

Peter Suter und Markus Gmür

Determinanten des freiwilligen Engagements in Wohnbaugenossenschaften

Freiwilligenarbeit; Mehrebenenanalyse; Member Value; Mitglied; Schweiz; Wohnbaugenossenschaft

Der zivilgesellschaftliche Charakter von Wohnbaugenossenschaften manifestiert sich wesentlich im freiwilligen Engagement ihrer Bewohner. Es ist sowohl organisationale Ressource, als auch Differenzierungsmerkmal gegenüber anderen Wohnformen. Am Beispiel von Wohnbaugenossenschaften in der Schweiz wird untersucht, welche Faktoren Unterschiede in der individuellen Bereitschaft zum freiwilligen Engagement erklären können. Der Untersuchung liegt ein Member Value Ansatz zugrunde, der Engagement mit der Erfüllung eines breiten Bedürfnisspektrums und damit über eine enge ökonomische Nutzenabwägung hinausreichend erklärt. Die Ergebnisse der Mehrebenenanalyse beruhen auf Befragungsdaten von 32 Genossenschaften und 1263 Mitgliedern. Sie bestätigen die Bedeutung von zwei wesentlichen Member Value Dimensionen: die soziale Zusammenhalts- und die Wirksamkeitserwartung. Damit lassen sich signifikante Unterschiede im mitgliedschaftlichen Engagement über die bereits bekannten Faktoren (Alter, Bildungsstand) hinaus erklären. Auf der organisationalen Ebene zeigt die Studie außerdem, dass das zunehmende Alter einer Organisation im Zusammenhang mit einem unterdurchschnittlichen Engagement verbunden ist, nicht aber mit der Größe und dem Professionalisierungsgrad.

I. Mitglieder mobilisierung in Genossenschaften

Genossenschaften sind mitgliederbasierte solidarische Leistungs- und Haftungsgemeinschaften bei denen „Einer für alle, alle für einen“ als traditionelles Leitmotiv gilt. Die Bedeutung der Mitglieder für Genossenschaften liegt sowohl in ihrer Funktion als Bereitsteller von Ressourcen in Form von Mitgliederbeiträgen und freiwilligem Engagement, als auch in ihrer Steuerungsfunktion durch das genossenschaftliche Kernprinzip der demokratischen Mitgliederkontrolle (Zimmer 2014). Während die Ressourcenfunktion in Form von Mitgliederbeiträgen eher ein untergeordnetes Problem darstellt, stellen das sinkende freiwillige Engagement sowie die aktive Partizipation Genossenschaften vor große Herausforderungen. Die basisdemokratische Willensbildung wird durch das geringe Interesse an einer Mitwirkung von Seiten der Mitglieder in Frage gestellt, was zu einer Ausdünnung der demokratischen Aktivitäten führt (Gmür 2013). Hustinx (2010) diagnostiziert in diesem Zusammenhang „a basic shift from habitual and dedicated involvement toward more episodic, noncommittal, and self-oriented types of participation“.

Ein möglicher Lösungsansatz für diese Herausforderung besteht in einer zunehmenden Professionalisierung (Aeschbacher/Lichtsteiner 2015). Damit geht jedoch nicht nur ein zentrales Element der historischen Genossenschaftsidee der operativen Selbstverwaltung verloren, sondern verursacht gleichzeitig Kosten durch die Tendenz zu einer marktgerechten Entschädigung der bis anhin ehrenamtlich agierenden Verwaltungsfunktionäre (Schmid 2011). Ein anderer Lösungsansatz ist, bei der abnehmenden Bereitschaft zum freiwilligen Engagement anzusetzen und die Motivation der Mitglieder wieder zu stärken. Das setzt Klarheit darüber voraus, welche Faktoren freiwilliges Engagement in Genossenschaften überhaupt fördern. Allein aus genossenschaftlicher Tradition heraus oder aufgrund eines moralischen Appells wird sich heutzutage kaum mehr ein Mitglied überzeugen lassen sich in außerordentlicher Weise für die Gemeinschaft zu engagieren.

Der vorliegende Beitrag analysiert vor diesem Hintergrund die Determinanten des genossenschaftlichen Engagements und erfasst dabei sowohl individuelle wie auch organisationale Faktoren. Als Forschungsfeld dient der genossenschaftliche Wohnbausektor der Schweiz. Von den über 9'000 Genossenschaften in der Schweiz sind ca. ein Viertel im Wohnungswesen tätig und stellen hinter den land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften den zweitgrößten Teilsektor dar (Aeschbacher/Lichtsteiner 2015; Eidgenössisches Amt für das Handelsregister 2016).

II. Einflussfaktoren des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement in Wohnbaugenossenschaften umfasst sowohl die Übernahme ehrenamtlicher Funktionen als auch freiwillige Routineaufgaben, die Organisation von gemeinschaftlichen Aktivitäten und andere Hilfstätigkeiten. Dabei wird der Begriff des Ehrenamts nur für Ämter in Organen oder Kommissionen, sprich für Funktionen in gewählten Gremien verwendet. Der Begriff der Freiwilligentätigkeit bezieht sich auf alle übrigen Formen des unentgeltlichen Engagements innerhalb der Organisation (Gmür/Lichtsteiner 2010). Im Kontext der Wohnbaugenossenschaften ist diese Differenzierung im Einzelfall nicht immer ganz einfach aufgrund der großen Vielfalt der Arbeiten, die von Mitgliedern übernommen werden, angefangen bei der Mithilfe z. B. bei einer Kompost- oder Heizgruppe, über das Helfen beim Tische aufstellen an einem Siedlungsfest bis hin zur Arbeit im Vorstand. Entsprechend ist es sinnvoll, freiwilliges Engagement bei Wohnbaugenossenschaften breit zu definieren. Um das ganze Spektrum aufzuzeigen, orientiert sich diese Studie an den vier Dimensionen des freiwilligen Engagements nach Cnaan u. a. (1996): Wahlfreiheit, Vergütung, Struktur und beabsichtigte Begünstigten. So gibt es Wohnbaugenossenschaften bei denen man zu einem freiwilligen Engagement zwar nicht verpflichtet ist, ein aktiver Beitrag aber klar aufgrund der genossenschaftlichen Grundsätze erwartet ist (formal verpflichtet). Die Frage des Formalisierungsgrads variiert von der informellen Nachbarschaftshilfe bis zu stark formalisierten Arbeiten in der Baukommission. Bei der Vergütung werden häufig Vorstandstätigkeiten oder Hauswartarbeiten zumindest teilweise honoriert, allerdings nicht bei allen und oftmals nur bei formellen Arbeiten. Einzig bei den Begünstigten kann aufgrund des Selbsthilfecharakters der Wohnbaugenossenschaften von einem einheitlichen Kreis ausgegangen werden. Das Spektrum des freiwilligen Engagements in Wohnbaugenossenschaften lässt sich in der grauen Fläche von Abbildung 1 verorten.

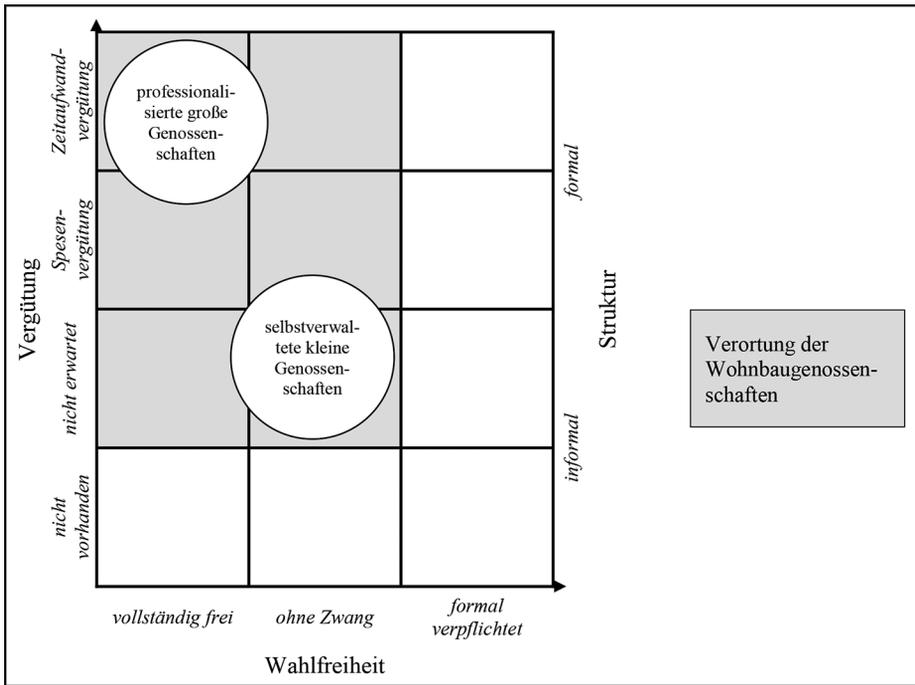


Abbildung 1: Definitionsmodell des freiwilligen Engagements in Anlehnung an Cnaan u. a. (1996)

Eine Form der Vergütung gibt es in fast allen Fällen, wenn auch nicht immer in monetären Mitteln, sondern z. B. über Dankesgeschenke. Zudem besteht in keiner Wohnbaugenossenschaft die Pflicht zur aktiven Mitarbeit in der Genossenschaft. Grundsätzlich können idealtypisch zwei Arten von Wohnbaugenossenschaften unterschieden werden, die hauptamtlich verwalteten Großgenossenschaften und die selbstverwalteten Kleingenossenschaften.

Die Dimensionen nach Cnaan u. a. (1996) orientieren sich an einem Aufwand-Ertragsverhältnis. Die reinste Form des freiwilligen Engagements ist demnach aus freiem Willen ein formelles Ehrenamt zu übernehmen, für das man weder vergütet wird, noch einen direkten persönlichen Nutzen daraus zieht. „The greater the net costs to the volunteer, the purer the volunteering activity and hence the more the person is a real volunteer.“ Soweit zu gehen und von reineren und weniger reinen Formen des ehrenamtlichen Engagements zu sprechen, macht im Rahmen von Wohnbaugenossenschaften wenig Sinn, da ein fürsorgender Nachbar einen ebenso wichtigen Teil für das Wohlergehen beitragen kann, wie ein engagiertes Vorstandsmitglied. Vielmehr wird in der aktuellen Studie nach der Anzahl der erbrachten Freiwilligenstunden differenziert.

Determinanten des genossenschaftlichen Engagements wurden bereits in unterschiedlichen Studien untersucht (Birchall/Simmons 2004; Ernita/Al Rozi 2014; Hibbert u. a. 2003). Darüber hinaus liefern Forschungen aus der Freiwilligenarbeit und der Vereinswelt eine Fülle weiterer Studien (Dury u. a. 2015; Geiser u. a. 2014; Inglis/Cleave 2006; Knoke/Wright-Isak 1982). Diese Forschungsergebnisse lassen sich in vieler Hinsicht auf Genossenschaften übertragen,

sind doch Vereine und Genossenschaften gleichermaßen mitgliederbasierte Organisationsformen und vor der gleichen Herausforderung einer sinkenden Partizipationsbereitschaft betroffen (Hustinx 2010). Aufgrund des genossenschaftlichen Fokus auf die wirtschaftliche Förderung ihrer Mitglieder, im Unterschied zu Vereinen, sind jedoch Befunde bezüglich des Einflusses der Entlohnung von Freiwilligen mit Vorsicht zu übertragen. In den nachfolgenden Abschnitten, werden die zentralen Befunde der genossenschaftlichen und vereinswissenschaftlichen Forschung erläutert. Insgesamt zeigt sich, dass die Forschung zu den individuellen Motiven für freiwilliges Engagement bereits weit fortgeschritten ist, während kontextualen und organisationalen Faktoren weniger Beachtung geschenkt wird (Wilson, 2000). Darüber hinaus gibt es bislang nur wenige Studien, die die individuellen und organisationalen Aspekte miteinander verknüpfen (Caldwell u. a. 2008; Lee/Moore McBride 2012; Schlesinger/Nagel 2013). Die Verknüpfung der beiden Ebenen ist jedoch zentral, da sich die Erklärungsvariablen für Engagement zwischen einzelnen Organisationen stark unterscheiden können (Wilson 2000).

1. Organisationale Erklärungsfaktoren des freiwilligen Engagements

Bei den organisationalen Erklärungsfaktoren lassen sich zwei grundsätzliche Dimensionen differenzieren: „nature“ und „nurture“ (Hager/Brudney 2011). Nature bezieht sich auf Faktoren, die seitens der Organisation und des Managements nicht ohne weiteres beeinflusst werden können, wie z. B. das Feld (die Branche) oder die Größe der Organisation. Demgegenüber steht Nurture: Faktoren, die bewusst gesteuert werden können, wie etwa ein ansprechendes Freiwilligen-Management oder die attraktive Gestaltung der Tätigkeiten. Im Bereich des Nurture gibt es insbesondere eine ganze Reihe von Forschung, die sich mit der Rekrutierung und Führung – oder allgemeiner gesagt dem Human Resources Management – von Freiwilligen befasst. Dabei geht es in erster Linie um die Haltung gegenüber Freiwilligen sowie die Werte der Organisationen (Gaston/Alexander 2001; Studer 2015; Studer/von Schnurbein 2013). Dementsprechend können auch unterschiedliche Intensitätsgrade des Mitgliedereinzuges differenziert werden (Brudney/Meijs 2014).

Unterschiede in den Werten und der Haltung gegenüber engagierten Mitglieder sind auch in Wohnbaugenossenschaften festzumachen: Einige Geschäftsführer von Wohnbaugenossenschaften folgen einem paternalistischen Führungsstil – kümmern sich fürsorglich um ihre Mitglieder und Freiwillige, versuchen aber gleichzeitig deren Einfluss klein zu haben – während andere Wohnbaugenossenschaften komplett selbstverwaltet sind und jeder im Sinne einer Graswurzelbewegung seinen Teil beiträgt und mitbestimmt (Berger 2014; Frei 2014; Kuster 2014; Wirz 2014). Die Unterschiede im Führungsstil und der Organisationskultur lassen sich teilweise auf den Grad der Professionalisierung (resp. den Selbstverwaltungsgrad) zurückführen, wobei die Bedeutung von Freiwilligen und Ehrenamtlichen für das Management der Genossenschaft im Vordergrund steht. Der Grad der Professionalisierung kann sich sowohl positiv als auch negativ auf das freiwillige Engagement auswirken: Auf der einen Seite begünstigt eine höhere Professionalisierung ein verbessertes Freiwilligenmanagement, z. B. Freiwilligenmarketing, Rekrutierung oder einen höheren Organisationsgrad, auf der anderen Seite besteht aber gleichzeitig auch ein geringerer Bedarf an Freiwilligen durch die hauptamtlichen Mitarbeitenden (Haski-Leven-

thal/Meijs 2011). Hinzu kommt die Schwierigkeit der Zusammenarbeit und Rollenverteilung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen, was einer verminderten Bereitschaft für freiwilliges Engagement führen kann (Studer/von Schnurbein 2013). Vor diesem Hintergrund und anhand der Experteninterviews im explorativen Teil der vorliegenden Studie lässt sich die Hypothese aufstellen:

H1_a: Je höher der Professionalisierungsgrad der Wohnbaugenossenschaft, desto geringer das freiwillige Engagement.

Weitere organisationale Faktoren, die einen Einfluss auf das freiwillige Engagement haben können, sind das Alter und die Größe der Genossenschaft. Dabei steht die Größe ihrerseits in einem engen Zusammenhang mit der Bürokratisierung und dem Formalisierungsgrad (Lynch/Smith 2012; Mintzberg 1979). Die Bedeutung der Bürokratisierung und dem damit verwandten Konzept der Flexibilität auf das freiwillige Engagement wurde bereits mehrfach untersucht (Barnes/Sharpe 2009; Hustinx/Lammertyn 2004; Maran/Soro 2010; Musick/Wilson 2008). Dabei stellt sich heraus, dass ein tieferer Grad an Formalisierung und Bürokratisierung generell zu einer höheren Zufriedenheit bei den Freiwilligen führt (Studer/von Schnurbein 2013). Dies kann unter anderem mit der Selbstbestimmungstheorie erklärt werden: In stark bürokratisierten Genossenschaften haben Freiwillige weniger die Möglichkeit sich Aufgabenbereiche auszusuchen, die sie selbst interessieren, wodurch das Engagement stärker einen fremdbestimmten Charakter annimmt (Güntert 2015). Bezüglich des Alters der Genossenschaft kommt hinzu, dass insbesondere in der Gründungsphase ein großer Elan da ist bei den Mitgliedern und das Engagement entsprechend sehr hoch ist. Dieser Gründungselan klingt jedoch mit fortschreitendem Alter ab, insbesondere weil sich im Laufe der Zeit die Mitgliederzusammensetzung durch Umzüge verändert und damit die Gründergeneration mit einer starken Identifikation nach und nach zur Minderheit wird. Daraus lassen sich zwei weitere Hypothesen ableiten:

H1_b: Je größer die Wohnbaugenossenschaft, desto geringer das freiwillige Engagement.

H1_c: Je älter die Wohnbaugenossenschaft, desto geringer das freiwillige Engagement.

2. Individuelle Erklärungsfaktoren des freiwilligen Engagements

Analog zu den organisationalen Erklärungsfaktoren, bei denen zwischen Nature und Nurture unterschieden werden kann, ist es sinnvoll eine derartige Differenzierung auch bei den individuellen Determinanten zu berücksichtigen. Hierbei sind soziodemographische und situative Variablen von den individuellen Motiven und Wertvorstellungen des Individuums zu differenzieren, obwohl zwischen diesen von Interaktionen auszugehen ist (Omoto u. a. 2000). Zum einen ist bei den demographischen Variablen das Alter ein zentraler Faktor. Durch das Alter verändern sich die sozialen Rollen, die Wichtigkeit einzelner Lebensbereiche verschiebt sich, neue Möglichkeiten öffnen sich und neue Restriktionen zwingen zu einem Umdenken (Wilson 2000). Viele Studien verorten das höchste Ausmaß an freiwilligem Engagement im mittleren Lebensalter (Tschirhart 1998; Wymer 1998). Die Pensionierung hat keinen Einfluss auf schon bis anhin passive Personen, sehr wohl aber erhöht sich das Engagement nach der Pensionierung bei bereits aktiven (Caro/Bass 1997; Erlinghagen/Hank 2006; Gallagher 1994; Herzog u. a. 1989; Mutchler u. a. 2003). Erst im hohen Alter geht das freiwillige Engagement zurück, insbe-

sondere dann, wenn sich eine Person nicht mehr gesund fühlt (Choi 2003; Erlinghagen/Hank 2006; Kincade u. a. 1996; Wilson/Musick 1997). Diese Ergebnisse lassen auf einen kurvilinearen Zusammenhang zwischen dem Alter und der freiwilligen Engagement schließen, entsprechend lautet die Hypothese (Schlesinger u. a. 2013):

H2_a: Je höher das Alter des Mitgliedes, desto größer das freiwillige Engagement, allerdings mit einer sich abschwächenden Tendenz.

Als Ergebnis einer umfassenden Literaturanalyse hält Wilson fest, dass der Bildungsstand die konsistenteste Erklärungsvariable für freiwilliges Engagement ist (Wilson 2000). Dieser Befund wird auch durch neuere Untersuchungen gestützt (Gazley 2012; Hager 2014; Hustinx/Lammertyn 2004). Bildung hat in zweifacher Hinsicht einen positiven Einfluss, zum einen im Sinne von Humankapital und als zur Verfügung stehende Ressource, und zum anderen im Sinne einer größeren Nachfrage, resp. die Tendenz, dass Mitglieder mit einer höheren Bildung eher für ein freiwilliges Engagement angefragt werden (Brady u. a. 1999; Dury u. a. 2015; Erlinghagen 2000). Der Einfluss des Bildungsniveaus ist jedoch unterschiedlich je nach Art der geleisteten Arbeit (Omoto/Snyder 1993). In Wohnbaugenossenschaften kann die freiwillig geleistete Arbeit ganz unterschiedliche Formen annehmen wie Arbeiten die stärker mit handwerklichem Geschick einhergehen, z. B. sowohl Sanierungs- oder Umgebungsarbeiten als auch Vorstands- und Kommissionsarbeiten: Daher ist zwar ein positiver Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und dem ehrenamtlichen Engagement zu erwarten, allerdings mit einem relativ geringen Effekt.

H2_b: Je höher das Bildungsniveau des Mitgliedes, desto größer das freiwillige Engagement.

Neben den beiden soziodemographischen Variablen Alter und Bildungsniveau verweisen Studien auf die Bedeutung der Identifikation und des Commitment (Studer/von Schnurbein 2013). Finkelstein u. a. (2005) weisen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Identität und der aufgewendeten Zeit für ehrenamtliches Engagement nach. Birchall und Simmons (2004) sprechen in diesem Zusammenhang von einem Gemeinschaftssinn sowie geteilten Werten und Zielen, die zentral sind für die Mitwirkungsbereitschaft in einer Genossenschaft. Dementsprechend leiten auch viele Studien in ihren Praxisimplikationen die Wichtigkeit einer aktiven Sozialisierung, Gruppeninteraktionen und internen Kommunikationsbemühungen gegenüber den Mitgliedern ab (Cunningham/Eys 2007; Haski-Leventhal/Cnaan 2009; Jordan 2009). Aus diesen Ergebnissen lässt sich folgende Hypothese generieren:

H2_c: Je stärker die Identifikation des Mitgliedes mit der Genossenschaft, desto größer das freiwillige Engagement.

Schlesinger und Nagel (2013) finden analog hierzu einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen der Länge der Mitgliedschaft und der Bereitschaft sich zu engagieren. Obwohl Cuskelly u. a. (1998) wiederum keinen starken Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaftsdauer und dem Commitment feststellen konnte, lassen andere Forschungen auf eine positive Korrelation schließen (Braun 2003; Locke u. a. 2003). Damit verbunden ist auch das in der Freiwilligenforschung intensiv diskutierte Motiv der moralischen Verpflichtung und das Motiv etwas zurückgeben zu wollen (Broadbridge/Home 1996; Einolf 2011; Freeman 1997; Schwartz 1977; Wilson/Musick 1997). Mitglieder die länger in einem Verein oder Genossenschaft sind, haben insgesamt eine größere Bereitschaft sich freiwillig für die Organisation zu engagieren, was zu folgender Hypothese führt:

H2_d: Je länger ein Mitglied in der Genossenschaft wohnt, desto größer das freiwillige Engagement.

Schlesinger u. a. (2013) halten diesbezüglich fest, dass insbesondere organisationsbezogene Faktoren wie das emotionale Commitment und das Solidaritätsgefühl eine zentrale Rolle spielen für freiwilliges Engagement. Dieser Aspekt kann bereits als eine Facette der Social Exchange Theory verstanden werden (Homans 1958). Hinter diesem Theoriesteck steckt die Rational Choice Vermutung, dass jemand nur bereit ist sich freiwillig zu engagieren, wenn er daraus einen persönlichen Nutzen für sich ziehen kann (Cnaan/Goldber-Glen 1991; Unger 1991; Wilson 2000). „People volunteer to satisfy important social and psychological goals. Different individuals may be involved in the same activities but have different goals“ (Bussell/Forbes 2002, S. 249). Die Form dieses Nutzens muss also nicht finanzieller Art sein, sondern sollte viel mehr verstanden werden als individuelle Bedürfnisdeckung.

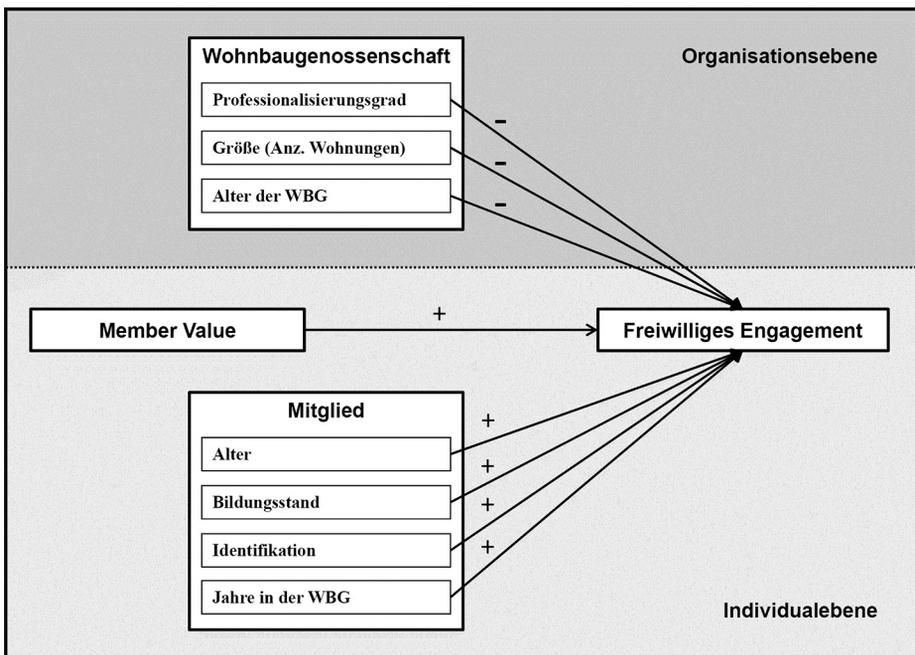


Abbildung 2: Untersuchungsmodell

Als theoretischer Analyserahmen der zentralen Bedürfnisse und Motive für freiwilliges Engagement, wird der Member-Value-Ansatz nach Suter und Gmür (2012) herangezogen. Der Ansatz geht von einer erweiterten Bedürfnistheorie aus und legt den Fokus auf die Übereinstimmung zwischen diesen Bedürfnissen mit deren Deckungsgrad seitens der Organisation. Es spielt insofern z. B. keine große Rolle ob die Genossenschaft das freiwillige Engagement finanziell entschädigt, wenn eine solche Entschädigung dem Mitglied unwichtig ist. Der eigentliche Nutzen entsteht daher nur dort, wo die Genossenschaft in der Lage ist, die für das Mitglied wichtigen Anliegen zu decken. In der Forschungsliteratur wird eine große Vielfalt an unter-

schiedlichen persönlichen Motiven und Bedürfnissen für freiwilliges Engagement ins Feld geführt z. B. Anerkennung, neue Bekanntschaften knüpfen, seine eigenen Anliegen voranbringen, Möglichkeit etwas zu verändern, Karrieremotive etc. (Clary u. a. 1996; Dolnicar/Randle 2007; Hager 2014; Leighley 1996; Maki/Snyder 2015). Basierend auf dem Social Exchange Ansatz lässt sich die Hypothese aufstellen:

H3: Je höher der Member Value eines Mitglieders, desto größer das freiwillige Engagement.

III. Datensatz und Methodik

Die aktuelle Studie ist Teil eines größeren Forschungsprojektes in Zusammenarbeit mit dem schweizerischen Dachverband für gemeinnützige Wohnbauträger „Wohnbaugenossenschaften Schweiz“ (WBG). Wohnbaugenossenschaften Schweiz hat über 1.000 Mitglieder mit rund 140.000 Wohnungen verteilt über gesamte deutsch- und französischsprachige Schweiz (WBG, 2016). Hierbei ist zu erwähnen, dass Wohnbaugenossenschaften in erster Linie ein urbanes Phänomen sind. Während auf nationaler Ebene Wohnbaugenossenschaften unter 5% des Wohnungsmarktes abdecken, leben in der Stadt Zürich rund 20% der Bevölkerung in einer Genossenschaftswohnung (BFS 2015; Schmid 2011).

1. Datenerhebung

Die Studie vollzieht sich in zwei Phasen: eine qualitative und eine quantitative Erhebung (siehe Abbildung 3). Im ersten Studienteil wurden acht leitfaden-gestützte Interviews mit Experten des genossenschaftlichen Wohnungsbaus durchgeführt, welche durchschnittlich anderthalb bis drei Stunden dauerten. Diese Interviews wurden anschließend transkribiert und kodiert mit dem Fokus auf die individuellen Motive und den Nutzen von Wohnbaugenossenschaftlern. Auf Basis der Analyse dieser Experteninterviews und den empirischen Befunden aus der Freiwilligenforschung wurden zwei quantitative Fragebogen erstellt: Einer zuhanden des Managements von Wohnbaugenossenschaften für die Erhebung der Organisationsvariablen und ein Mitgliederfragebogen zur Erhebung der individuellen Variablen. Vor der Haupterhebung wurden beide Fragebogen einem Pretest unterzogen (5 Wohnbaugenossenschaften und 157 Mitglieder) zur Prüfung der Verständlichkeit der Fragen und der Spezifizierung der Items.

Bei der anschließenden Haupterhebung wurden sämtliche deutsch-schweizer Mitglieder von Wohnbaugenossenschaft Schweiz – 902 gemeinnützige Wohnbauträger – seitens des Verbandes zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Diese Mitgliederbasis umfasst nicht nur Mitglieder-genossenschaften, sondern auch einige gemeinnützige AGs, Stiftungen etc. Deshalb ist von einer Grundgesamtheit von rund 850 Wohnbaugenossenschaften auszugehen.¹

Da die Forschungsfrage eine Verknüpfung der Management- und Mitgliederdaten bedarf, war die Managementumfrage nicht anonym. Dies führte dazu, dass viele Managementdatensätze

¹ Die Rechtsform der Mitglieder ist beim Verband nicht registriert, daher kann keine exakte Berechnung der Anzahl Wohnbaugenossenschaften vorgenommen werden, allerdings ist aufgrund der Namensbezeichnungen (z. B. Stiftung Alterswohnungen der Stadt Zürich) in den meisten Fällen eine Zuordnung möglich.

wegen fehlender Werte aus dem Datensatz gelöscht werden musste. Insgesamt lagen 120 zuordenbare Managementfragebogen vor. Die Rücklaufquote ist in erster Linie mit dem stark unterschiedlichen Genossenschaftsverständnis der Verantwortlichen der Wohnbaugenossenschaften zu erklären. Während einige Wohnbaugenossenschaften den genossenschaftlichen – mitgliederzentrierten – Gedanken hochhalten, fungieren anderen Wohnbaugenossenschaften wiederum in erster Linie als professioneller Immobilienverwalter mit sozialem Anstrich. Die letztgenannte Gruppe sah von einer Teilnahme ganz überwiegend ab. So gab es einige direkte Rückmeldungen seitens der kontaktierten Genossenschaftsverwaltungen, dass man sich bewusst nicht an solchen Umfragen beteiligen möchte und schon gar nicht die Mitglieder mit einer solchen „neumodischen Wohlfühlumfrage mit Selbstverwirklichungsanteil“ bemühen möchte. Entsprechend dieser Unterschiede waren auch die Bemühungen seitens der Wohnbaugenossenschaften ihre Bewohner zur Mitgliederumfrage zu gewinnen stark unterschiedlich. Eine Wohnbaugenossenschaft organisierte z. B. nebst der offiziellen Preisverlosung, noch einen eigenen Wettbewerb und forderte ihre Mitglieder aktiv auf sich an der Umfrage zu beteiligen.

Insgesamt gingen 2865 Mitgliederfragebogen ein, wovon 1535 für die Datenanalyse verwendet werden konnte, was einer Median-Rücklaufquote von 20% entspricht. Der hohe Anteil an gelöschten Datensätzen ist eine Folge des Onlinesurvey-Tools, das automatisch einen Datensatz generierte selbst bei einer einfachen Betrachtung des Fragebogens.

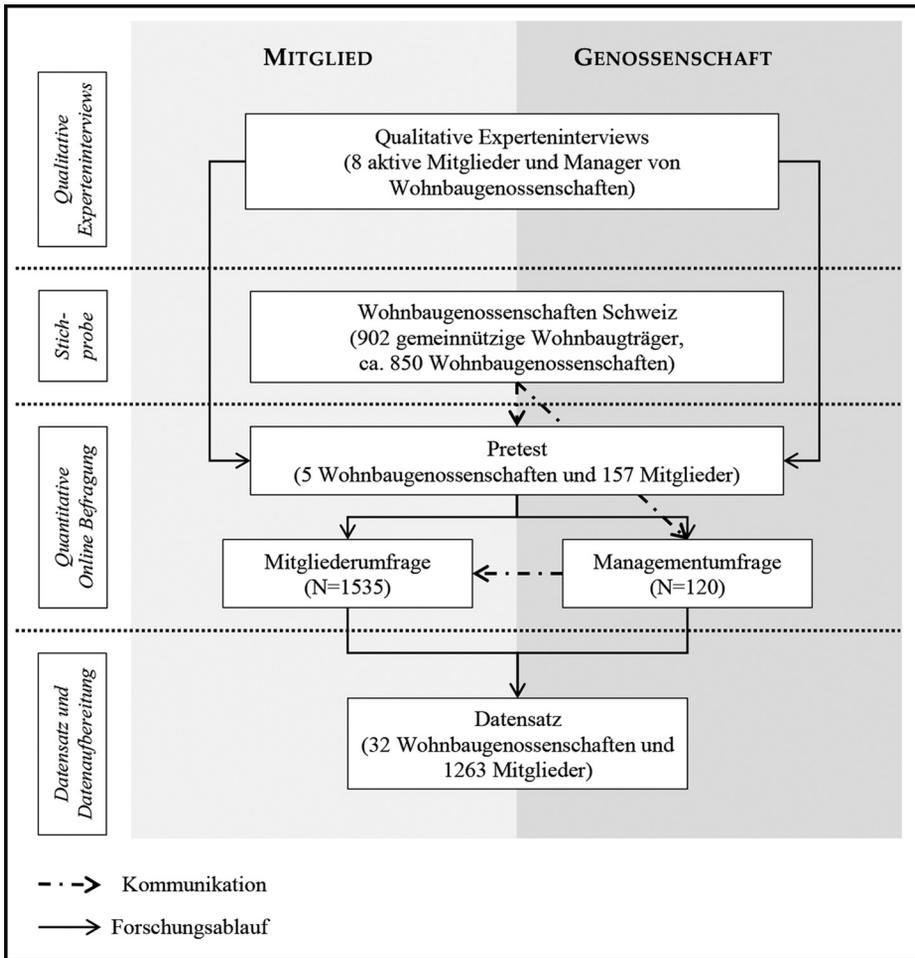


Abbildung 3: Vorgehensweise in der Datenerhebung

2. Datenaufbereitung und -analyse

Zur simultanen Analyse von organisationalen und individuellen Variablen in einer hierarchischen Datenstruktur wurde eine Mehrebenenanalyse durchgeführt. In einem solchen hierarchisch differenzierenden Regressionsmodell werden eine Individualebene (Level-1) und eine Gruppen- bzw. Organisationsebene (Level-2) unterschieden (Hox, 2010; Raudenbush/Bryk, 2002). Mit diesem Vorgehen wird die potentielle Gefahr von ökologischen Fehlschlüssen kontrolliert. Mehrebenenanalyse bedürfen großer Datensätze, allerdings gibt es in der Forschung keinen Konsens über die notwendige Anzahl Fälle auf Level-1 und Level-2 (Maas/Hox, 2005). Um verlässliche Resultate zu produzieren wurden daher nur Wohnbaugenossenschaften in die

Stichprobe aufgenommen, zu denen zehn oder mehr Mitgliederfragebogen vorliegen. Damit verblieben noch 32 Wohnbaugenossenschaften mit insgesamt 1263 Mitgliedern (durchschnittlich 39 Mitgliedern pro Wohnbaugenossenschaft), für die mittels SPSS (Version 23) Mehrebenenmodelle gerechnet wurden. Da die Anzahl der Level 2-Fälle etwas gering ausfällt, werden die Analysen mit der Methode des Restricted Maximum Likelihood (REML) berechnet und die Effekte fest mit einer zufälligen Konstante modelliert.

3. Variablen und Operationalisierung

Die abhängige Variable – das freiwillige Engagement innerhalb der Wohnbaugenossenschaft – wurde zweigestuft abgefragt. In einem ersten Schritt wurde gefragt, ob jemand freiwillig eine Funktion in der Wohnbaugenossenschaft übernimmt und anschließend, wie viele Stunden pro Monat sie durchschnittlich für ihre Aktivitäten in der Genossenschaft aufwenden. Auf der Ebene der Wohnbaugenossenschaften wurde die Größe (Anzahl Wohnungen) und das Alter der Genossenschaft erhoben. Die Professionalisierung wurde ordinal skaliert gemessen nach dem Anteil der geleisteten Aufgaben in der Verwaltung, der von Freiwilligen (selbstverwaltet) resp. Hauptamtlichen (professionell) übernommen: von komplett selbstverwaltet bis hin zu komplett professionell verwaltet.

Auf der individuellen Ebene wurden das Alter und wie lange das Mitglied schon in der Wohnbaugenossenschaft lebt offen abgefragt. Das Bildungsniveau wurde im Fragebogen ordinal skaliert erhoben, allerdings zeigt sich bei einer genaueren Analyse des Einflusses des Bildungsniveaus auf das freiwillige Engagement, dass sich vor allem eine Trennung ergibt zwischen Mitgliedern mit einer höheren Bildung (höhere Fachschule, Fachhochschule oder Universität) und solchen ohne höhere Bildung. Daher wurde die Variable dichotomisiert und damit das Risiko einer Überschätzung des Bildungsniveau-Effekts minimiert. Zur Messung der Identifikation mit der Genossenschaft gaben die Mitglieder auf einer zehnstufigen Skala an als was sie sich eher betrachten: als Mieter oder als Mitglied.

Für die Erhebung der Motivfaktoren wurden 12 Items generiert, welche gemäß einer Faktoren- und Reliabilitätsanalyse auf die zwei Faktoren Wirksamkeit (Cronbach alpha=.90) bzw. Sozialer Zusammenhalt (alpha=.82) laden (siehe Anhang). Gemäß der Member Value Theorie entsteht nur dort ein Nutzen – und damit eine Motivation – wo sich die Bedürfnisse des Mitgliedes mit den Leistungen der Genossenschaft decken, d. h. nur wenn es mir wichtig ist z. B. Erfahrungen zu sammeln, die mich selber voranbringen und dies auch im Rahmen meiner Tätigkeit innerhalb der Wohnbaugenossenschaft möglich ist, entsteht für mich daraus ein Nutzen. Jedes Item wurde auf einer siebenstufigen Likert-Skala sowohl bewertet nach der Wichtigkeit für das Mitglied als auch, wie gut die Wohnbaugenossenschaft in der Lage ist dieses Bedürfnis zu erfüllen. Als Wert für den Member Value dient abschließend jeweils der kleinere Wert. In der erweiterten Analyse des Datensatz zeigt sich insgesamt, dass die Wichtigkeit und der Bedürfnisdeckungsgrad sehr eng miteinander zusammenhängen. Dieser starke Zusammenhang kann über eine Gewöhnung erklärt werden: Wer nie in einer Arbeitsgruppe oder einem Komitee mitarbeiten konnte, hat auch weniger das Bedürfnis danach. Anders sähe es wohl jedoch aus, wenn bestehende Leistungen z. B. Mitbestimmungsrechte, gestrichen würden (vgl. Suter/Gmür 2014).

Variablen	Operationalisierung
Level-2 Variablen (Organisation)	
Professionalisierung	ordinal skaliert: 1=komplett selbstverwaltet 2=mehrheitlich selbstverwaltet 3=mehrheitlich professionell verwaltet 4=komplett professionell verwaltet
Größe WBG	Anzahl Wohnungen (metrisch)
Alter WBG	Alter der Wohnbaugenossenschaft (metrisch)
Level-1 Variablen (Individuum)	
Freiwilliges Engagement	Monatlicher Zeiteinsatz (ordinal skaliert): 0=inaktiv (keine Funktion) 1=bis zu 1 h aktiv 2=1-3 h aktiv 3=4-6 h aktiv 4=mehr als 6 h aktiv
Alter Mitglied	Alter in Jahren (metrisch)
Bildungsniveau	Höhere Fachschule oder höher (1=Ja / 0=Nein)
Identifikation	Sich selbst nur als Mieter (=0) oder nur als Mitglied (=10) betrachten (quasi-metrisch)
Jahre in WBG	Anzahl Jahre, die das Mitglied in der Wohnbaugenossenschaft lebt (metrisch)
Wirksamkeit	8 Items, quasi-metrisch skaliert: 1=kein Member Value; 7=großer Member Value
Sozialer Zusammenhalt	4 Items, quasi-metrisch skaliert: 1=kein Member Value; 7=großer Member Value

Tabelle 1: Variablen in der Mehrebenenanalyse

Alle Variablen wurden z-standardisiert, darüber hinaus wurden die metrischen Variablen (Größe und Alter der WBG sowie und Jahre in der Wohnbaugenossenschaft) logarithmiert um die Analysen zu stabilisieren. Mittels der z-Standardisierung werden die Effektstärken der unterschiedlichen Variablen miteinander vergleichbar.

IV. Analyse der Ergebnisse

Eine deskriptive Auswertung des Datensatz zeigt folgendes Bild: Die durchschnittliche Wohnbaugenossenschaft im Datensatz ist 70-jährig, umfasst 200 Wohnungen und wird vorwiegend von Hauptamtlichen verwaltet. Das durchschnittliche Wohnbaugenossenschaftsmitglied wiederum ist 50 Jahre alt, wohnt seit 10 Jahren bereits in der Genossenschaft und fühlt sich selbst sowohl als Mitglied als auch als Mieter. Etwas mehr als ein Viertel der Bewohner geben an eine Funktion innerhalb ihrer Wohnbaugenossenschaft zu übernehmen. Von denen engagiert sich wiederum die Hälfte durchschnittlich mehr als eine Stunde pro Woche freiwillig.

Die deskriptive Analyse der Stichprobe zeigt auf Organisationsebene eine Verzerrung hin zu größeren Wohnbaugenossenschaften. Aufgrund der restriktiven Datenbereinigung und der damit verbundenen Eliminierung sämtlicher Wohnbaugenossenschaften mit weniger als zehn Mitgliederfragebogen, fallen Klein- und Kleinstwohnbau- genossenschaften (mit weniger als 30 Wohnungen) aus der Stichprobe heraus. Die Studie ist demnach allenfalls für mittlere oder größere Wohnbaugenossenschaften repräsentativ, verfügen doch in der Grundgesamtheit etwas über 40% der Wohnbaugenossenschaften über weniger als 30 Wohnungen.

Variablen	N	%
Level-2 Variablen		
Professionalisierung		
• komplett selbstverwaltet	7	23.3
• mehrheitlich selbstverwaltet	6	20.0
• mehrheitlich professionell verwaltet	9	30.0
• komplett professionell verwaltet	8	26.7
Größe WBG		
• 30-149 Wohnungen	10	31.3
• 150-300 Wohnungen	10	31.3
• über 300 Wohnungen	12	37.5
Alter WBG		
• unter 30 Jahre	4	12.5
• 30-59 Jahre	10	31.3
• 60-90 Jahre	12	37.5
• über 90 Jahre	6	18.8
Level-1 Variablen		
Freiwilliges Engagement		
• inaktiv	864	74.4
• bis zu 1 Stunde aktiv	70	6.0
• 1-3 Stunden aktiv	86	7.4
• 4-6 Stunden aktiv	63	5.4
• mehr als 6 Stunden aktiv	78	6.7

Variablen	alle Mitglieder		aktive Mitglieder	
	N	%	N	%
Alter Mitglied				
• unter 35 Jahre	199	16.4	22	7.6
• 35 bis 44 Jahre	236	19.5	64	22.1
• 45 bis 54 Jahre	248	20.4	83	28.7
• 55 bis 64 Jahre	209	17.2	58	20.1
• 65 bis 75 Jahre	209	17.2	49	17.0
• über 75 Jahre	112	9.2	13	4.5
Bildungsniveau				
• ohne höhere Bildung	621	51.8	115	40.2
• mit höherer Bildung	579	48.3	171	59.8
Identifikation				
• eher Mieter	273	22.9	20	7.0
• Mieter und Mitglied	668	55.9	153	53.7
• eher Mitglied	253	21.2	112	39.3
Jahre in WBG				
• weniger als 3 Jahre	174	15.6	38	14.0
• 3 bis 6 Jahre	247	22.2	46	17.0
• 7 bis 14 Jahre	238	21.4	64	23.6
• 15 bis 30 Jahre	257	23.1	74	27.3
• über 30 Jahre	198	17.8	49	18.1

Tabelle 2: Deskriptive Analyse der Genossenschafts- und Mitgliedervariablen

Zur Analyse der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Variablen wurde eine Korrelationsanalyse mit sämtlichen Variablen durchgeführt (siehe Tabelle 3). Aus dieser Korrelationsmatrix ergeben sich bereits erste Hinweise auf die formulierten Hypothesen. So weisen Größe und Alter der Wohnbaugenossenschaft jeweils negative Zusammenhänge zum freiwilligen Engagement auf, während die individuellen Variablen durchgehend positive Korrelationen aufweisen. Für eine genauere Analyse der Forschungsfrage werden mehrere Mehrebenenmodelle gerechnet (siehe Tabelle 4). Als erstes wird das Nullmodell (M0) gerechnet, ganz ohne Variablen. Hier wird angenommen, dass sich lediglich die Mittelwerte im freiwilligen Engagement nach Wohnbaugenossenschaft unterscheiden. Dieses Nullmodell dient der Bestimmung der Varianzen der abhängigen Variablen auf Level-1 (Mitglieder) und Level-2 (Wohnbaugenossenschaft). Anhand dieser Informationen kann der Intraclass Correlation Coefficient (ICC) berechnet werden, der angibt welcher Anteil der Merkmalsvarianz auf Organisationsebene lokalisiert ist: x Prozent der Varianz des freiwilligen Engagements sind durch Unterschiede zwischen den Wohnbaugenossenschaften erklärbar ("Mehrebenenanalyse" 2016). Analog zum ICC kann der Designeffekt berechnet werden, das Verhältnis zwischen der tatsächlichen Stichprobenvarianz und der Stichprobenvarianz, die sich ergibt, wenn in Daten aus einer Klumpenauswahl – basierend auf der Gruppenzugehörigkeit zu einer Wohnbaugenossenschaft – (fälschlicherweise) eine einfache Zu-

fallsauswahl unterstellt wird. Bereits ab einem ICC von 0.05 empfehlen Raudenbush und Bryk (2002) sowie Peugh (2010) die Verwendung von Mehrebenenanalysen, da ansonsten mit einer Inflation der Alpha-Fehler-Wahrscheinlichkeit (Fehler erster Art) zu rechnen ist. In der vorliegenden Studie liegt gar ein ICC von 0.27 vor, was darauf schließen lässt, dass sich das freiwillige Engagement stark zwischen den einzelnen Wohnbaugenossenschaften unterscheidet. Die Notwendigkeit eines Mehrebenenmodells wird durch einen Designeffekt von 11.34 zusätzlich noch unterstrichen (Peugh 2010). Neben diesen zentralen Informationen aus dem Nullmodell, dient es als Referenzgröße für die Erklärungskraft der nachfolgenden Modelle. Basierend auf dem Nullmodell werden in einem ersten Schritt die organisationalen Variablen in das Modell eingefügt (M1). Dabei stellt sich heraus, dass lediglich das Alter der Wohnbaugenossenschaft einen signifikanten Effekt aufweist. Dieses Merkmal zeigt bereits in der Korrelationsanalyse den stärksten Einfluss der drei Level-2 Variablen. Allerdings zeigt sich auch, dass die drei organisationalen Variablen eng miteinander zusammenhängen. Aus diesem Grund werden der Professionalisierungsgrad und die Größe der Wohnbaugenossenschaft aus dem Modell entfernt (M2). Die Modellgüte verschlechtert sich durch die Eliminierung der beiden organisationalen Variablen zwar wieder, allerdings bleibt der Effekt des Alters der Wohnbaugenossenschaft signifikant und die erklärte Varianz (R2) unverändert.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Freiwilliges Engagement	1								
2.	Professionalisierung	.02	1							
3.	Größe WBG	-.09**	.58**	1						
4.	Alter WBG	-.28**	.08**	.48**	1					
5.	Alter Mitglied	.06*	-.03	-.09**	.01	1				
6.	Bildungsniveau	.11**	.17**	.12**	-.08**	-.23**	1			
7.	Identifikation	.30**	.01	.03	-.15**	.23**	.05	1		
8.	Jahre in WBG	.10**	-.03	-.03	.16**	.61**	-.23**	.18**	1	
9.	Wirksamkeit	.35**	.05	.04	-.12**	.12**	.03	.45**	.11**	1
10.	Sozialer Zusammenhalt	.17**	-.03	-.04	-.11**	.14**	-.03	.32**	.13**	.53**

Tabelle 3: Korrelationsmatrix der Variablen

Determinanten des freiwilligen Engagements in Wohnbaugenossenschaften

	M0		M1		M2		M3		M4		M5	
	0.83	*** (0.13)	0.75	*** (0.11)	0.67	*** (0.10)	0.65	*** (0.09)	0.65	*** (0.09)	0.66	*** (0.09)
Intercept												
<i>Genossenschaft</i>												
Größe WBG (Anz. Wng log.)			0.19	(0.15)								
Professionalisierung			-0.04	(0.12)								
Alter WBG (log)			-0.45	*** (0.10)	-0.38	*** (0.07)	-0.34	*** (0.07)	-0.26	*** (0.07)	-0.26	*** (0.07)
<i>Mitglied</i>												
Alter							0.96	*** (0.24)	0.66	*** (0.24)	0.81	*** (0.24)
Alter ²							-1.02	*** (0.25)	-0.72	*** (0.24)	-0.87	*** (0.24)
Bildungsniveau							0.18	* (0.08)	0.17	** (0.08)	0.17	** (0.08)
Identifikation							0.28	*** (0.04)	0.16	*** (0.04)	0.15	*** (0.04)
Jahre in WBG (log)							0.18	*** (0.05)	0.16	*** (0.05)	0.16	*** (0.05)
<i>Member Value</i>												
Wirksamkeit									0.41	*** (0.05)	0.41	*** (0.05)
Sozialer Zusammenhalt									-0.08	* (0.04)	-0.09	** (0.04)
<i>Interaktionen</i>												
Alter WBG* Wirksamkeit											-0.02	(0.05)
Alter WBG* Sozialer Zusammenhalt											0.10	* (0.06)

	M0		M1		M2		M3		M4		M5	
Zufallseffekte												
Residuum (σ^2)	1.22	*** (0.05)	1.23	*** (0.05)	1.22	*** (0.05)	1.16	*** (0.06)	1.06	*** (0.05)	1.06	*** (0.05)
Intercept (τ_{00})	0.45	*** (0.13)	0.23	*** (0.08)	0.21	*** (0.07)	0.15	*** (0.06)	0.14	*** (0.05)	0.15	*** (0.05)
Modellgüte												
R ²		0.22		0.22		0.21		0.29		0.34		0.34
-2LL		3600.91		3477.39		3584.14		2801.30		2701.86		2707.25
AIC		3604.91		3481.39		3588.14		2805.30		2705.86		2711.25

Tabelle 4: Multilevel-Modelle für freiwilliges Engagement

Für das Modell 3 (M3) werden die individuellen Variablen in das Modell aufgenommen, wobei das Alter sowohl unverändert, als auch quadriert aufgenommen wird. Die doppelte Aufnahme des Alters ist begründet im kurvilinearen Zusammenhang mit dem freiwilligen Engagement. Ein derartiger Zusammenhang war bereits schon aus theoretischer Sicht in Betracht gezogen worden und erhärtet sich nun bei einer grafischen Betrachtung des Zusammenhangs. Die beiden Altersvariablen weisen klar die stärksten Effekte auf. Ebenfalls hoch signifikante Einflüsse auf das freiwillige Engagement haben die Identifikation mit der Genossenschaft und die Anzahl Jahre, die jemand bereits in der Wohnbaugenossenschaft lebt. Das Bildungsniveau wirkt sich zwar signifikant positiv aus auf das freiwillige Engagement, aber mit einer verhältnismäßig geringeren Effektstärke. Interessant ist auch, dass der Effekt des Alters der Wohnbaugenossenschaft stabil geblieben ist, d. h. nicht beeinflusst wird durch die individuellen Variablen. Insgesamt führt die Integration der Level-1 Variablen zu einer deutlichen Verbesserung des Gesamtmodells und dessen Erklärungskraft ($\Delta R^2 = +8\%$). Mit der Erweiterung des Modells um die beiden Member Value Variablen kann das Modell (M4) nochmals verbessert werden, allerdings verringern sich die Effektgrößen beinahe aller bisherigen Variablen. Insbesondere wird der Einfluss des Alters geringer, dies kann erklärt werden durch die veränderten Motivstrukturen aufgrund des Alters, die in der Wirksamkeit und des sozialen Zusammenhalts gespiegelt werden. Analog hierzu auch der Aspekt der Identifikation. Überraschend ist der leicht signifikant negative Effekt des sozialen Zusammenhalts, d. h. je besser das Verhältnis zu seinen Nachbarn, desto geringer das freiwillige Engagement. Dieser Punkt steht im Gegensatz zur Exchange Theorie und empirischen Studien, die einen positiven Einfluss von Freundschaften auf das freiwillige Engagement feststellen konnten (Degli Antonio 2009; Horne/Broadbridge 1994; Leonard u. a. 2004; Martinez/McMullin 2004). Hinzu kommt, dass die Variable sozialer Zusammenhalt in der Korrelationsanalyse in einem signifikant positiven Zusammenhang zu freiwilligem Engagement stand. Dementsprechend ist anzunehmen, dass der negative Effekt des sozialen Zusammenhalts auf die Modellspezifizierung zurückzuführen ist. Diese Vermutung bestätigt sich, da bei der Eliminierung der Wirksamkeit, der soziale Zusammenhalt einen signifikanten Koeffizienten von 0.11 aufweist (Modell nicht aufgeführt in Tabelle 4).

Auf der Organisationsebene reduziert sich der Einfluss des Alters der Wohnbaugenossenschaft um 0.08. Das kann damit interpretiert werden, dass in den Member Value Variablen stets auch die Leistungen seitens der Wohnbaugenossenschaft berücksichtigt wird. Um diese These zu untersuchen werden Cross-Level Interaktionen zwischen dem Alter der Wohnbaugenossenschaft und den beiden Member Value Variablen untersucht (M5). Das Modell verändert sich durch die Interaktionseffekte nur marginal. Allerdings zeigt sich ein leicht positiv signifikanter Interaktionseffekt zwischen dem Alter der Wohnbaugenossenschaft und dem sozialen Zusammenhalt. Je älter eine Wohnbaugenossenschaft ist, desto positiver ist demnach der Einfluss des nachbarschaftlichen Gefüges auf das freiwillige Engagement. Mit einem R^2 von 0.34 ist das finale Modell (M5) in der Lage, einen großen Anteil der Varianz im freiwilligen Engagement zu erklären.

V. Ergebnisdiskussion

Die Analyse führt zum Schluss, dass sich das freiwillige Engagement zwischen den einzelnen Wohnbaugenossenschaften maßgeblich unterscheidet. Je nach Wohnbaugenossenschaft wird seitens des Managements mehr oder weniger Wert gelegt auf die aktive Partizipation der Bewohner. Allerdings zeigt sich kein Einfluss der Größe und des Professionalisierungsgrades auf das freiwillige Engagement, womit die Hypothesen 1_a und 1_b verworfen werden müssen. Eine mögliche Erklärung für diesen fehlenden Zusammenhang könnte in der Stichprobenbildung liegen. Aufgrund der restriktiven Datensatzaufbereitung und den Erfordernissen der Mehrebenenanalysen sind kleine selbstverwaltete Genossenschaften, die wohl genau den Unterschied ausmachen würden, unterrepräsentiert. Hingegen kann Hypothese 1_c bestätigt werden und zwar durchgängig in allen getesteten Mehrebenenmodellen. Das Alter der Wohnbaugenossenschaft hat damit einen entscheidenden Einfluss auf das freiwillige Engagement. Zum einen kann mit Blick auf die Bürokratisierungstheorie nach Weber (2009) davon ausgegangen werden, dass sich die Regeldichte im Laufe der Zeit erhöht und der Spielraum für individuelles Engagement in der Genossenschaft entsprechend verkleinert. Zum anderen ist von Bedeutung, dass Partizipationsplattformen schon bei der Gründung der Genossenschaft angedacht und verankert werden, z. B. ein wöchentliches Abendessen in der Siedlung, da es schwierig ist so etwas zu einem späteren Zeitpunkt zu etablieren und immer wieder Anstrengungen erforderlich sind, solche Aktivitäten am Leben zu erhalten (vgl. Wirz 2014).

Bei den individuellen Faktoren erweist sich insbesondere das Alter des Mitgliedes als entscheidend, wobei sich der Zusammenhang als kurvilinear darstellt. Damit kann Hypothese 2_a bestätigt werden. Die Bedeutung des Alters zeigt sich auch in den offenen Bemerkungen, die die Mitglieder in den Fragebogen anbringen konnten. Viele ältere Teilnehmende (70 Jahre und älter) gaben an, dass sich heute nicht mehr in der Wohnbaugenossenschaft engagieren würden, da sie sich dafür zu alt und gebrechlich fühlten, früher aber während Jahren in unterschiedlichen Funktionen tätig gewesen seien. Hypothese 2_b , wonach ein höheres Bildungsniveau mit einem erhöhten freiwilligen Engagement einhergeht, kann ebenfalls bestätigt werden. Allerdings ist der Effekt weniger signifikant als bei anderen Variablen. Betrachte man in diesem Zusammenhang das Bildungsniveau der besonders engagierten (mehr als eine Stunde pro Woche) so zeigt sich, dass in dieser Gruppe besonders viele Mitglieder ohne höhere Ausbildung dabei sind. Dies liegt in den unterschiedlichen Tätigkeiten verbunden, die im Rahmen von Wohnbaugenossenschaften übernommen werden können. So wendet z. B. jemand mit einer Handwerkerlehre, der Unterhaltsarbeiten in der Genossenschaft übernimmt rasch mehr Zeit auf, als ein hoch ausgebildetes Mitglied einer Siedlungskommission. Ebenfalls bestätigen lassen sich die Hypothesen 2_c und 2_d bezüglich dem positiven Einfluss einer stärkeren Identifikation mit der Wohnbaugenossenschaft und einer längeren Dauer der Mitgliedschaft. Dabei gilt es jedoch anzumerken, dass der Zusammenhang zwischen der Anzahl Jahre, die ein Mitglied bereits in der Wohnbaugenossenschaft lebt, und der Identifikation mit einem Korrelationskoeffizienten von 0.18 geringer ausfällt als angenommen.

Der Member Value Wirksamkeit erweist sich nach dem Alter als bedeutendster Erklärungsfaktor für freiwilliges Engagement, während der Aspekt des sozialen Zusammenhalts keine ein-

deutigen Schlüsse zulässt. Hypothese 3 kann somit nur teilweise bestätigt werden. Damit freiwilliges Engagement überhaupt entstehen kann ist es wichtig, dass entsprechende Partizipationsplattformen bestehen und das Mitglied das Gefühl erhält, dass seine Meinung was zählt und etwas umgesetzt werden kann. In einer Gegenüberstellung der Wichtigkeitsbeurteilung der Wirksamkeit und des Erfüllungsgrades seitens der Wohnbaugenossenschaften, stellt sich jedoch heraus, dass dieser Aspekt sogar „überdeckt“ ist. In anderen Worten gaben die Mitglieder an, dass die angebotenen Möglichkeiten um selber wirksam zu sein zwar oftmals da sind, aber als nicht sonderlich wichtig betrachtet werden. Daraus ist zu schließen, dass es zentral ist, die Bedeutung des freiwilligen Engagements für die Genossenschaft überhaupt erstmals in den Köpfen der Mitglieder zu verankern.

VI. Fazit

Als zentrales Element der Förderung des freiwilligen Engagements erweist sich für die Mitglieder deren Gelegenheit, sich wirksam einbringen zu können und auch dazu motiviert zu werden. Gemäß dem Datensatz geben über 65% der inaktiven Mitglieder an, dass sie gewillt wären sich für die Genossenschaft und/oder die Siedlung zu engagieren, sollten sich Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ämtern oder der Organisation von Anlässen ergeben. Diese große Bereitschaft für ein genossenschaftliches Engagement steht zu einem gewissen Maß im Widerspruch mit der Überdeckung des Wirksamkeitsbedürfnisses seitens der Wohnbaugenossenschaften. Die Mitglieder sehen also zwar durchaus die Möglichkeiten sich innerhalb der Wohnbaugenossenschaft engagieren zu können, messen diesem aber nur eine geringe Bedeutung zu. Der starke negative Einfluss des Alters der Wohnbaugenossenschaft auf das freiwillige Engagement legt zusammen mit den Ausführungen zur Wirksamkeit nahe, dass viele ältere Wohnbaugenossenschaften über ein professionelles Management verfügen. Folglich machen wohl viele Mitglieder nur einen geringen Bedarf an ihrem eigenen Engagement für die Wohnbaugenossenschaft aus und schätzen den Raum für Eigeninitiative als gering ein. Insgesamt muss bei den Mitgliedern ein höheres Bewusstsein für den Nutzen und die Notwendigkeit des freiwilligen Engagements geschaffen werden. Nebst dem ressourcenorientierten Ansatz, der erklärt weswegen ältere Menschen sich stärker freiwillige engagieren, kann in diesem Zusammenhang ins Feld geführt werden, dass bei älteren Bewohnern ein stärkeres genossenschaftliches Bewusstsein vorhanden ist und in der Wohnbaugenossenschaft das Gefühl erhalten wirksam zu sein. Die Stärkung des genossenschaftlichen Bewusstseins muss jedoch nicht nur bei den Mitgliedern ansetzen, sondern vorerst bei den Genossenschaften selbst. Im Sinne einer Revitalisierung ist es insbesondere für ältere Wohnbaugenossenschaften eine Herausforderung, sich wieder für einen verstärkten Mitgliedereinbezug zu öffnen, da damit gleichzeitig auch ein gewisser Machtverlust der bestehenden Managementriege verbunden ist. Dabei muss jedoch bedacht werden, dass freiwilliges Engagement in gänzlich unterschiedlichen Bereichen stattfinden kann, nicht bloß im Rahmen von Kommissions- und Vorstandsarbeit. Einige Wohnbaugenossenschaften sind bereits daran Gegensteuer zu geben und versuchen aktiv über direkte Kommunikation zwischen der Verwaltung und den Mitgliedern einen stärkeren Einbezug zu generieren. Dabei steht oft-

mals zu Beginn gar nicht ein freiwilliges Engagement per se im Vordergrund, sondern vielmehr eine aktive Teilnahme an genossenschaftlichen Aktivitäten.

Obwohl die Studie in einem sehr spezifischen Feld durchgeführt wurde und Wohnbaugenossenschaften aufgrund der unmittelbaren Nähe zur alltäglichen Lebenswelt der Genossenschafter ein Spezialfall darstellen, können die Ergebnisse der Studie sehr wohl auch für andere Genossenschaftsbereiche und sogar allgemeiner auf mitgliedschaftsbasierte Organisationen übertragen werden. Die Befunde zu den individuellen Merkmalen der freiwillig Engagierten stimmen weitgehend mit dem Forschungskanon überein. Insbesondere die bereits diskutierten Effekte des Alters der Organisation und dem Nutzen aus der Wirksamkeit des Mitgliedes können durchaus als generalisierbare Determinanten des freiwilligen Engagements abgeleitet werden. Einschränkend muss berücksichtigt werden, dass Klein- und Kleinstgenossenschaften nicht in der Stichprobe aufgenommen wurden. Darin mag auch begründet sein, weshalb die organisationalen Variablen Größe und Professionalisierungsgrad keine signifikanten Effekte auf das freiwillige Engagement aufweisen. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass das genossenschaftliche Bewusstsein und insbesondere der Selbstverwaltungsgedanke bei diesen Genossenschaften andere Züge annimmt, als hier in dieser Studie vorgestellt. In diesem Bereich liegt noch ein braches Forschungsfeld, dem aufgrund der kleinen Fallgröße z. B. über Fallstudien beizukommen wäre.

Die Studie zeigt auf, dass das freiwillige Engagement nicht bloß durch individuelle Faktoren erklärt werden kann. Bislang wird in der Freiwilligenforschung dennoch weitgehend auf eine Kombination der individuellen und organisationalen Faktoren mittels Mehrebenenanalysen verzichtet. Diesem Aspekt sollte in zukünftigen Studien größeres Gewicht beigemessen werden. Gerade für das freiwillige Engagement, aber auch für andere Aspekte der genossenschaftlichen Organisationsforschung sind die Passung und das Zusammenspiel der individuellen und organisationalen Ebene als zentrale Elemente zu berücksichtigen. So zeigte sich in einer anderen Teilstudie dieses Forschungsprojektes, dass die Wichtigkeit einzelner Leistungen der Wohnbaugenossenschaften von den Mitgliedern beinahe ausschließlich leicht höher eingestuft wurde als der Erfüllungsgrad. Im Sinne der Marktgestaltung kann daher davon ausgegangen werden, dass durchaus auch Erwartungshaltungen und das Interesse der Mitglieder gegenüber der Wohnbaugenossenschaften und deren Leistungen/Aktivitäten geweckt werden können. Das Angebot und die genossenschaftlichen Strukturen haben damit indirekt auch stets einen Einfluss auf die Bedürfnisse und Motive der Mitglieder, weswegen diese nicht getrennt voneinander betrachtet werden sollten.

Abstract

Peter Suter and Markus Gmür; Determinants of Volunteering in Housing Cooperatives

Housing Cooperative; Membership; Member Value; Multilevel Analysis; Switzerland; Volunteering

Housing cooperatives rely heavily on the commitment of members, in particular their motivation to act as board or committee members and to participate in joint activities of the housing community. The example of housing cooperatives in Switzerland examines which factors can explain differences in the individual willingness to volunteer. The study is based on a member value approach, which explains members' engagement with the organization's ability to fulfill a wide range of needs beyond pure economic benefits and returns. Survey data from 32 cooperatives and 1263 members are analyzed using a multi-level model. The results support the importance of two key member value dimensions: social cohesion and individual effectiveness. This can explain significant differences in membership involvement beyond already known factors (age, education level). At the organizational level, the study also shows that a higher age of an organization, but not the degree of professionalization nor the size, is associated with a below-average commitment of members.

Literaturverzeichnis

- Aeschbacher, R./Lichtsteiner, H. (2015): Die Genossenschaft als Rechtsform ein Auslaufmodell – ein Trend oder nur Mythos?, in: Andessner, R./Greiling, D./Gmür, M./Theuvsen, L. (Hrsg.): Ressourcenmobilisierung durch Nonprofit-Organisationen. Theoretische Grundlagen, empirische Ergebnisse und Anwendungsbeispiele, Linz, S. 477-489.
- Barnes, M.L./Sharpe, E.K. (2009): Looking Beyond Traditional Volunteer Management: A Case Study of an Alternative Approach to Volunteer Engagement in Parks and Recreation, in: VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 20(2), S. 169-187.
- Berger, H. (22.1.2014): Experten Interview mit dem Geschäftsführer der Bau- und Wohngenossenschaft Graphis in Bern.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2015): Bewohnertyp der bewohnten Wohnungen, 2013. URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/09/03/blank/key/bewohnertypen/entwicklung.Document.191536.pdf> (8.2.2016).
- Birchall, J./Simmons, R. (2004): What Motivates Members to Participate in Co-operative and Mutual Businesses? A Theoretical Model and some Findings, in: Annals of Public and Cooperative Economics, 75(3), S. 465-495.
- Brady, H.E./Schlozman, K.L./Verba, S. (1999): Prospecting for Participants: Rational Expectations and the Recruitment of Political Activists, in: The American Political Science Review, 93(1), S. 153-168.
- Braun, S. (2003): Leistungserstellung in freiwilligen Vereinigungen: Über 'Gemeinschaftsarbeit' und die 'Krise des Ehrenamts', in: Baur, J./Braun, S. (Hrsg.): Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen, Aachen, S. 191-241.
- Broadbridge, A./Home, S. (1996): Volunteers in Charity Retailing: Recruitment and Training, in: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 6(3), S. 255-270.
- Brudney, J. L./Meijs, L.C.P.M. (2014): Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work, in: Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 38(3), S. 297-309.
- Bussell, H./Forbes, D. (2002): Understanding the Volunteer Market. The What, Where, Who and Why of Volunteering, in: International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 7(3), S. 244-257.
- Caldwell, S.D./Farmer, S.M./Fedor, D.B. (2008): The Influence of Age on Volunteer Contributions in a Nonprofit Organization, in: Journal of Organizational Behavior, 29(3), S. 311-333.
- Caro, F.G./Bass, S.A. (1997): Receptivity to Volunteering in the Immediate Postretirement Period, in: Journal of Applied Gerontology, 16(4), S. 427-441.
- Choi, L.H. (2003): Factors Affecting Volunteerism among Older Adults, in: Journal of Applied Gerontology, 22(2), S. 179-196.
- Clary, E.G., Snyder, M./Stukas, A.A. (1996): Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey, in: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25(4), S. 485-505.
- Cnaan, R.A./Goldber-Glen, R.S. (1991): Measuring Motivation to Volunteer in Human Services, in: Journal of Applied Behavioral Science, 27(3), S. 269-284.
- Cnaan, R.A./Handy, F./Wadsworth, M. (1996): Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations, in: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25(3), S. 364-383.

- Cunningham, I.J./Eys, M.A. (2007): Role Ambiguity and Intra-Team Communication in Interdependent Sport Teams, in: *Journal of Applied Social Psychology*, 37(10), S. 2220-2237.
- Cuskelly, G./McIntyre, N./Boag, A. (1998): Research and Reviews A Longitudinal Study of the Development of Organizational Commitment Amongst Volunteer Sport Administrators, in: *Journal of Sport Management*, 12(3), S. 181-202.
- Degli Antonio, G. (2009): Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation, in: *KYK-LOS*, 62(3), S. 359-370.
- Dolnicar, S./Randle, M. (2007): What Motivates which Volunteers? Psychographic Heterogeneity among Volunteers in Australia, in: *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18(2), S. 135-155.
- Dury, S./De Donder, L./De Witte, N./Buffel, T./Jacquet, W./Verté, D. (2015): To Volunteer or Not: The Influence of Individual Characteristics, Resources, and Social Factors on the Likelihood of Volunteering by Older Adults, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(6), S. 1107-1128.
- Eidgenössisches Amt für das Handelsregister (2016): Handelsregister-Statistik. Eingetragene Gesellschaften pro Rechtsform und Kanton. Stand 1.1.2016. URL: <http://www.zefix.ch/statistics/2015%20-%20Anzahl%20eingetrag.%20Gesellschaften%20pro%20Rechtsform%20und%20Kanton.pdf> (8.2.2016).
- Einoof, C.J. (2011): Gender Differences in the Correlates of Volunteering and Charitable Giving, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), S. 1092-1112.
- Erlinghagen, M. (2000): Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf. Eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996, in: *Kölnner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52(2), S. 291-310.
- Erlinghagen, M./Hank, K. (2006): The Participation of Older Europeans in Volunteer Work, in: *Ageing and Society*, 26(4), S. 567-584.
- Ernita, F./Al Rozi, A. (2014): Factors Affecting the Members Participation on Cooperative in North Sumatera, in: *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(10), S. 113-117.
- Finkelstein, M.A./Penner, L.A./Brannick, M. (2005): Motive, Role Identity, and Prosocial Personality as Predictors of Volunteer Activity, in: *Social Behavior and Personality*, 33(4), S. 403-418.
- Freeman, R.B. (1997): Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor, in: *Journal of Labor Economics*, 15(1), S. 140-166.
- Frei, O. (20.1.2014): Experteninterview mit dem Präsidenten der Baugenossenschaft Wiese in Zürich.
- Gallagher, S.K. (1994): *Older People Giving Care. Helping Family and Community*, Westport.
- Gaston, K./Alexander, J.A. (2001): Effective Organisation and Management of Public Sector Volunteer Workers: Police Special Constables, in: *International Journal of Public Sector Management*, 14(1), S. 59-74.
- Gazley, B. (2012): Predicting a Volunteer's Future Intentions in Professional Associations: A Test of the Penner Model, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(6), S. 1245-1267.
- Geiser, C./Okun, M.A./Grano, C. (2014): Who is Motivated to Volunteer? A Latent Profile Analysis Linking Volunteer Motivation to Frequency of Volunteering, in: *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56(1), S. 3-24.
- Gmür, M. (2013): Die Krise als Chance. Genossenschaften aus der Perspektive des Freiburger Management-Modells für NPO, in: Brazda, J./Dellinger, M./Röbl, D. (Hrsg.): *Genossenschaften im Fokus einer neuen Wirtschaftspolitik. Bericht der XVII. Internationalen Genossenschaftswissenschaftlichen Tagung (IGT) 2012 in Wien, Bd. 1*, S. 133-145.
- Gmür, M./Lichtsteiner, H. (Hrsg.) (2010): *Stichwort: NPO-Management. Ein Nachschlagewerk für Verein, Verbände, Stiftungen, Genossenschaften und NGO*, Bern.
- Güntert, S.T. (2015): Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit, in: Wehner, T./Güntert, S.T. (Hrsg.): *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*, Berlin.
- Hager, M.A. (2014): Engagement Motivations in Professional Associations, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2S), S. 39S-60S.
- Hager, M.A./Brudney, J. L. (2011): Problems Recruiting Volunteers. Nature versus Nurture, in: *Nonprofit Management/Leadership*, 22(2), S. 137-157.
- Haski-Leventhal, D./Cnaan, R.A. (2009): Group Processes and Volunteering: Using Groups to Enhance Volunteerism. *Administration in Social Work*, 33(1), S. 61-80.
- Haski-Leventhal, D./Meijjs, L.C.P.M. (2011): The Volunteer Matrix: Positioning of Volunteer Organizations. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(2), S. 127-137.
- Herzog, R.A./Kahn, R.L./Morgan, J.N./Jackson, J.S./Antonucci, T.C. (1989): Age Differences in Productive Activities, in: *Journal of Gerontology*, 44(4), S. 129-138.
- Hibbert, S./Piacentini, M./Al Dajani, H. (2003): Understanding Volunteer Motivation for Participation in a Community-based Food Cooperative, in: *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1), S. 30-42.
- Homans, G.C. (1958): Social Behavior as Exchange, in: *American Journal of Sociology*, 63(6), S. 597-606.
- Horne, S./Broadbridge, A. (1994): The Charity Shop Volunteer in Scotland: Greatest Asset or Biggest Headache?, in: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 5(2), S. 205-218.
- Hox, J.J. (2010): *Multilevel Analysis. Techniques and Applications*, Band 2, New York: Routledge.

- Hustinx, L. (2010): I Quit, Therefore I Am? Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization, in: *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), S. 236-255.
- Hustinx, L./Lammertyn, F. (2004): The Cultural Bases of Volunteering: Understanding and Predicting Attitudinal Differences Between Flemish Red Cross Volunteers, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(4), S. 548-584.
- Inglis, S./Cleave, S. (2006): A Scale to Assess Board Member Motivations in Nonprofit Organizations, in: *Non-profit Management & Leadership*, 17(1), S. 83-101.
- Jordan, T.A. (2009): Volunteer Entry into Hospital Culture: Relationships Among Socialization, P-O fit, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, Band Ph.D., Kentucky.
- Kincade, J.E./Rabiner, D.J./Bernard, S.L./Wommert, A./Konrad, T.R./Defriese, G.H./Ory, M.G. (1996): Older Adults as a Community Resource: Results from the National Survey of Self-Care and Aging, in: *The Gerontologist*, 36(4), S. 474-482.
- Knoke, D./Wright-Isak, C. (1982): Individual Motives and Organizational Incentive Systems, in: *Research in the Sociology of Organizations*, 1, S. 209-254.
- Kuster, J.-P. (9.1.2014): Experteninterview mit Berater für Wohnbaugenossenschaften im Grossraum Zürich.
- Lee, Y./Moore McBride, A. (2012): Institutional Predictors of Volunteer Retention. The Case of AmeriCorps National Service, in: *Administration & Society*, 44(3), S. 343-366.
- Leighley, J. (1996): Group Membership and the Mobilization of Political Participation, in: *The Journal of Politics*, 58(2), S. 447-463.
- Leonard, R./Onyx, J./Hayward-Brown, H. (2004): Volunteer and Coordinator Perspectives on Managing Women Volunteers, in: *Nonprofit Management/Leadership*, 15(2), S. 205-219.
- Locke, M./Ellis, A./Smith, J. D. (2003): Hold on to What You've Got: The Volunteer Retention Literature, in: *Voluntary Action*, 5(3), S. 81-99.
- Lynch, S./Smith, K. (2012): The Dilemma of Judging Unpaid Workers. *Personnel Review*, 39(1), S. 80-95.
- Maas, C.J.M./Hox, J.J. (2005): Sufficient Sample Sizes for Multilevel Modeling, in: *Methodology*, 1(3), S. 86-92.
- Maki, A./Snyder, M. (2015): Investigating Similarities and Differences Between Volunteer Behaviors: Development of a Volunteer Interest Typology, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 46(1), S. 5-28.
- Maran, D.A./Soro, G. (2010): The Influence of Organizational Culture in Women Participation and Inclusion in Voluntary Organizations in Italy, in: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 21(4), S. 481-496.
- Martinez, T.A./McMullin, S.L. (2004): Factors Affecting Decisions to Volunteer in Nongovernmental Organizations, in: *Environment and Behavior*, 36(1), S. 112-126.
- Wirtz, M.A. (Hrsg.) (2016): *Mehrebenenanalyse*, in: *Dorsch. Lexikon der Psychologie*. URL: <https://portal.hogrefe.com/dorsch/mehrebenenanalyse/>.
- Mintzberg, H. (1979): *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Englewood Cliffs N.J.
- Musick, M.A./Wilson, J. (2008): *Volunteers: A Social Profile*, Bloomington.
- Mutchler, J.E./Burr, J.A./Caro, F.G. (2003): From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Workforce and Volunteering in Later Life, in: *Social Forces*, 81(4), S. 1267-1293.
- Omoto, A.M./Snyder, M. (1993): Aids Volunteers and Their Motivations: Theoretical Issues and Practical Concerns, in: *Nonprofit Management & Leadership*, 4(2), S. 157-176.
- Omoto, A.M./Snyder, M./Martino, S.C. (2000): Volunteerism and the Life Course: Investigating Age-Related Agendas for Action, in: *Basic & Applied Social Psychology*, 22(3), S. 181-197.
- Peugh, J.L. (2010): A Practical Guide to Multilevel Modeling, in: *Journal of School Psychology*, 48(1), S. 85-112.
- Raudenbush, S.W./Bryk, A.S. (2002): *Hierarchical Linear Models. Applications and Data Analysis Methods*, Thousand Oaks.
- Schlesinger, T./Egli, B./Nagel, S. (2013): 'Continue or terminate?' Determinants of Long-term Volunteering in Sports Clubs, in: *European Sport Management Quarterly*, 13(1), S. 32-53.
- Schlesinger, T./Nagel, S. (2013): Who Will Volunteer? Analysing Individual and Structural Factors of Volunteering in Swiss Sports Clubs, in: *European Journal of Sport Science*, 13(6), S. 707-715.
- Schmid, P. (2011): Herausforderungen der Schweizer Wohnbaugenossenschaften, in: *Verbands-Management*, 37(1), S. 42-49.
- Schwartz, S.H. (1977): Normative Influences on Altruism, in: *Advances in Experimental Social Psychology*, 10, S. 221-279.
- Studer, S. (2015): Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4), S. 1-27.
- Studer, S./von Schnurbein, G. (2013): Organizational Factors Affecting Volunteers. A Literature Review on Volunteer Coordination, in: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(2), S. 403-440.
- Suter, P./Gmür, M. (2012): Member Value in Co-ops. Konferenzbeitrag Cooperative Responses to Global Challenges. International Conference within the framework of the International Year of Cooperatives 2012 in Berlin am 23.3.2012.

- Suter, P./Gmür, M. (2014): Mobility Car Sharing: An Evolving Co-operative Structure, in: Mazzarol, T. u. a. (Hrsg.): Research Handbook on Sustainable Co-operative Enterprise. Case Studies of Organisational Resilience in the Co-operative Business Model, S. 301-326.
- Tschirhart, M. (1998): Understanding the Older Stipended Volunteer. Age-Related Differences among AmeriCorps Members, in: Public Productivity & Management Review, 22(1), S. 35-48.
- Unger, L.S. (1991): Altruism as a Motivation to Volunteer, in: Journal of Economic Psychology, 12(1), S. 71-100.
- WBG, Wohnbaugenossenschaften Schweiz (2016): Wohnbaugenossenschaften Schweiz. URL: http://www.wbg-schweiz.ch/wohnbaugenossenschaften_schweiz.html (8.2.2016).
- Weber, M. (2009): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen.
- Wilson, J. (2000): Volunteering, in: Annual Review of Sociology, 26, S. 215-240.
- Wilson, J./Musick, M.A. (1997): Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work, in: American Sociological Review, 62(5), S. 694-713.
- Wirz, A. (20.1.2014): Experteninterview mit Gründungsmitglied der Bau- und Wohngenossenschaft Kraftwerk1 in Zürich.
- Wymer, W.W. (1998): Youth Development Volunteers. Their Motives, How They Differ from Other Volunteers and Correlates of Involvement Intensity, in: International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 3(4), S. 321-336.
- Zimmer, A.E. (2014): Money Makes the World Go Round! Ökonomisierung und die Folgen für NPOs, in: Zimmer, A.E./Simsa, R. (Hrsg.): Forschung zur Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement: Quo vadis? Wiesbaden, S. 163-180.

Anhang

Wirksamkeit (Cronbach alpha=.90)

- Durch meine Stellung bei der Wohnbaugenossenschaft werde ich von anderen als wichtig wahrgenommen.
- Ich habe viele Gelegenheiten mich auszutauschen, mitzuwirken und meine Meinung zu äußern.
- Ich habe die Möglichkeit in Arbeitsgruppen, Komitees u. ä. mitzuarbeiten.
- Ich kann hier selber etwas auf die Beine stellen, z. B. soziale Anlässe oder Freizeitprogramme für andere organisieren.
- Die genossenschaftliche Wohnform ist spannend, und ich kann immer wieder neue Erfahrungen machen.
- Ich mache hier gute Erfahrungen, die mich selber voranbringen und mir auch anderweitig nützlich sind.
- Meine Meinung wird ernst genommen und ich kann etwas erreichen.
- Ich kann etwas bewirken und erlebe Selbstbestätigung.

Sozialer Zusammenhalt (Cronbach alpha=.82)

- Bei meinen Nachbarn weiß ich, woran ich bin, kann mich auf sie verlassen und auf ihre Hilfe zählen.
- Es wohnen gute Leute hier, die zu Freunden werden.
- Meine Nachbarn zeigen Verständnis für meine Probleme und hören zu, wenn ich ein Anliegen habe.
- Bei uns im Haus oder der Siedlung herrscht ein guter Zusammenhalt und ich fühle mich wohl in der Gemeinschaft.

Anhang 1: Items der Member Value Dimensionen Wirksamkeit und sozialer Zusammenhalt