

## **Utopien als Motor für Pionierleistungen – Was motiviert Menschen dazu die Umsetzung neuer Ideen zu forcieren?**

### **Einleitung**

„Utopia ist eine Entscheidung“<sup>1</sup> – unter diesem Leitgedanken wächst seit 2011 die Utopiastadt in Wuppertal. In einem alten Bahnhofsgebäude im Quartier Mirke in Wuppertal Elberfeld wurde das Projekt Utopiastadt durch die Clownfisch Gbr. umgesetzt. Die Clownfisch Gbr. wurde im Jahr 2006 gegründet um ein Magazin mit kulturellen und gesellschaftlichen Inhalten zu publizieren, welches seit 2007 jährlich erscheint.<sup>2</sup> Im Jahr 2010 war Utopia Thema des Magazins, damit war der Grundstein für das Projekt Utopiastadt gelegt und die Umsetzung folgte ab 2011.

Die Motivation zur Eröffnung der Utopiastadt war, dass aus Sicht der Initiatoren die Kulturförderung durch leere kommunale Kassen immer mehr beschnitten wird. Die Unterstützung von Kreativen wird aber als „Innovationspotential der gesamten Gesellschaft“<sup>3</sup> gesehen und ist deshalb förderungswürdig. Utopiastadt soll Raum dafür bieten. Das Ziel ist es, Menschen, Initiativen und Projekte zu vernetzen um so die Weiterentwicklung und Mitgestaltung der kulturellen und sozialen Landschaft des Quartiers und der ganzen Stadt zu fördern: „Utopiastadt ist ein Kunst- und Kreativkuster. Es ist die Initialzündung eines andauernden Kunst-, Kultur- und Gesellschaftskongresses mit Ambitionen und Wirkung.“<sup>4</sup>

Seit 2014 liegt der Bahnhof nicht mehr an einer stillgelegten Bahnstrecke, sondern an einer hochfrequentierten Trasse, die 22 km durch die Stadt führt, da die Bahnstrecke zu einem Rad- und Fußgängerweg umgenutzt wurde. Der alte Bahnhof Mirke mit Sitz der Utopiastadt ist damit ein zentraler Anlaufpunkt für Künstler, Kreative, Engagierte, Konsumenten, Bürger. Zahlreiche Projekte und Initiativen werden seit fünf Jahren mit und durch die Organisation Utopiastadt umgesetzt.

Utopiastadt ist deshalb für uns interessant, da in Wuppertal zahlreiche Projekte und Initiativen ins Leben gerufen wurden, die es ohne die Initiative der Clownfisch Gbr.

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.clownfisch.eu/magazin/ausgaben/utopia/> Zugriff am 09.08.16 um 16.50 Uhr

<sup>2</sup> Durch die Clownfisch Gbr. wird von 2007 bis 2011 in regelmäßigen Abständen ein Thema für das Magazin bekannt gegeben, zu diesem Thema werden Artikel gesammelt, bzw. kann man sich mit seinem Beitrag bewerben, damit dieser mit in das Magazin aufgenommen wird. So sollen unterschiedliche Themen facettenreich diskutiert und aufgearbeitet werden. Die Themen seit der ersten Veröffentlichung 2007 lauteten: America, Zerstörung, Schöpfung, Utopia und Utopiastadt. Seit 2011 befasst sich das Magazin ausschließlich mit dem Thema Utopia.

<sup>3</sup> <https://www.clownfisch.eu/utopia-stadt/> Zugriff am 09.08.16 um 17.00 Uhr

<sup>4</sup> <https://www.clownfisch.eu/utopia-stadt/> am 09.08.16 um 17.06 Uhr

und damit der Utopiastadt vermutlich nicht gegeben hätte. Mittlerweile ist aus der Idee zu Utopiastadt eine Organisation geworden, an der viele Menschen aktiv und passiv teilhaben und so das Stadtbild, im speziellen das Quartier Mirke, gestalten. Die Macher beschreiben die Organisation als „[...] eine Art Experimentierlabor, vernetzt mit seinem kulturellen Umfeld, an dem Utopien konkretisiert und realisiert werden.“<sup>5</sup> Viele Initiativen und Ideen sind zwar an und für sich betrachtet nicht unbedingt neu, aber in dieser Form und Fülle, zentral an einem Ort umgesetzt, nicht zuletzt durch die Art der Umsetzung, doch Innovativ. So bietet Utopiastadt vielen Akteuren die Möglichkeit und den Raum sich und ihre Ideen aktiv einzubringen. Hier ist willkommen, wer Ideen hat, und daran interessiert ist diese aktiv umzusetzen. Das ist ein Grund dafür, dass das Netzwerk der Utopiastadt immer größer wird und sich nicht zuletzt dadurch eine erfolgreiche Umsetzung der Projekte durch Utopiastadt abzeichnet. Eine weitere Besonderheit der Organisation ist es, dass diese fast ausschließlich mit ehrenamtlichen Mitarbeitern arbeitet. Zwar zahlt sich die Geschäftsführung inzwischen einen Lohn aus und die Angestellten im Café Hutmacher bekommen einen Aushilfslohn, aber die Mehrheit der Mitarbeiter arbeitet unentgeltlich. Das Besondere daran ist, dass es hier bei den meisten nicht um ein wenige Arbeitsstunden im Monat handelt, sondern bei einigen bis zu 40 Wochenstunden zusammenkommen. Es ist also nicht uninteressant, welche Anreize die Organisation schafft, Menschen dazu zu motivieren sich in diesem Maße unentgeltlich zu engagieren.<sup>6</sup> Da hier also Menschen auf ungewöhnliche, innovative Weise vernetzt werden und sich die Organisation dadurch auszeichnet, fast ausschließlich durch ehrenamtliche Mitarbeiter ihren Bestand zu sichern und auszubauen, bezeichnen wir das Projekt Utopiastadt als Pionierleistung.

Wir haben den Initiator von Utopiastadt und einem ehrenamtlichen Mitarbeiter interviewt um der Frage nachzugehen, ob Utopien der Motor für die Umsetzung von Neuem sind und wenn ja, welche persönlichen Motivationen dazu beitragen, sich für eine Organisation dieser Art einzusetzen und wie es zu dazu kommt, dass immer neue Ideen und Initiativen entstehen.

## Utopiastadt

---

<sup>5</sup> <https://www.clownfisch.eu/forschung/> Zugriff am 10.08.16 um 15.08 Uhr

<sup>6</sup> Es wird an anderer Stelle auf die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie eingegangen, auf die hier Bezug genommen wird.

Im Jahr 2010 stellte die Clownfisch GbR. die Idee zu Utopiastadt der Stadtparkasse Wuppertal, Eigentümer des Bahnhofes, mit Erfolg vor. Der Bahnhof wurde an die Clownfisch GbR. verpachtet und es wurde ein Darlehen für die Sanierung bzw. Instandhaltung des Bahnhofes gewährt. Dass das nicht so einfach war, kann man sich vorstellen, denn ohne Eigenmittel eine Immobilie und ein Darlehen zu bekommen ist im Normalfall fast unmöglich – das vorgelegte Konzept war also extrem überzeugend. Mit viel Eigenleistung konnte das Projekt Utopiastadt begonnen werden. Durch die enorme Unterstützung von ehrenamtlichen Helfern kam die Clownfisch GbR. mit rund der Hälfte des Gesamtdarlehens in Höhe von 100.000 € für die Instandhaltung des Bahnhofes aus. Hier sei darauf hingewiesen, dass es bis hier hin wirklich nur um die Instandhaltung und nicht um eine Sanierung ging. Zusätzlich zum gewährten Darlehen konnte mit der Stadtparkasse Wuppertal ausgehandelt werden, dass der Bahnhof bei erfolgreichem Start des Projektes und der erfolgreichen Beschaffung von Fördermitteln zum Umbau und der Sanierung sowie der Rückzahlung der Instandhaltungsgelder nach drei Jahren von der Stadtparkasse Wuppertal an eine gemeinnützige Organisation gespendet wird. Dieses Ziel wurde im Jahr 2016 erreicht und der Bahnhof wurde zu Beginn des Jahres an die im Jahr 2015 gegründete Utopiastadt gGmbH übertragen.

Bis 2016 werden zum einen unterschiedliche Projekte zur Finanzierung, zum anderen zahlreiche Initiativen und Ideen in Utopiastadt umgesetzt:

Utopiastadt ist recht komplex aufgebaut. An der Spitze der Organisation stehen der Utopiastadt Förderverein, die Clownfisch GbR. Und die Vermietungs GbR. Seit 2015 stehen die beiden GbRs unter der neu gegründeten Utopiastadt gGmbH. Zur Finanzierung werden unter anderem Flächen des Bahnhofes vermietet. Als Mieter sind die Clownfisch GbR., eine unabhängige Tanzschule und die Bärtig UG zu nennen. Die Bärtig UG, welche ihr eigenes Bio-Bier herstellt wurde auch durch die Clownfisch GbR. gegründet und hat die gleiche Geschäftsführung. Das Bio-Bier wird unter anderem in dem von der Clownfisch GbR. betriebenen Café Hutmacher im Erdgeschoss des Bahnhofes vertrieben. Durch die Vermietung und den Betrieb der Gastronomie sollen Einnahmen generiert werden, die die Weiterentwicklung der Organisation mit seinen zahlreichen Projekten und den Erhalt des Bahnhofes ermöglichen sollen. Neben der Vermietung und des Cafébetriebes tragen Einnahmen durch Veranstaltungen (allerdings nur durch den Verzehr von Getränken im Café, da alle Veranstaltungen kostenfrei sind) und dem Coworking Space im Bahnhof zur

Finanzierung bei.

„Utopiastadt versteht sich als »andauernder Kultur- und Gesellschaftskongress mit Ambitionen und Wirkung«. Dabei geht es nicht nur darum, im Coworking Space Freischaffenden die Möglichkeit zu geben, im alltäglichen Arbeiten den direkten, persönlichen Austausch mit anderen zu finden, sondern vor allen Dingen darum, Konferenzen, Workshops und Diskussionsrunden zu nachhaltiger Stadt- und Gesellschaftsentwicklung Raum, Inspiration und immer wieder auch praktische Aktions- und Forschungsfläche zu bieten.“<sup>7</sup> Hier werden also Einnahmemöglichkeiten mit den Idealen von Utopiastadt verbunden. In Abbildung 1 werden alle Bereiche der Utopiastadt gut ersichtlich, so sind hier die Bereiche Garten, Kultur & Soziales, Rad, Werkstatt und Computer & Technik aufgeführt. Diese wiederum bestehen aus unterschiedlichen Initiativen. Hier ist wichtig festzuhalten, dass all diese Bereiche ehrenamtlich initiiert und geführt werden. Auch die Teilnahme ist kostenlos. Diese Bereiche der Utopiastadt sollen Menschen zusammenbringen und die Möglichkeit dazu geben Netzwerke zu schaffen, die die Weiterentwicklung der Stadt und des Quartiers Mirke im Speziellen fördern. So steht die Organisation Utopiastadt sowohl durch die Bereiche, die Einnahmen generieren sollen, als auch durch die, die dies nicht tun, sondern mit innovativen Ideen zu der Entwicklung des Quartiers beitragen, im regen Austausch mit den Bewohnern des Stadtteils. Durch die zentrale Lage und die von vielen Wuppertalern besuchten Trasse sowie die facettenreichen Veranstaltungen ist Utopiastadt aber nicht nur auf diesen Stadtteil begrenzt, sondern kann als Vorreiter in der Umsetzung von innovativer Stadtentwicklung betrachtet werden, die an vielen Stellen in Wuppertal, nicht zuletzt durch die Beratung der Macher von Utopiastadt, weitergeführt wird.

Bis jetzt wurden viele Projekte und Ideen mit Erfolg umgesetzt<sup>8</sup>, was nicht zuletzt an der Prämierung der Organisation, beispielsweise mit der Auszeichnung als „Ort des Fortschritts“ des NRW Landesministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Städtebau deutlich wird.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> <https://www.clownfisch.eu/utopiastadt-verein/> Zugriff am 10.08.16 um 14.45 Uhr

<sup>8</sup> Alle in Abb. 1 aufgeführten Initiativen werden mit Erfolg geführt. Außerdem finden in Utopiastadt regelmäßige Treffen mit Verantwortlichen aus Politik, Wirtschaft und Forschung statt, in denen verschiedene Themen mit interessierten und engagierten Menschen diskutiert und weiterentwickelt werden. Diese Form des Netzwerks hat nicht zuletzt zum Erfolg von Utopiastadt beigetragen.

<sup>9</sup> <http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemitteilungen/details/innovative-ideen-aus-nrw-landesregierung-kuert-31-neue-orte-des-fortschritts/> Zugriff am 15.08.2016 um 09.55 Uhr

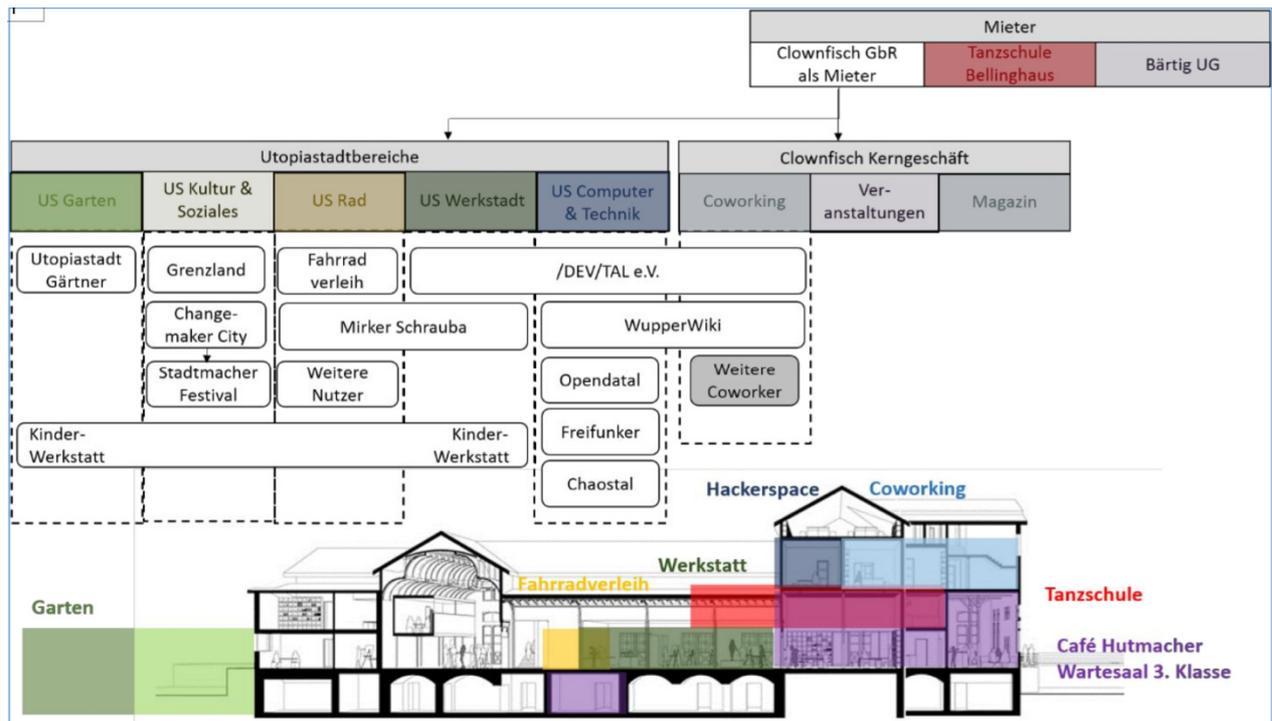


Abb. 1. Organigramm Utopiastadt & Aufteilung der Gebäudeflächen<sup>10</sup>

## Methode

Um die Forschungsfrage, ob Utopien Motor für Pionierleistungen sind und was Menschen dazu motiviert die Umsetzung neuer Ideen zu forcieren, beantworten zu können, wurden zwei qualitative, problemzentrierte Interviews<sup>11</sup> geführt. Es können daraus folglich nur Schlüsse für die betreffenden Personen gezogen werden, es wird kein Anspruch auf Verallgemeinerbarkeit erhoben.

Ein Interview wurde mit dem Geschäftsführer, im folgenden C. genannt, der Utopiastadt gGmbH geführt, ein weiteres mit einem ehrenamtlichen Mitarbeiter, im folgenden J. genannt, der den Veranstaltungsbereich von Utopiastadt leitet. Beide Interviews dauerten circa 45 Minuten. Auf die meisten Punkte unseres zur Orientierung aufgestellten Leitfadens kamen die Interviewten von selber zu sprechen, sodass es unsererseits kaum nötig war, ihren Redefluss zu unterbrechen.

<sup>10</sup> Quelle: Projektarbeit im Rahmen des Seminars „Geschäftsmodelle für Nachhaltigkeitstransformationen“ bei Prof. Uwe Schneidewind an der Bergischen Universität Wuppertal

<sup>11</sup> vgl. Diekmann (2009) S. 542 f.

Die beiden Interviewten wurden ausgewählt, weil beide in Utopiastadt extrem aktiv und engagiert sind. C. ist Gründungsmitglied und hatte mit die einschlagende Idee zu dem Projekt, J. wurde uns als herausragend, engagiert und aus keinem Bereich wegzudenkend vorgestellt.

Vom Interview mit dem Geschäftsführer wird erwartet, dass ein Einblick in die Entstehungsgeschichte von Utopiastadt gegeben werden kann und die persönliche Motivation zur Gründung und dem Ausbau des Projektes deutlich wird, was im Hinblick auf unsere Fragestellung relevant ist. Das Interview mit dem Geschäftsführer war das zuerst geführte. Das Interview mit J. wurde geführt, da es sich um eine in Utopiastadt ausschließlich ehrenamtlich arbeitende Person handelt, die aber einen gesamten Geschäftsbereich leitet. Es wurde erwartet zu erfahren, welche Motivation es dazu braucht, sich auch unentgeltlich in einer Organisation wie Utopiastadt zu engagieren und zwar im Umfang einer Vollzeitstelle. Neben der Motivation war in Bezug auf das Forschungsseminar von Interesse, ob es Persönlichkeitsmerkmale gibt, die bei beiden Interviewten zu finden sind und darauf eventuell das Engagement bei der Umsetzung neuer Ideen zurückzuführen ist.

Für die Auswertung der Interviews dient die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring als methodische Grundlage<sup>12</sup>. Die Auswertung wurde computergestützt mit MAXQDA vorgenommen. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, durch zwei qualitative Interviews zu untersuchen, was Menschen dazu motiviert, die Umsetzung neuer Ideen zu forcieren und ob es Persönlichkeitsmerkmale gibt, die bei beiden Interviewten auftreten. Da die Interviews problemzentriert waren und der Leitfaden somit nicht identisch angewendet werden konnte, erfordert dies eine textanalytische Methode, die geeignet ist, exakt diejenigen Stellen, die für die Fragestellung von Bedeutung sind, aus dem Ausgangsmaterial herauszuarbeiten und zu ordnen, um sie anschließend interpretieren zu können. Das leistet die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse wurde induktiv vorgegangen, d.h. die endgültigen Kategorien wurden aus dem vorliegenden Material heraus entwickelt. Dazu wurden beide Interviews transkribiert und mit dem Programm MAXQDA bearbeitet.

Zunächst wurde das Material gesichtet und es wurden unterschiedliche Themenfelder markiert. Da die Interviews in ihrem Ablauf nicht identisch waren, sind auch zum Teil unterschiedliche Themenfelder vorzufinden. Aus diesen

---

<sup>12</sup> vgl. Diekmann (2009) S.607 ff.

Themenfeldern wurden unterschiedliche Kategorien und dazugehörige Subkategorien gebildet um das Material zu reduzieren. Die aus den Themenfeldern gebildeten Kategorien, die für die Beantwortung der Forschungsfrage nebensächlich erschienen, wurden von der Analyse ausgeschlossen, wobei berücksichtigt wurde, dass das Material dadurch nicht verfälscht wird.

Folgende Kategorien wurden für die Auswertung herangezogen:

<b>Kategorie</b>	<b>Definition</b>
Schlagworte (wurde nicht als Kategorie ausgewertet, sondern genutzt um die Ergebnisse der Auswertung zu unterstützen)	Mehrfach verwendete, einschlägige Begriffe
Arbeitsplatzbeschreibung (wurde bei der Analyse nicht berücksichtigt)	Beschreibung des Arbeitsplatzes, der eigenen Tätigkeit und der Rolle anderer Personen am Arbeitsplatz
Arbeitsidealismus	Ideale, nach denen Arbeitshandeln stattfindet, Prioritäten in der Zeitaufteilung zwischen Privat- und Arbeitsleben, Relevanz des Einkommens, Verhältnis von Anreizen und Beiträgen zum Arbeitshandeln
Rückschläge	Scheitern von Projekten, Ideen oder Rückschläge im Privatleben und der Umgang damit; Anstrengungen, die Unternommen werden um Scheitern zu verhindern
Selbstbeschreibung	Beschreibung der eigenen Persönlichkeit, Erklärung des eigenen Verhaltens
Sozialisation	Erzählungen aus Kindheit und Jugend, Familienkonstellationen, aktuelle Lebenssituation
Motivation	Anreize, die die Befragten zu ihrem Handeln bewegen.

Neues	Umstände, unter denen Neues (bei oder durch die Interviewten) entstehen kann; Beispiele, bei denen in der Vergangenheit Neues durch die Interviewten erzeugt wurde
-------	---

Mit MAXQDA konnten die relevanten Textstellen markiert und geordnet werden.

Um nun die Kategorien in Bezug zu der Fragestellung möglichst objektiv interpretieren zu können, wurden die betreffenden Textstellen jeweils einer Kategorie und einer Person tabellarisch aufgelistet und vereinfacht zusammengefasst. So konnten schließlich Schlussfolgerungen daraus gezogen werden. Entweder über die Persönlichkeitsmerkmale der betreffenden Person und/oder über den Bezug zur Fragestellung. Oft fanden sich mehrere Textzitate, die die gleichen Schlussfolgerungen zuließen. Solchen Häufigkeiten wurde in der Deutung eine besondere Wichtigkeit zugeschrieben. Mit dieser Methode konnte das für die Forschungsfrage Relevante aus den Interviews herausgefiltert und vergleichend analysiert werden.

### **Theoretischer Ansatz**

Für die Einordnung des Material in Hinblick auf die Fragestellung wurde ein Ansatz aus der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie<sup>13</sup> hinzugezogen. Begründet wurde diese durch Chester I. Barnard (1938) und Herbert A. Simon (1945). Im Speziellen kann aus der Theorie der Baustein der Theorie des Anreiz- und Beitragssystems gut mit einbezogen werden. In der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie sind Entscheidungsprozesse der zentrale Ausgangspunkt für eine Organisationsanalyse. Zu beantworten gilt die Frage, wie Organisationen in einer komplexen und unsicheren Umwelt ihren Bestand sichern können. Der Theorie nach sind sowohl die Entscheidungen der Individuen sich einer Organisation anzuschließen und in ihrem Sinne zu handeln, als auch das Entscheidungsverhalten in Organisationen ausschlaggebend für den Bestand der Organisationen. Dabei wird von zwei Prämissen ausgegangen. Die erste Prämisse lautet, dass die Bereitschaft von Menschen sich in Organisationen zu engagieren begrenzt ist. Hier liegt das

<sup>13</sup> vgl. Kieser/Ebers (hrsg.) (2014) S. 118 ff.

Hauptaugenmerk auf der Analyse des Gleichgewichts von Anreizen und Beiträgen. Anreize werden von Organisationen beispielsweise in Form von Lohnzahlungen und/oder anderen Gratifikationen geschaffen. Außerdem können Anreize durch Anerkennung und die Kreation von Status geschaffen werden. Von den gegebenen Anreizen hängen der Theorie nach maßgeblich die Art und der Grad der Beteiligung, also der Beitrag zur Sicherung des Bestehens der Organisation ab. Das Gleichgewicht von Anreizen und Beiträgen ist dabei ausschlaggebend. Werden also zu wenig Anreize geschaffen, dann wird sich das Engagement der Organisationsmitglieder (bspw. Mitarbeiter) verringern. Im schlimmsten Fall führt ein Ungleichgewicht zu einer Auflösung der Organisation. Mit der zweiten Prämisse wird davon ausgegangen, dass der Mensch nur über eine begrenzte Informationsverarbeitungskapazität verfügt. Damit rationale Entscheidungen in Organisationen getroffen werden können, ist es Aufgabe eben dieser, die Komplexität und Unsicherheit der Umwelt zu reduzieren.<sup>14</sup> In der Weiterentwicklung der Theorie durch Richard M. Cyert und James G. March (1963) wird der Entscheidungsfindungsprozess von und in Organisationen erweitert dargestellt. Unter anderem werden vier Konzepte zur Entscheidungsfindung vorgestellt<sup>15</sup>, auf die an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden soll. Seit den 1970 Jahren untersuchen March und Johan Olsen verstärkt die Entscheidungs- und Lernprozesse in Organisationen in mehrdeutigen Situationen. Da wir uns auf die Theorie des Anreiz- Beitragssystems beschränken und Entscheidungsprozesse in und von Organisationen in diesem Rahmen nicht von Interesse sind, soll darauf hier nicht weiter eingegangen werden. Die Analyse von Anreizen und Beiträgen ist in diesem Fall sinnvoll zu betrachten, da unter anderem die Motivation von Personen, neue Ideen umzusetzen herausgearbeitet werden soll. Hierbei ist im Fall von Utopiastadt außerdem von Bedeutung, dass hier, bis auf wenige Ausnahmen, keine Anreize durch die Bezahlung der geleisteten Arbeit geschaffen werden und der Bestand der Organisation vom freiwilligen Engagement der Mitarbeiter abhängt. Es gilt zu überprüfen, ob die Anreize, die im Fall von Utopiastadt geschaffen werden nicht nur zum Bestand der Organisation, sondern auch zur Motivation zu der Umsetzung neuer Ideen beitragen.

---

<sup>14</sup> Dies geschieht beispielsweise durch Vereinfachungsprozesse wie der Hierarchiebildung, der Bildung von Abteilungen oder der Standardisierung von Verfahren.

<sup>15</sup> Vgl. Kieser/Ebers (Hrsg.) (2014) S. 118 ff.

## **Die Umsetzung neuer Ideen und ihre Motivation**

Im folgenden Teil soll nun die Auswertung der einzelnen Kategorien im Hinblick auf die Frage, welche Charaktereigenschaften und Lebenseinstellungen die befragten Personen dazu bringen, das Projekt Utopiastadt zu realisieren und mit vollem Einsatz zu fördern, vorgestellt werden. Dem legen wir die Überlegung zugrunde, dass Visionen und, vor allem auf gesellschaftliche Veränderung bezogen, Utopien die Voraussetzung für Handlungen sind, die als Pionierleistungen gelten können. Die Beantwortung der Forschungsfrage „Utopien als Motor für Pionierleistungen – Was motiviert Menschen dazu die Umsetzung neuer Ideen zu forcieren?“ soll mithilfe der sechs zuvor beschriebenen und hergeleiteten Kategorien *Selbstbeschreibung, Sozialisation, Motivation, (nicht) Scheitern, (Arbeits-)Idealismus* und *Neues* erfolgen. Dazu sollen die Inhalte der beiden Interviews und die Häufigkeit bestimmter Schlagwörter der beiden Interviews vergleichend analysiert werden, um hinterher die Forschungsfrage beantworten zu können. Der theoretische Ansatz aus der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie soll schließlich dazu dienen einschätzen zu können, inwieweit der Zusammenschluss zu einer Organisation sinnvoll für die Realisierung neuer Ideen ist und inwieweit die Organisation welche Anreize für ihre Mitglieder bietet, sodass diese von ihr profitieren.

## **Über die Interviewten**

Zunächst ist es für die Beantwortung der Frage spannend zu erfahren, mit welcher Art von Personen die Interviews geführt wurden. Um konkretere Ergebnisse zu erhalten, als bloß das äußerliche Erscheinungsbild und den ersten Eindruck unsererseits, welche beide hier vollkommen unbeachtet bleiben sollen, wird als erstes betrachtet, welche Informationen die Interviewten selber über ihren Charakter Preis geben und welche Schlüsse daraus zu ziehen sind.

Die erste Person C. ist Gründer und Geschäftsführer von Utopiastadt, männlich und 35 alt. Die zweite interviewte Person (J.), ebenfalls männlich, hat mir der Leitung des Veranstaltungsbereichs ebenfalls eine verantwortungsvolle Führungsposition inne und befindet sich mit 22 Jahren einem anderen Lebensabschnitt als C. Während die

Tätigkeit in Utopiastadt bei C. mittlerweile dazu dienen muss seinen Lebensunterhalt zu sichern, arbeitet J. ehrenamtlich und bekommt finanzielle Unterstützung durch Bafög und seine Eltern. Neben freiberuflichen Tätigkeiten, denen beide unregelmäßig nachgehen, arbeiten beide hauptsächlich in Utopiastadt – C. nach eigenen Angaben mit einer Geschäftsführerstelle (40 Stunden) und einer Ehrenamtsstelle (40 Stunden) und J. 40 Stunden die Woche ehrenamtlich.

Im Interview geht J. ausführlich auf die Beschreibung seiner Persönlichkeit, seiner Vergangenheit, Aufgaben und Arbeitsweise ein, im Gegensatz zu C, der eher seine Visionen und Ideale ausführt und seine Lebenseinstellung durch seine Erfahrungen begründet.

### **Selbstbeschreibung**

Fallen also trotz der zunächst offensichtlichen Unterschiede bei der Betrachtung der beiden Personen Gemeinsamkeiten ins Auge, die sie verbinden und sie ggf. als Pioniere auszeichnen?

In C.s Selbstbeschreibung wird seine optimistische Lebenseinstellung sehr deutlich. Diese lässt ihn seine vergangenen Erlebnisse positiv bewerten und optimistisch, ja sogar über jede Zweifel erhaben, in die Zukunft blicken. Seinen mangelnden schulischen Erfolg in der zehnten Klasse überlagert er mit Erinnerungen an positiven Resultaten und leitet daraus sinnstiftende Erfahrungen ab, aus deren Fülle C. seinen Optimismus zieht. Statt sich also zu beschweren, schafft C. lieber konstruktiv. Seine Lebenseinstellung führt zu einer gewissen Sorglosigkeit gegenüber eigenen finanziellen Mitteln und der Zukunft: „Natürlich fänd ich es auch toll, wenn ich mir darüber keine Gedanken machen müsste, ich mach mir darüber relativ wenig Gedanken.“

Auch J. wirkt sorglos und verspielt, beschreibt er sich doch selber als „bunten Hund“, der „überall hängen bleibt“ und dementsprechend als Ideengeber nicht nur in seinem Aufgabenfeld von Utopiastadt mitwirkt. „Warum, weiß ich auch nicht, aber es funktioniert halt irgendwie“, äußert sich J. darüber, wie er Studium und Ehrenamt erfolgreich zusammenbringen kann. Sein Engagement wird darüber hinaus deutlich, als er von vergangenen sozialen Projekten erzählt, die er in seiner Jugend organisiert hat. Doch er scheint bescheiden mit seinen Leistungen umzugehen: Er mache nur das, was eben gemacht werden soll, nie zu viel und hätte auch nicht den Drang nach Perfektion. Außerdem ließ J. schon immer alles auf sich zu kommen und

plant auch jetzt nichts für die Zukunft. Utopiastadt stellt seinen derzeitigen Lebensmittelpunkt dar, auch wenn er ständig auf der Suche nach etwas Neuem ist, nach der neuen Herausforderung, die ihm Spaß macht und ihn erfüllt. „In zehn Jahren oder so bin ich wahrscheinlich immer noch so am Rumhüpfen wie jetzt.“ Trotzdem ist seine Sprunghaftigkeit keine Form der Unzuverlässigkeit, sondern führt dazu, dass er innovativ nach eigenen Angaben alle Ideen direkt zu verwirklichen sucht, ohne dabei unrealistisch zu werden oder von idealistischen Motiven geleitet zu werden.

Insgesamt lässt sich aus der Kategorie *Selbstbescheidung* der Schluss ziehen, dass J. von Spaß und Aktionismus getrieben ist, C. hingegen auf fast schon idealistische Weise und optimistisch handelt. Beides, Engagement aus Spaß am Aktionismus und Engagement aufgrund von Idealen, liefert eine Erklärung für die Bereitschaft sich in der Organisation einzufinden.<sup>16</sup> Für viele der Eigenschaften und Lebenseinstellungen liefern sowohl C. als auch J. Erklärungen in Form von biografischen Hinweisen oder Schlüsselerlebnissen aus ihrer Jugend und Kindheit. Für uns ist deren Betrachtung mithilfe der Analyse folgenden Kategorie interessant, um eventuelle Gemeinsamkeiten daraus ableiten zu können, die einen Pionier konstituieren.

## **Sozialisation**

J.s Lebenslauf, auf den er zur Mitte des Interviews ausführlich eingeht, zeigt, dass er spätestens seit einem einjährigen Auslandsaufenthalt zusammen mit seinen Eltern im Alter von 16 Jahren aktiv für seine Ideale in Sachen Naturschutz einstand. Dabei nutzte er kreative Mittel wie Flashmobs oder die kostenlose Vorführung von Kinofilmen über Umweltschutz. Die Überzeugung von der Notwendigkeit zu handeln habe er in Neuseeland gelernt. „Vorher habe ich Handball gespielt.“ Somit verbrachte J. seine Zeit daraufhin in Kreisen von Aktivisten oder engagierten Jugendlichen, er sei hängen geblieben. In Neuseeland wurde er außerdem immer wieder darauf hingewiesen, „dass Schule und das, was wir hier in der Schule lernen, eigentlich nicht das ist, was man zum Leben braucht. Die haben immer wieder gesagt [mit dem Lernstoff] könnt ihr nichts anfangen, wenn ihr keine coole Person seid.“ Deshalb suchte J. sich andere Aktivitäten und Arbeitsbereiche außerhalb der Schule, die er mit einer Ausnahmeregelung wegen außergewöhnlich vielen Fehlstunden, die nach eigenen Angaben einen Schulverweis bedeutet hätten, beenden konnte, da er die

---

<sup>16</sup> Vgl. Abschnitt Theoretischer Ansatz

Lehrer von seiner Einstellung und seinen Nebentätigkeiten überzeugen konnte. J. wurde darin von seinen Eltern unterstützt, zum einen mit dem Vertrauen seine Freiräume kreativ und sinnvoll unter Eigenbestimmung zu nutzen, auf der anderen Seite bis heute finanziell. „Also, ich habe am Anfang relativ viel dafür kämpfen müssen, weil ich ziemlich wenig zur Schule gegangen bin, weil ich so viel nebenher gemacht habe, aber das hat sich dann irgendwie nach anderthalb Jahren gelegt, weil ich die dann überzeugen konnte, dass ich da [bei der wirtschaftlichen Jugendorganisation Ashoka und den aktivistischen Tätigkeiten] halt auch viel lerne.“ Somit erweist sich J.s Jugend schon als außergewöhnlich, da er selbstbestimmt urteilt, was er lernen und wie er handeln möchte und dies auch zielgerichtet trotz Hemmnisse umsetzen kann.

C. geht vor allem zu Anfang des Interviews auf seinen Lebenslauf ein und betont sehr häufig, dass sein jetziges Handeln auf der Feststellung aus seiner Jugend beruht, dass Konventionen veränderbar sind. „Also, wenn ich ganz weit ausholen müsste, hat das glaub ich was damit zu tun, dass ich das Glück hatte irgendwann festzustellen, dass nicht immer alles in Stein gemeißelt ist“. Auf diese Erkenntnis kommt C. während des ganzen Interviews immer wieder zu sprechen und untermauert diese anhand einiger Schlüsselerlebnisse, die ihn diese Erfahrung verfestigen ließen. Sei es die pädagogische Versetzung trotz schlechter Noten in der 10. Klasse, die als unmöglich schien, der große Erfolg von einem von ihm organisierten Schülerprotest oder aber die Entstehung des Magazins Clownfisch, welche er entgegen vieler Gegensprecher durchsetzte. Die Quintessenz, die C. daraus zieht, ist, dass Handeln Veränderung bringt, solange man genug von dessen Erfolg überzeugt ist. Dies ließ ihn schon in seiner Jugend zu einem engagierten Menschen werden. Trotzdem hat C. keinen linearen Lebenslauf. Er studierte nach einer Überlegungsphase Kommunikationsdesign und probierte sich grade im kulturellen Bereich viel aus. Ihm sei es aber bewusst, dass er sich nur deshalb so entwickeln konnte, da er durch sein gut situiertes Elternhaus privilegiert sei und dementsprechend gefördert wurde ohne, dass es ihm an etwas gemangelt hätte.

### **Motivation**

Bei beiden ist also schon durch ihre vergangenen Handlungen die Fähigkeit zu erahnen sich leicht für neue Projekte begeistern und sich somit auch gut in der Organisation Utopiastadt engagieren zu können. Trotzdem lässt sich C.s und J.s

Motivation noch weitreichender begründen, wie bei der Analyse der folgenden Kategorie *Motivation* auffallen wird.

C. sieht solche privilegierten Menschen verpflichtet soziale Aufgaben wahrzunehmen. „Wenn sie das nicht tun, wer soll das dann tun? [Ich bin verpflichtet] diese Freiräume, die sich meine Eltern erkämpft haben sozusagen, dann auch gewinnbringend einzusetzen.“ Dieses Pflichtbewusstsein sozial zu handeln, was sich an verschiedenen Stellen ableiten lässt, stellt nur einen Teil von C.s Motivation, das Projekt Utopiastadt mit einem solchen Arbeitsaufwand zu betreiben, dar. Die Gesellschaft sei in einem Prozess und einige Dinge würden gelinde gesagt suboptimal laufen. Immer wieder (6 Mal) nennt C. das für ihn so wichtige Schlagwort Selbstwirksamkeit. Diese definiert er insofern, dass man bewusst merkt und davon sogar überzeugt ist, dass man durch Handeln etwas bewirken kann und sogar das Unmögliche möglich machen kann, auch wenn es Grenzen gibt, die unüberwindbar zu sein scheinen. „Das ist so ein bisschen Hellsehen können.“ C. wirkt sehr begeistert, während er das Prinzip erläutert und findet immer wieder neue Beispiele, anhand derer er die Lebenseinstellung, die zu verwirklichen seine größte Motivation darstellt, belegen kann. „Aber da merkt man also: Wenn man halt für bestimmte Sachen auch kämpft und sich dafür einsetzt, dann können die auch funktionieren.“ Also scheint die Motivation auch die ständige Suche nach dem Beweis dessen zu sein. Vielleicht kann sich C. dadurch auch ein Stück selber beweisen und darstellen, was als Anreiz im Sinne der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie zählen würde.<sup>17</sup> Auf jeden Fall scheint C.s Handlungsantrieb eher emotional statt rational gesteuert zu sein: „Wie kommt man eigentlich dazu Sachen irgendwie neu zu machen oder zu verändern oder in die Welt zu bringen? Das hat glaube ich ganz viel damit zu tun, dass man das Gefühl hat, dass das auch geht.“ Außerdem versteht sich C. als ein Initiator, dessen positives Handeln sich weiter ausbreitet, weshalb er durch das Projekt Jugendliche für Engagement und seine positive Lebenseinstellung sensibilisieren möchte. „Und dann merken die auf einmal, die haben eine Macht Dinge zu verändern. Und dann geht man weiter und dann kommen die auf die nächste Idee. [...] Auch wenn der Spielplatz der Stadt gehört und nicht mein Spielplatz ist, kann ich trotzdem was ändern“, beschreibt C. ein Projekt von Utopiastadt mit Jugendlichen. Von finanzieller Motivation geleitet ist C.s Handeln zumindest nicht, da er kaum Gehalt bekommt verglichen mit dem Arbeitseinsatz.

---

<sup>17</sup> Vgl. Abschnitt Theoretischer Ansatz

(„Wenn ich jetzt irgendwie 5 Millionen gewinnen würde, würde ich jetzt wahrscheinlich Flächen kaufen um die dem Spekulationsmarkt zu entziehen.“) Dafür stellen idealistische Motive Anreize dar, der Glauben an die Veränderbarkeit der Gesellschaft und die Erkenntnis, dass diese verändert werden muss.

J.s Motivation und Anreiz dafür sich in Utopiastadt zu engagieren scheint im Gegensatz zu C. anders geprägt zu sein. Er erwähnt seine Handlungsantriebe höchstens nebenbei während des Interviews. Doch wie zuvor bereits angedeutet, lässt sich feststellen, dass das Lernen von Neuem ein wichtiger Beweggrund für J. darstellt. „[Ich] hatte am Anfang, obwohl alle wussten, dass ich das nicht kann, total viel Vertrauen [der Anderen] und Freiraum mich auszuprobieren und auszutoben.“ Der Wunsch nach der Freiheit sein Leben selber gestalten zu können, ohne sich für die Zukunft festlegen zu müssen, seinen eigenen Weg zu finden und an den Aufgaben zu wachsen, ist für J. der entscheidende Antrieb, was schon in seiner Vergangenheit deutlich wurde. Dabei ist ein Vertrauensvorschuss durch die Initiatoren von Utopiastadt notwendig. Doch eine Möglichkeit der Selbstverwirklichung stellt Utopiastadt nicht für J. da. Dazu hätte er planen müssen langfristig mithilfe des Projekts etwas bewirken zu können und konkret an seinen Visionen arbeiten müssen. Stattdessen ist Spaß, auch in Verbindung mit Erfüllung, bei J. ein häufiges Schlagwort. Anerkennung von außen, Lernen, sich ausprobieren und Spaß zu haben sind also seine Anreize sich in dem Maße in Utopiastadt zu engagieren. In seiner Vergangenheit riefen vor allem in seinen Augen deprimierende Umstände, die es zu verändern galt, einen Handlungsbedarf in ihm hervor, doch nun sind nicht mehr idealistische Visionen der gesellschaftlichen Veränderung J.s Motivation in Utopiastadt zu arbeiten. „Das ist, also glaub ich, total gut gewesen, jetzt bin ich da viel realistischer.“ Er träumt viel eher, wenn auch nicht schwärmerisch, von einem sanierten Bahnhof, der Platz und Möglichkeiten genug bietet große Konzerte und Festivals zu veranstalten. Trotzdem verbessert J. in seinen Augen weiterhin die Welt, wenn auch in kleinen Schritten, quasi als Nebeneffekt und nicht intentional: „Da freuen sich Leute drüber, da habe ich dann auch meinen Spaß dran. Ich würde mal sagen, alles, was ich mache, verbessert irgendwie die Welt, sonst mache ich es nicht.“ Auch wenn J. sich also nicht mehr als idealistisch beschreibt, möchte er sich und seinem Umfeld durch sein Agieren Spaß bringen und dadurch die Welt ein kleines Stückchen besser machen.

## Rückschläge

Doch wie gehen beide mit Rückschlägen um, inwieweit nehmen sie diese als Chance zur Improvisation wahr, wodurch sie Kreativität unter Beweis und inwieweit bestimmt das Spiel mit dem Risiko ihr Handeln? Über diese Fragen soll die Analyse der nächsten Kategorie Aufschluss geben.

C. setzt sich im Interview eher nebensächlich mit dem eigenen Scheitern auseinander und tut die Frage danach mit der Aussage: „Es gibt mit Sicherheit Dinge, [...] die man als Rückschläge bezeichnen könnte, [...] aber ich bin da, glaub ich, tendenziell schon eher ein optimistischer Mensch“ ab. Ein Rückschlag, der ihn wohl trotzdem lange emotional beschäftigte, war, dass er nicht sein Traumstudienfach Film studieren durfte, da er zu jung dafür gewesen sei. Diese Begründung zeigt, dass er Rückschläge nur in den Bereichen erwartet und anerkennt, die außerhalb seiner Wirkungsmacht liegen. Für alles in seinem Einflussbereich hingegen besteht die Möglichkeit des Scheiterns in seinen Augen nicht, bzw. beeinflusst sein Handeln nicht. Stattdessen erwähnt C. nebenbei immer wieder Situationen, in denen er anderen beweisen wollte und bewiesen hat, dass er eine Idee trotzdem umsetzen kann. „Da gab es zwar viele Ungläubige, [...] die gesagt haben: Macht ihr mal, das funktioniert nie im Leben. Oder: Seid ihr eigentlich total verrückt? Aber durch die Bank weg war eher so der Tenor: Wenn die das schaffen, dann ist das schon cool, dann ist das gut.“ Also scheint C. vor allem auch die Resonanz der Öffentlichkeit, der anderen, wichtig zu sein, um ihnen zu zeigen, dass Erfolg eben eine Sache des Glaubens und der Einstellung ist. Es ist schon auffällig, dass C. sich nicht hat abschrecken lassen von der Absurdität der Vorstellung durch die Sparkasse ein Gebäude geschenkt zu bekommen und dass das Konzept der kleinschrittigen Umsetzung großer Pläne ohne Angst vor dem Scheitern hier funktioniert. Doch erst durch die Schaffung eines Raumes konnte die Idee umgesetzt werden, eben dadurch, dass somit auch der Grundstein für die Reduzierung der alltäglichen Probleme gelegt worden ist, was Utopiastadt für ihre Mitglieder so attraktiv macht. Trotzdem ist es wahrscheinlich, dass C. durchaus Rückschläge erlebt, diese jedoch durch eine improvisierte Reaktion für sich im Endeffekt zu einer Erfolgsgeschichte ummodelliert, sodass er das vormalige Scheitern nicht mehr als solches wahrnimmt. Diese These unterstützt die Anekdote über die Suche nach einem Gastronomen für die Hutmacher-Gastronomie, die als nicht gemeinnütziger, wirtschaftlicher Zweckbetrieb angedacht war und deshalb

ausgegliedert werden sollte. Doch aus dem Scheitern der Suche ergab sich die improvisierte Option der Gründung einer UG, sodass die Gastronomie nun doch eine selbstgeführte Einnahmequelle für Utopiastadt darstellt.

Auch J. lässt sich nicht schnell entmutigen und empfindet Probleme bei Projekten nicht direkt als Rückschläge. Fehlschläge führt er eher auf mangelnde Planung und Konzeptualisierung zurück, da er Projekte oft einfach aus einer „Schnapsidee“ heraus startet und diese direkt umzusetzen versucht. „Man hat angefangen etwas zu machen und dann ist irgendwie was Anderes herausgekommen.“ Also verschwendet auch J. keinen Gedanken an mögliche Komplikationen und handelt oft aus dem Bauch heraus, wobei Fehlschläge dann den Beginn für etwas Neues, Improvisiertes darstellen. Trotzdem hat J. hohe Ansprüche an sich selbst und vermutet die Angst vorm Scheitern eher auf persönlicher Ebene: „Da hadere ich wahrscheinlich eher mit mir selber, als dass irgendwie nach außen hin irgendwas total in die Hose geht. Also es sind eher so persönliche Dinge in mir, die mich beschäftigen und wo ich denke, das war hart.“ Diese persönlichen Dinge, die ihn beschäftigen, sind zum Beispiel der Verlust vieler Freunde nach dem Abitur oder der Unmut darüber, kein richtiger Experte in etwas zu sein, sondern alle Dinge nur irgendwie ganz gut zu können. Also scheint sein Sich-Selbst-Ausprobieren von Zeit zu Zeit an Orientierungslosigkeit zu grenzen oder eventuell sogar an die Angst zu versagen oder nicht genug zu leisten. „Die einen mache eine Ausbildung [nach der Schule], die anderen studieren und ich habe halt immer so vor mich hin geblubbelt.“ Utopiastadt bietet somit eine Plattform, die es J. ermöglicht sich zu fokussieren und reduziert insofern die Komplexität der anfallenden Entscheidungen über Möglichkeiten sich zu engagieren.<sup>18</sup>

### **(Arbeits-)Idealsismus**

Um wieder etwas mehr an die Oberfläche zu tauchen, wird nun in der Kategorie *(Arbeits-)Idealismus* analysiert, welche Ansprüche C. und J. an ihre Arbeit stellen und ob Arbeit von privatem Leben trennbar ist, um schließlich in der Art der Arbeit vielleicht auch eine Begründungsmöglichkeit für deren Ausdauer zu finden.

Gegenüber seinem Studium hat die Arbeit in Utopiastadt Priorität, obwohl J. versucht ist, beides miteinander zu verbinden. „Was aber relativ schwer ist“, äußert sich J. unbekümmert, weil er nicht genug kriege von dem Haufen dort und den Menschen. Das äußert sich konkret darin, dass J. 40 Stunden die Woche und meistens täglich

---

<sup>18</sup> Vgl. Abschnitt Theoretischer Ansatz, 2. Prämisse

vor Ort ist. Utopiastadt bedeutet jedoch nicht nur den Arbeitsort für J., sondern ein Lebensort, an dem er sich mit Freunden trifft und dessen Kneipe er als sein eigentliches Wohnzimmer ansieht. Das Leben dort in der Gemeinschaft spart außerdem Geld ein, da durch Food-Sharing oder der Aufenthalt an der Theke sämtliche eigentlich zu Hause stattfindenden Aktivitäten wie Kochen an den Arbeits- und Lebensort verlagert wurde. Deshalb und durch die finanzielle Unterstützung der Eltern, auf die J. erst spät zu sprechen kommt, erklären, warum es J. möglich ist ehrenamtlich, also auch ohne finanzielle Aufwandsentschädigung, bei Utopiastadt zu arbeiten. Nebenbei bekäme er durch die Kontakte bei Utopiastadt kleinere Aufträge z.B. als Moderator. „Ich glaube, alle Leute, die hier so rumrennen, lieben das Haus auch so, dass sie fast kein Geld dafür haben wollen.“ Somit ist die emotionale Gebundenheit an das Projekt, also den Arbeitsplatz, ebenfalls ein wichtiger Faktor dafür, sich ehrenamtlich zu betätigen. Doch nicht nur die mangelnde örtliche Trennbarkeit von Arbeits- und Lebensraum spielen bei Utopiastadt eine Rolle. Die Arbeitsweise beschreibt J. auch als unkonventionell: „Hier passieren ganz viele Dinge so zwischen Tür und Angel, also flurgesprächsmäßig, einfach, weil das so ein großer Haufen Menschen ist, [...] die erst mal keine Verpflichtungen haben.“ Auch sei der Raucherbalkon ein wichtiger Arbeitsort. Somit gestaltet sich die Arbeit ein Stück unplanbar und salopp, undurchsichtig für Außenstehende. Auch für die Zukunft ist es J. wichtig die Freiräume auf bei Arbeit, die er jetzt hat, beizubehalten, auch wenn er noch nicht weiß, was er in zehn Jahren mal machen wird. Doch dann noch Veranstaltungen zu planen, sei ihm zu langweilig. „Ich muss halt irgendwas finden, wo ich zumindest so viel Feld verdiene, dass ich diesen Freiraum hab, irgendwie so projektmäßig rum zu hüpfen.“

Während J. Utopiastadt vor allem als Lebensraum statt Arbeitsraum beschreibt und begreift, nimmt C. seinen nach eigenen Angaben 80 Stündigen Aufenthalt in der Woche in Utopiastadt als Arbeitszeit wahr. Dennoch scheint er ebenfalls einen losgelösteren Arbeitsbegriff zu haben, auch wenn er nicht genauer auf seine Arbeitsweise eingeht. Laut C. ist das Ehrenamt, also Arbeit, welche nicht aus finanziellem Interesse geschieht, Voraussetzung zur Entstehung guter Inhalte: „Wenn wir in der Zeit, wo wir hier ehrenamtlich tätig waren, Geld verdient hätten [...], dann wären die Inhalte nicht entstanden, die wir jetzt haben.“ Stattdessen waren C.s Anforderungen an Arbeit schon seit jeher Spaß zu haben und Sinn, ob kulturell oder

politisch, in der Arbeit zu sehen. Dementsprechend steht die Gemeinnützigkeit des Projekts an erster Stelle im Gegensatz zur Gewinnorientierung.

Arbeit wird hier also zusammengefasst eher als Aufgabe verstanden, die Spaß bringen muss und sinnvoll sein soll und bietet somit einen wichtigen Anreiz für das Engagement in der Organisation Utopiastadt. Das finanzielle Interesse steht im Hintergrund – Geld ist somit kein Anreiz. Auch wenn dies bei C. nicht so ausführlich beschrieben wie bei J, ist doch anzunehmen, dass auch er auf unkonventionelle Weise arbeitet und der Arbeitsraum gleichzeitig auch Lebensraum darstellt, was nicht zuletzt auf das Projekt Utopiastadt, welches an sich einen positiven urbanen Lebensraum schaffen soll, zurück zu führen ist.

## **Neues**

Zuletzt ist es interessant zu erfahren, was C. und J. unter Neuem verstehen. Somit können wir beurteilen, inwieweit sie sich selber als Pioniere betrachten oder ob der Drang etwas Neues zu erschaffen eventuell doch nur nebensächlich ist, da die gute Tat an sich im Vordergrund steht. Dies soll mithilfe der Kategorie *Neues* erfolgen.

C. betrachtet in seinen Überlegungen das Neue vor allem auf gesellschaftlicher Ebene, einmal abstrakt als die bloße vorhandene Möglichkeit Dinge zu verändern und auf der anderen Seite als etwas Aufklärerisches. In dem Zusammenhang benutzt er häufig und begeistert das Schlagwort Konventionen, was er mit verschiedenen Beispielen umschreibt. Über Konventionen setzt sich das Neue hinweg, um andere Gedanken und Verhalten zu etablieren. „Die Gesellschaft verändert sich auch, Konventionen verändern sich und bestimmte Konventionen können sich auch erst über Generationen hinweg ändern, weil sie dann eben auch irgendwo in den Köpfen eingebrannt haben [...]“. Zu diesem gesellschaftlichen Wandel möchte C. mit seinem Wirken beitragen.

J. geht eher implizit darauf ein, was für ihn Neues bedeutet. Für ihn steht das direkte Umsetzen von Ideen, sobald er festgestellt hat, dass etwas suboptimal läuft, im Vordergrund. Dementsprechend zeigte er diese Initiative bei der Etablierung einer Internetplattform zum Kennenlernen verschiedener Wuppertaler Organisationen. „Wenn ich eine Idee im Kopf hatte, habe ich sie direkt gemacht.“ Doch außergewöhnlicher Weise fasst J. unter einem Pionier Charaktermerkmale statt Handlungs- und Produktionsresultate zusammen: „Leute, die coole Personen sind, [...] die halt empathisch, authentisch, und, ja die können halt gut führen.“ Laut J.

führen Pionieren vor allem Leute an, um sie hinter ihren Ideen zu versammeln. Pioniere würden Leute vernetzen, sodass diese Ideen umgesetzt werden können. Deshalb müssten sie charismatisch sein, sodass es nicht alleine reicht, einen neuen Gedanken in die Welt zu bringen. Pioniere sind ebenfalls für dessen Umsetzung verantwortlich und diese Umsetzung scheint nur in einer Gemeinschaft zu funktionieren.

## **Fazit**

Zusammenfassend können wir also feststellen, dass C. und J. sich aus einer unterschiedlichen Motivation heraus in Utopiastadt engagieren, auch wenn sie beide in höchstem Maße ihre Zeit in das Projekt investieren und Utopiastadt als ihren Arbeits-, aber vor allem auch Lebensmittelpunkt betrachten. Lässt sich in J.s Verhalten eher Sorglosigkeit und Ungezwungenheit erkennen, betont C. seine optimistische Lebenseinstellung und die daraus in seinen Augen folgenden positiven Handlungskonsequenzen. Diesen Optimismus begründet C. in seiner Sozialisation, seinen guten Erfahrungen und nicht zuletzt in der daraus resultierenden Überzeugung, dass das als unmöglich Geltende durch Engagement möglich zu machen ist. Dies nennt er Selbstwirksamkeit. Auch J. lernte die Umsetzung von Projekten bereits in seiner Jugend, während er sich auf unkonventionelle Art engagierte, um seine damaligen Ideale durchzusetzen. Doch es wird deutlich, dass die Motivation der beiden für das Engagement in dem Projekt Utopiastadt verschieden ist. Wollte J. noch einige Jahre zuvor die Welt verändern, indem er eine Aufmerksamkeit für Naturschutz erzielen wollte, scheinen nun Anreize wie Selbstentfaltung, Spaß an der Arbeit und die Herausforderung ausschlaggebend zu sein. Dass J. durch sein Handeln aber ebenfalls die Welt verbessert, steht für ihn außer Frage. Dem entgegen liegt der Fokus für C. auf der Veränderung der Gesellschaft durch eigenes Handeln. Er sieht den Drang Ideale und Visionen zur sozialen Verbesserung umsetzen zu wollen als Pflicht der Privilegierten, die es zu verbreiten gilt. Beiden dient die Arbeit also nicht dem finanziellen Interesse, zumal sie vor allem, bei J. mehr als bei C., ehrenamtlich geschieht. Ihnen ist ebenfalls gemeinsam, dass die Erfahrung von Rückschlägen kein Aufgeben bedeutet. C. nimmt solche sogar kaum wahr, sondern begreift sie als Chance zu etwas Neuem oder als Herausforderung, die er entgegen der Meinung anderer meistern möchte. J.

erlitt kleinere Rückschläge höchstens wegen mangelnder Planung und begreift sie deshalb ebenfalls als Chance es demnächst besser zu machen. Aufgeben steht also nicht zur Debatte. Utopiastadt bietet also beiden eine Plattform dafür so zu arbeiten, dass sie sich beide ausleben und verwirklichen können, Freiheit und Spaß zu haben und sinnstiftend zu wirken, auch wenn sie dafür keinen oder kaum Lohn erhalten. In Utopiastadt bedeutet Neues zu initiieren und Pionierarbeit zu leisten also nicht das Rad neu zu erfinden, sondern eine neue Art von kulturellem Zusammensein, frei von Konsumorientierung und Egoismus hin zur Selbstentfaltung zu schaffen und alternative Lebensweisen zu etablieren.

Hier greift der von uns herangezogene theoretische Ansatz der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie. Diese besagt erstens, dass Anreize, also positive Effekte für das Individuum, und Beiträge, also zu leistende Aufgaben des Individuums, mindestens im Gleichgewicht liegen müssen, damit sich Menschen engagieren. Der hohe Arbeitsaufwand zu geringem Lohn scheint sich also zu lohnen zu Gunsten von postmaterialistischen Anreizen wie Selbstverwirklichung oder Möglichkeiten zur Umsetzung der eigenen Ideale. Das gilt für alle Aktiven der Utopiastadt, die durch ihren hohen Beteiligungsgrad das Projekt erst einmal möglich machen. Zweitens soll eine Organisation helfen die Komplexität und Unsicherheit der Umwelt zu reduzieren. In diesem Fall geschieht dies eben nicht durch starre Hierarchien innerhalb der Organisation, sondern durch die Gliederung in Bereiche, die weitestgehend unabhängig voneinander existieren und in denen sich jeder nach seinem Können und Wollen einbringen kann. Alle Mitglieder arbeiten also gemeinsam an der Realisierung und Weiterentwicklung eines Projekts und erfinden auf kreative Weise Möglichkeiten diese zu realisieren. Dass etwas unmöglich ist, steht außer Frage, wie bereits die Übereignung des Bahnhofs an sich bewiesen hat. Auf der einen Seite steht also wie im Fall von C. der Idealismus. Auch wenn das Projekt Utopiastadt heißt, sollen die Ideale nämlich keine Utopien bleiben, sondern zur Realität werden. Dessen Umsetzung scheint zunächst einmal uneigennützig, doch anhand des theoretischen Ansatzes wird klar, dass dabei durchaus Eigeninteressen verfolgt werden. Doch lässt sich die Forschungsfrage ebenso beantworten, dass Spaß am Engagement und der Wunsch nach Herausforderung ebenfalls ein Motor für Pionierarbeit darstellen können. Es lässt sich nicht ausschließen, dass Idealismus und Visionen von Vorteil sein können um Pionier zu sein. Diese sind jedoch nicht notwendig. Hingegen ist es von entscheidendem Vorteil

sich in einer Organisation zu engagieren, möchte man eine Veränderung auf sozialer Ebene herbei führen. Die Mitglieder von Utopiastadt beginnen die erwünschte soziale Veränderung direkt vor Ort in ihrer Organisation. Sie ist also Vorreiter für einen Prozess, der idealer- und vielleicht auch utopischerweise die Gesellschaft verändern soll.

### **Literatur**

Dieckmann, Andreas (2009): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hrsg.) (2014): Organisationstheorien. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz

### **Internetquellen**

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/innovative-ideen-aus-nrw-landesregierung-kuert-31-neue-orte-des-fortschritts/> Zugriff am 15.08.2016 um 09.55 Uhr

<https://www.clownfisch.eu/utopiastadt-verein/> Zugriff am 10.08.16 um 14.45 Uhr

<https://www.clownfisch.eu/forschung/> Zugriff am 10.08.16 um 15.08 Uhr

<https://www.clownfisch.eu/magazin/ausgaben/utopia/> Zugriff am 09.08.16 um 16.50 Uhr

<https://www.clownfisch.eu/utopia-stadt/> am 09.08.16 um 17.00 Uhr