A. (2003). Volunteering in community service organizations. In *Handbook of Psychology* (S. 591-620). Palgrave Handbooks.
- Hollstein, B. (31. 03 2017). *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 21. 06 2023 von <https://bpb.de>: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buergerschaftlichen-engagements/#:~:text=Ehrenamtliche%20sind%20also%20Menschen%2C%20die,da%20sie%20nicht%20bezahlt%20werden.>
- Kim, J., & Morgül, K. (Sep 2017). Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service. *Social Science Research*, *67*, S. 160-175. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.05.002>
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. Prentice Hall.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Editions d'Organisation.
- Marrsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, *89*, 25-34.
- McMullin, J. A., Cooke, M., & Downie, R. (2004). *Labour force ageing and skill shortages in Canada and Ontario*. Canadian Policy Research Networks.

- Pancer, S. M., Pratt, M. W., Hunsberger, B., & Alisat, S. (2007). Community and political involvement in adolescence: What distinguishes the activists from the uninvolved? *Journal of Community Psychology, 35*(6), 741-759.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues, 58*(3), 447-467.
- Piliavin, J., & Siegel, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior, 48*(4), 450-464.  
<https://doi.org/10.1177/002214650704800408>
- Sax, L. J. (2008). *The gender gap in college: Maximizing the developmental potential of women and men*. Jossey-Bass. Jossey-Bass.
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (2016). Volunteerism and community involvement: Antecedents, experiences, and consequences for the person and the situation. In K. W. Brown, & M. R. Leary, *The Oxford handbook of hypo-egoic phenomena* (S. 260-278). Oxford University Press.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social behavior, 42*(2), 115-131. <https://doi.org/10.2307/3090173>
- Timmerman, C. D., & Vanderstraeten, A. (2016). Developing competencies in voluntary work: An exploratory study. *Journal of Vocational Education & Training, 68*(4), 469-484.
- Ward, K., & Yates, T. (2019). The impact of volunteering on volunteers and on society. In *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations* (S. 285-311). Palgrave Handbooks.
- Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and contemporary problems, 62*(4), 141-168.





## Kontakt:

WorkFamily-Institut / WF-Akademie  
Nieder-Ramstädter Str. 60  
64372 Ober-Ramstadt

Telefon: 06154 60 99 162  
Email: [office@workfamily-institut.de](mailto:office@workfamily-institut.de)

